

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 4 czerwca 2019 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. odmówił J. W. prawa do świadczenia przedemerytalnego. W uzasadnieniu decyzji organ rentowy wskazał, że w związku z faktem, iż J. W. nie przedstawiła nowych dowodów, jak również nie ujawniła nowych okoliczności mających wpływ na prawo do świadczenia, nie zaszyły podstawy do zmiany decyzji z dnia 26 kwietnia 2019 r. W ocenie organu rentowego, przedstawiony przez wnioskodawczynię dokument w postaci aneksu do umowy, gdzie została zawarta informacja o odmowie przyjęcia nowych warunków pracy, jakie proponował zakład pracy (...), wskazuje, że rozwiązanie stosunku pracy nie nastąpiło wyłącznie z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Tym samym w ocenie organu rentowego odmowa przyjęcia nowych warunków pracy stanowiła współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy i tym samym J. W. nie spełniła jednej z przesłanek warunkujących prawo do świadczenia przedemerytalnego.

/decyzja k.59 plik I akt ZUS/

W dniu 8 lipca 2019 r. do organu rentowego wpłynęło odwołanie J. W. od ww. decyzji, w którym wniosła o przyznanie świadczenia przedemerytalnego. W treści uzasadnienia J. W. wskazała, że w dniu 31 sierpnia 2018 r. otrzymała od pracodawcy PPHU (...) M. W. wypowiedzenie umowy o pracę w części dotyczącej miejsca wykonywania pracy – począwszy od 1 października 2018 r. miała wykonywać obowiązki pracownicze w innym miejscu tj. w B. zamiast Ł.. Niemniej jednak z uwagi na fakt, że dojazd do miejscowości B. jest utrudniony (brak komunikacji miejskiej), J. W. nie przyjęła zmienionych warunków pracy. W ocenie skarżącej, rozwiązanie umowy o pracę nie nastąpiło z przyczyn leżących po jej stronie, a w związku z faktem, że spełnia ona także pozostałe prawem przewidziane przesłanki, powinna uzyskać świadczenie przedemerytalne.

/odwołanie k.3 – 4/

W odpowiedzi na odwołanie, która wpłynęła do tutejszego Sądu w dniu 19 lipca 2019 r., pełnomocnik organu rentowego wniosł o jego oddalenie. Pełnomocnik Zakładu Ubezpieczeń Społecznych podkreślił, że ze złożonego przez wnioskodawczynię świadectwa pracy wynika, że rozwiązanie umowy o pracę nie nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy, a co istotne, zaproponowano jej odpowiednią pracę. Tym samym w ocenie organu rentowego brak jest podstaw do przyznania J. W. świadczenia przedemerytalnego.

/odpowiedź na odwołanie k.7 - 7 odwrót/

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

Wnioskodawczyni J. W. urodziła się (...)

/okoliczność bezsporna/

W dniu 10 kwietnia 2019 r. J. W. złożyła wniosek o świadczenie przedemerytalne. Decyzją z dnia 26 kwietnia 2019 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. odmówił J. W. prawa do świadczenia przedemerytalnego.

/wniosek k.1 – 3 plik I akt ZUS, decyzja k.47 – 48 plik I akt ZUS/

W dniu 17 maja 2019 r. J. W. złożyła kolejny wniosek o świadczenie przedemerytalne, po którego rozpatrzeniu organ rentowy wydał zaskarżoną decyzję. Do wniosku odwołująca załączyła korektę świadectwa pracy, z której wynikała, iż stosunek pracy rozwiązany został z powodu likwidacji oddziału szwalni w Ł..

/wniosek k.49 i świadectwo pracy k.51 plik I akt ZUS /

Począwszy od 11 listopada 2016 r. J. W. była zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy w Przedsiębiorstwie Produkcyjno – Handlowo – Usługowym (...) w Ł., gdzie wykonywała obowiązki pracownicze szwaczki w szwalni zlokalizowanej na terenie Ł..

