

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 11 marca 2014 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. odmówił ubezpieczonej D. G. prawa do świadczenia przedemerytalnego na podstawie art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych z powodu stwierdzenia braku uprawnień. W uzasadnieniu Zakład Ubezpieczeń Społecznych w G. wskazał, że do wniosku o świadczenie przedemerytalne ubezpieczona przedłożyła świadectwo pracy, z którego wynika, iż zakład pracy jako podstawę prawną rozwiązania stosunku pracy wskazał art. 30 §1 pkt 2 k.p. Jednakże były pracodawca ubezpieczonej zatrudniał na dzień 30 czerwca 2012 roku powyżej 20 osób, w związku z czym obowiązany był podać w świadectwie pracy pełną nazwę właściwej ustawy, odpowiedni jej artykuł oraz powinien był podać dziennik ustaw.

Ubezpieczona odwołała się od powyższej decyzji wnosząc o przyznanie jej prawa do świadczenia przedemerytalnego. W uzasadnieniu wskazała, iż nie otrzymała wynagrodzenia z okres od kwietnia do czerwca 2012 roku zaś w dniu 3 października 2012 roku Sąd Rejonowy Gdańsk – Północ w Gdańsku ogłosił upadłość (...) sp. z o.o. w G..

Organ rentowy w odpowiedzi na odwołanie wniósł o jego oddalenie powołując się na argumentację wskazaną w zaskarżonej decyzji.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Ubezpieczona D. G. urodziła się w dniu (...).

W dniu 24 lutego 2014 roku złożyła w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. wniosek o świadczenie przedemerytalne.

Na dzień złożenia wniosku ubezpieczona wykazała 35 lat, 8 miesięcy i 8 dni okresów składkowych i nieskładkowych.

/okoliczności bezsporne/

W okresie od 11 grudnia 2001 roku do dnia 30 czerwca 2012 roku była zatrudniona w (...) sp. z o.o. w G. na stanowisku prezesa zarządu.

Od dnia 1 marca 2009 roku przyznano jej wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 4 850 złotych oraz dodatek funkcyjny w kwocie 1 000 złotych miesięcznie.

W dniu 29 marca 2012 roku wypowiedziano jej umowę o pracę w części dotyczącej stanowiska pracy i pensji zasadniczej z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Zaproponowano jej stanowisko specjalisty ds. obrotu specjalnego z miesięcznym wynagrodzeniem w kwocie 2 500 złotych.

Ubezpieczona nie przyjęła nowych warunków pracy i płacy w związku, z czym umowa o pracę rozwiązała się w dniu 30 czerwca 2012 roku.

/dowody: częściowo świadectwo pracy k. 8 akt ubezpieczeniowych; pismo k. 26 cz. B, k 3, 5 cz. C akt osobowych/

Ubezpieczona nie otrzymała należnego jej wynagrodzenia za pracę za okres od kwietnia do czerwca 2012 roku.

/dowody: wyrok k. 149 – 150 akt sprawy VI P 363/12/

Postanowieniem z dnia 3 października Sąd Rejonowy Gdańsk – Północ w Gdańsku (...) ogłosił upadłość (...) sp. z o.o. w G. z możliwością zawarcia układu.

/okoliczności bezsporne/

Od dnia 21 lutego 2013 roku ubezpieczona jest zarejestrowana w Powiatowym Urzędzie Pracy w G.. Ubezpieczona pobierała zasiłek dla bezrobotnych przez wymagany okres 6 miesięcy. W tym czasie nie odmówiła bez nieuzasadnionej przyczyny przyjęcia odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych.

/okoliczności bezsporne/

Decyzją z dnia 11 marca 2014 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. odmówił ubezpieczonej D. G. prawa do świadczenia przedemerytalnego z powodu stwierdzenia braku uprawnień.