/zeznania wnioskodawczynie min.00:10:17 – 00:11:20 w związku z jej informacyjnymi wyjaśnieniami min. 00:00:47 – 00:07:20 rozprawy z dnia 28 stycznia 2020 r. , płyta CD k.25 , świadectwo pracy k.51 – 55 akt ZUS/

W związku z faktem całkowitego zaprzestania produkcji na terenie Ł. i jej przeniesieniem do B., pracownikom szwalni tj. 10 osobom, zaproponowano pracę w nowej lokalizacji (stosowne miesięczne wypowiedzenie wnioskodawczynie otrzymała w dniu 31 sierpnia 2018 r.).

/wypowiedzenie warunków umowy o pracę k.27 plik I akt ZUS , świadectwo pracy k.51 – 55 akt ZUS , zeznania wnioskodawczynie min.00:10:17 – 00:11:20 w związku z jej informacyjnymi wyjaśnieniami min. 00:00:47 – 00:07:20 rozprawy z dnia 28 stycznia 2020 r., płyta CD k.25/

W związku z faktem, że wnioskodawczynie miała wykonywać obowiązki pracownicze w B., co niewątpliwie wiązałyby się z koniecznością poświęcania na dojazd około 2 godzin, J. W., podobnie jak inni pracownicy zatrudnieni w szwalni w Ł. nie przyjęła zaproponowanych warunków.

/wypowiedzenie warunków umowy o pracę k.27 plik I akt ZUS , świadectwo pracy k.51 – 55 akt ZUS , zeznania wnioskodawczynie min.00:10:17 – 00:11:20 w związku z jej informacyjnymi wyjaśnieniami min. 00:00:47 – 00:07:20 rozprawy z dnia 28 stycznia 2020 r., płyta CD k.25/

Stosunek pracy wnioskodawczynie ustał w dniu 30 września 2018 r. w wyniku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem (art.30 § 1 pkt 2 Kodeksu Pracy) z powodu likwidacji oddziału szwalni w Ł..

/świadectwo pracy k.51 – 53 plik I akt ZUS/

W dniu 2 października 2018 r. wnioskodawczynie została zarejestrowana jako osoba bezrobotna z prawem do zasiłku dla bezrobotnych i przez okres 6 miesięcy pobierała zasiłek dla bezrobotnych. W okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych wnioskodawczynie nie odmówiła bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, zatrudnienia przy pracach interwencyjnych lub robót publicznych w rozumieniu ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

/zaświadczenie k.31 – 33 plik I akt ZUS/

Do dnia rozwiązania stosunku pracy J. W. osiągnęła wymagany 30 - letni okres uprawniający do emerytury.

/okoliczność bezsporna/

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołanie wnioskodawczynie zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych (tekst jednolity Dz. U. z 2019 r., poz. 2173), prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje osobie, która do dnia rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów o promocji zatrudnienia, w którym była zatrudniona lub pozostawała w stosunku służbowym przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, ukończyła co najmniej 55 lat - kobieta oraz 60 lat - mężczyzna i posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 30 lat dla kobiet i 35 lat dla mężczyzn.

Zgodnie z ust. 2 art. 2 przedmiotowej ustawy, 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 (tekst jednolity Dz. U. z 2020 r. , poz.53), zwanej dalej „ustawą o emeryturach i rentach z FUS”.

Stosownie do treści art. 2 ust. 3 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, świadczenie przedemerytalne przysługuje osobie określonej w ust. 1 po upływie co najmniej 180 dni 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. złoży wniosek o przyznanie świadczenia przedemerytalnego w terminie nieprzekraczającym 30 dni od dnia wydania przez powiatowy urząd pracy dokumentu poświadczającego 180 – dniowy okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych.

Osoba ubiegająca się o świadczenie przedemerytalne musi spełniać łącznie przesłanki wymienione w art. 2 ust. 1 i wymienione w art. 2 ust. 3. Brak spełnienia choćby jednej z nich skutkuje brakiem możliwości przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego.

Natomiast w świetle art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy tj. z dnia 7 czerwca 2018 r. (tekst jednolity Dz. U. z 2019 r. , poz.1482) ilekroć jest mowa o przyczynach dotyczących zakładu pracy - oznacza to:

- 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,
- d) rozwiązanie stosunku pracy przez pracownika na podstawie art. 55 § 1¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika;

W niniejszej sprawie wnioskodawczyni domaga się przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego na podstawie art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, wskazując, iż jej stosunek pracy został rozwiązany w związku z likwidacją zakładu pracy, a co za tym idzie jej stanowisko pracy, tj. z przyczyn dotyczących zakładu pracy, oraz że legitymuje się ponad 30 – letnim stażem pracy i ukończyła 55 lat.

W ocenie organu rentowego w niniejszej sprawie wnioskodawczyni nie przedstawiła nowych dowodów, czy też nie ujawniła nowych okoliczności pozwalających na zmianę decyzji z dnia 26 kwietnia 2019 r., a co za tym idzie nie znalazł podstaw do zastosowania art.114 ustawy emerytalnej.

Na podstawie art. 114 ust. 1 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 roku o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych prawo do świadczeń (emerytalno – rentowych) lub ich wysokość ulega ponownemu ustaleniu na wniosek osoby zainteresowanej lub z urzędu, jeżeli po uprawomocnieniu się decyzji w sprawie świadczeń zostaną przedłożone

nowe dowody lub ujawniono okoliczności istniejące przed wydaniem tej decyzji, które mają wpływ na prawo do świadczeń lub na ich wysokość.

Z cytowanego przepisu wynika, iż warunkiem ponownego ustalenia prawa do świadczeń jest uzyskanie nowych dowodów lub ujawnienie okoliczności, które istniały przed wydaniem decyzji, a nie były znane organowi w chwili orzekania i mają wpływ na prawo do tych świadczeń lub ich wysokość /por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 sierpnia 1999 r., II UKN 231/99 - OSNAPiUS 2000 nr 19 poz. 734; uchwała Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 2003 r. III UZP 5/03 - OSNAPiUS rok 2003, Nr 18, poz. 442/.

Zwrot "przedłożenie nowych dowodów" oznacza zgłoszenie każdego prawnie dopuszczalnego środka dowodowego, stanowiącego potwierdzenie okoliczności faktycznych istniejących przed wydaniem decyzji, a mających wpływ na powstanie prawa do świadczenia lub jego wysokość. Natomiast użyte w art. 114 ust. 1 ustawy emerytalnej pojęcie "ujawnienie okoliczności" oznacza powołanie się na fakty dotyczące ogółu wymagań formalnych i materialnych związanych z ustaleniem przez organ rentowy prawa do świadczenia lub wysokości świadczenia. Są to określone w przepisach prawa materialnego fakty warunkujące powstanie prawa do świadczenia lub jego wysokości np. staż pracy, wiek, niezdolność do pracy, ale także uchybienia przez organ rentowy normom prawa procesowego lub materialnego, wpływające potencjalnie na dokonanie ustaleń w sposób niezgodny z ukształtowaną z mocy prawa sytuacją prawną osoby zainteresowanej (tak m.in. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3 lutego 2014 r., I UK 322/13, LEX nr 1444596 oraz Sąd Apelacyjny w Łodzi w wyroku z dnia 11 grudnia 2015 r., III AUa 1087/15, LEX nr 1979499).

Organ błędnie uznał, iż wnioskodawczyni nie przedstawiła nowych dowodów, w sytuacji gdy do wniosku załączone zostało nowe świadectwo pracy wskazujące doprecyzowaną przyczynę rozwiązania stosunku pracy. Dokument ten jest wystarczający do uznania, iż zostały spełnione przesłanki do ponownego zbadania wniosku zgodnie z cytowanymi art. 114 ustawy. Ocenie sądu podlega w związku z tym spełnienie przesłanek do nabycia świadczenia przedemerytalnego.

Sąd przeprowadził zatem postępowanie dowodowe celem ustalenia faktycznej przyczyny rozwiązania umowy o pracę z wnioskodawczynią.