/okoliczności bezsporne/

Swoje ustalenia w niniejszej sprawie Sąd oparł na podstawie całokształtu materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, w tym w szczególności na podstawie akt rentowych, akt osobowych oraz akt sprawy IV P 363/12 Sądu Rejonowego Gdańsk – Południe w Gdańsku, którym jako dokumentom urzędowym, sporządzonym w przepisanej formie przez powołane do tego organy należało dać wiarę co do tego, co zostało w nich urzędowo zaświadczone. Żadna ze stron nie kwestionowała treści zgromadzonego materiału dowodowego, toteż nie budziła ona również wątpliwości Sądu. Sąd jednakże nie uznał za prawdziwą przyczynę rozwiązania z ubezpieczoną stosunku pracy podaną w przedłożonym przez nią świadectwie pracy o czym będzie mowa poniżej.

Sąd zważył, co następuje:

Odwołanie ubezpieczonej jako zasadne zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. z 2004 roku Nr 120, poz. 1252 ze zm.) prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje osobie, która do dnia rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. Nr 99, poz. 1001), w którym była zatrudniona przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy i posiada okres uprawniający do emerytury wynoszący co najmniej 35 lat dla kobiet i 40 lat dla mężczyzn.

W myśl ust. 2 za okres uprawniający do emerytury, o którym mowa w ust. 1, uważa się okres ustalony zgodnie z przepisami art. 5-9, art. 10 ust. 1 oraz art. 11 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2009 r. Nr 153, poz. 1227 ze zm.).

Zgodnie z art. 2 ust. 3 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych świadczenie przedemerytalne przysługuje osobie określonej w ust. 1 po upływie co najmniej 6 miesięcy pobierania zasiłku dla bezrobotnych, o którym mowa w ustawie o promocji zatrudnienia, jeżeli osoba ta spełnia łącznie następujące warunki:

1) nadal jest zarejestrowana jako bezrobotna;

2) w okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych nie odmówiła bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, w rozumieniu ustawy o promocji zatrudnienia, albo zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych;

3) złożył wniosek o przyznanie świadczenia przedemerytalnego w terminie nieprzekraczającym 30 dni od dnia wydania przez powiatowy urząd pracy dokumentu poświadczającego 6-miesięczny okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych.

Przedmiotem sprawy jest rozstrzygnięcie czy została spełniona przesłanka z art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych, tj. czy rozwiązanie stosunku pracy z ubezpieczoną nastąpiło z powodu rozwiązania z nią stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Spełnienie pozostałych przesłanek było między stronami bezsporne.

W pierwszej kolejności podnieść należy, iż Sąd w pełni podziela pogląd wyrażony przez Sąd Apelacyjny w Krakowie w wyroku z dnia 8 maja 2013 roku w sprawie o sygnaturze akt III AUa 1531/12, iż „dla sądu ubezpieczeń społecznych badającego spełnienie przesłanki w postaci rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy nie jest wiążący ani stosowny zapis w świadectwie pracy co do przyczyn rozwiązania stosunku pracy, ani też fakt niewydania świadectwa pracy”. Dlatego też w tym zakresie poczynił własne ustalenia faktyczne, które doprowadziły do wniosku, iż wskazana w świadectwie pracy ubezpieczonej przyczyna rozwiązania umowy o pracę nie jest prawdziwa, albowiem umowa ta uległa rozwiązaniu z uwagi na nieprzyjęcie przez nią nowych warunków pracy i płacy zaproponowanych jej pismem z dnia 29 marca 2012 roku.

Mając zatem na uwadze powyższą przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazać należy, że przepis art. 2 ust. 1 cytowanej ustawy w zakresie rozumienia użytego w ustawie pojęcia "rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (...)" odsyła do ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. Nr 99, poz. 1001). Zgodnie zaś z art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2004 r. Nr 99, poz. 1001 z późn. zm.) jako przyczyny dotyczące zakładu pracy należy rozumieć:

- a) rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn niedotyczących pracowników, zgodnie z przepisami o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników **lub** zgodnie z przepisami ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy, w przypadku rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z tych przyczyn u pracodawcy zatrudniającego mniej niż 20 pracowników,
- b) rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z powodu ogłoszenia upadłości pracodawcy, jego likwidacji lub likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych albo technologicznych,
- c) wygaśnięcie stosunku pracy lub stosunku służbowego w przypadku śmierci pracodawcy lub gdy odrębne przepisy przewidują wygaśnięcie stosunku pracy lub stosunku służbowego w wyniku przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę i niezaproponowania przez tego pracodawcę nowych warunków pracy i płacy.