W tym miejscu wskazać należy, że ustawa z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych nie pozwala na przyznanie tego świadczenia pracownikom, którzy zaprzestali zatrudnienia nie z powodu rzeczywistych przyczyn dotyczących zakładu pracy, a tym bardziej leżących po ich stronie /wyrok SA w Łodzi z dnia 24-01-2018 III AUa 104/17 L./. W sytuacji, gdy od samego początku zamierzeniem pracodawcy była likwidacja stanowiska pracy, które zajmowała ubezpieczona, ustalenia w tym przedmiocie pozwalają na przyjęcie, że wyłączną przyczyną rozwiązania umowy o pracę z ubezpieczoną była potrzeba zmiany sytuacji organizacyjnej pracodawcy. W tych okolicznościach do rozwiązania z ubezpieczoną stosunku pracy prowadzą przyczyny dotyczące wyłącznie zakładu pracy /wyrok SA w Szczecinie z dnia 19-10-2017 III AUa 713/16 L./. Stosunek pracy uważa się za rozwiązany z przyczyn dotyczących zakładu pracy m.in. kiedy miała miejsce likwidacja stanowiska pracy z przyczyn organizacyjnych /wyrok SA Białystok z dnia 24-10-2012 III AUa 559/12 L./.

Skoro zatem pracodawca J. W., Przedsiębiorstwo Produkcyjno – Handlowo – Usługowe (...) w Ł., zaprzestało prowadzenia działalności gospodarczej w dotychczasowym zakładzie produkcyjnym mieszczącym się w Ł., a całość produkcji została przeniesiona do B., to z całą pewnością były to przyczyny leżące po stronie pracodawcy. Wprawdzie pracownicy zakładu otrzymali propozycję pracy w zakładzie produkcyjnym w B., to jednak zważywszy na fakt, że zakład produkcyjny w chwili obecnej znajduje się w innej miejscowości niż dotychczasowa, nie jest możliwym przyjęcie, że rozwiązanie umowy o pracę nie nastąpiło z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. W ocenie sądu nie sposób bowiem uznać, że pracownik jest zobligowany do przyjęcia jakichkolwiek nowych warunków pracy, w szczególności takich, które zasadniczo ingerują w sferę jego życia prywatnego, a takim jest niewątpliwie konieczność dojazdu poza miejsce zamieszkania. W takiej sytuacji odmowa zaproponowanych przez pracodawcę warunków pracy nie może pozbawić wnioskodawczyni prawa do świadczenia przedemerytalnego.

W związku z powyższym wnioskodawczyni spełnia wszystkie przesłanki wskazane

w przepisie art. 2 ust. 1 pkt. 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych. Spełniła również przesłanki określone w ust. 3 art. 2 ustawy. Tym samym, brak jest podstaw do odmowy przyznania J. W. prawa do świadczenia przedemerytalnego.

W zakresie daty przyznania świadczenia, Sąd oparł się na przepisie art. 7 ust. 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, z którego wynika, że prawo do świadczenia przedemerytalnego ustala się na wniosek osoby zainteresowanej, od następnego dnia po dniu złożenia wniosku wraz z dokumentami, o których mowa w ust. 3.

Skarżąca nie odwołała się od decyzji z dnia 26 kwietnia 2019 r., a ponowny wniosek o przyznanie jej prawa do świadczenia przedemerytalnego złożyła w dniu 17 maja 2019 r., w związku z czym prawo do świadczenia przysługuje jej od dnia następnego, tj. od dnia 18 maja 2019 roku.

Wobec powyższego Sąd Okręgowy w Łodzi na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. zmienił zaskarżoną decyzję i przyznał J. W. prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia 18 maja 2019 roku.

ZARZĄDZENIE

Odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć wnioskodawczyni i pełnomocnikowi ZUS z pouczeniem, iż ma prawo złożyć apelację do Sądu Apelacyjnego w Łodzi, za pośrednictwem Sądu Okręgowego w Łodzi, w terminie dwóch tygodni od dnia otrzymania odpisu wyroku z uzasadnieniem i pełnomocnikowi ZUS z aktami rentowymi.

11 II 2020 roku.