Jednocześnie należy wskazać, iż Sąd w pełni podziela pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z dnia 21 sierpnia 2008 roku sygnatura akt II PK 67/08 zgodnie, z którym „odmowa przyjęcia nowych warunków pracy noszących znamiona sztykany, jak i nieprzyjęcie warunków wyraźnie z jakiegoś powodu niedogodnych dla pracownika nie stoi na przeszkodzie uznaniu, że przyczyny rozwiązania stosunku pracy leżą wyłącznie po stronie zakładu pracy” oraz w wyroku z dnia 4 lipca 2001 roku sygnatura akt I PKN 521/00 zgodnie, z którym „odmowa przyjęcia przez pracownika wypowiedzenia zmieniającego, dotyczącego wyłącznie obniżenia wynagrodzenia, w zasadzie nie stanowi współprzyczyny rozwiązania z nim umowy o pracę (art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.)”. Powyższe poglądy znalazły również odzwierciedlenie w wyroku Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 23 maja 2013 roku w sprawie o sygnaturze akt III AUa 1557/12, w którym wskazał, że „sposób rozwiązania umowy o pracę w postaci wypowiedzenia zmieniającego odpowiada wskazanemu w art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych pojęciu przyczyn dotyczących zakładu pracy” co analogicznie odnosi się również do art. 2 ust. 1 pkt 5 wskazanej ustawy.

Dlatego też mając na uwadze ustaloną przez Sąd przyczynę rozwiązania umowy o pracę oraz nowe warunki pracy zaproponowane ubezpieczonej w wypowiedzeniu zmieniającym, które były znacząco dla niej mniej korzystne, należy stwierdzić, że warunki wypowiedzenia zmieniającego prowadziły do niekorzystnej zmiany warunków pracy i płacy ubezpieczonej. Stwierdzić zatem należy, że odmowa przyjęcia przez ubezpieczoną takich warunków pracy i płacy nie stanowiła współprzyczyny rozwiązania stosunku pracy, a zatem nie można kwestionować, że stosunek pracy ubezpieczonej ustał z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych. Tym samym ubezpieczona spełnia wszystkie niezbędne przesłanki do przyznania jej prawa do dochodzonego przez nią świadczenia.

Mając zatem na uwadze powyższe rozważania, Sąd działając na mocy art. 477¹⁴ §2 k.p.c. w związku z przywołanymi wyżej przepisami ustawy o świadczeniach przedemerytalnych zmienił zaskarżoną decyzję i przyznał ubezpieczonej prawo do świadczenia emerytalnego począwszy od dnia 25 lutego 2014 roku, tj. od dnia następnego po złożeniu przez nią wniosku.

Jednocześnie, w punkcie II wyroku, Sąd Okręgowy uznał, iż pozwany organ rentowy nie ponosi odpowiedzialności za nie ustalenie ostatniej okoliczności niezbędnej do wydania decyzji z uwagi na to, że dopiero przeprowadzenie obszernego postępowania dowodowego w toku postępowania przed sądem, pozwoliło na uznanie, że ubezpieczona spełnia wszystkie przesłanki do przyznania jej dochodzonego przez nią świadczenia.

Sędzia SO Iwona Szczygłowska

ZARZĄDZENIE

- 1) odnotować;
- 2) odpis wyroku wraz z uzasadnieniem przesłać zgodnie z wnioskiem z pouczeniem;
- 3) akta przedłożyć z wpływem apelacji lub za 21 dni od zpo;

G., dnia

Sędzia SO Iwona Szczygłowska