

Sygn. akt: III U 760/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 stycznia 2015r.

Sąd Okręgowy w Ostrołęce III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

| | |
|-----------------|---------------------------------------|
| Przewodniczący: | SSR del. do SO Monika Obrębska |
| Protokolant: | sekretarz sądowy Przemysław Dudziński |

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 15 stycznia 2015r. w O.

sprawy z odwołania M. M.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w P.

o świadczenie przedemerytalne

na skutek odwołania M. M.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w P.

z dnia 31.07.2014r. **znak** (...)

orzeka:

- zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że przyznaje M. M. prawo do świadczenia przedemerytalnego począwszy od dnia 23.07.2014r.;
- stwierdza odpowiedzialność organu rentowego za nieustalenie ostatniej okoliczności niezbędnej do wydania decyzji.

UZASADNIENIE

W dniu 22.07.2014r. M. M. złożyła w Oddziale ZUS w P., wniosek o ustalenie uprawnień do świadczenia przedemerytalnego.

Po rozpoznaniu tego wniosku decyzją z dnia 31.07.2014r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w P. odmówił M. M. prawa do tego świadczenia uznając, iż odwołująca nie spełnia wymogów ustawy o świadczeniach przedemerytalnych dotyczących sposobu rozwiązania stosunku pracy, ponieważ był zatrudniona u pracodawcy zatrudniającego mniej niż 20 pracowników, a jak podano stosunek pracy został rozwiązany na podstawie przepisów ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

M. M. decyzję powyższą zaskarżyła, wnosząc od niej odwołanie. W uzasadnieniu odwołania wskazała, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z przyczyn ekonomicznych w związku z likwidacją stanowiska pracy, co potwierdza

świadczenie pracy. Wskazując na powyższe wniosła o zmianę decyzji i przyznanie jej prawa do świadczenia przedemerytalnego.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o oddalenie odwołania. W uzasadnieniu wskazał, że zdaniem ZUS, M. M. nie spełnia wymogów ustawy o świadczeniach przedemerytalnych dotyczących sposobu rozwiązania stosunku pracy, ponieważ był zatrudniona u pracodawcy zatrudniającego mniej niż 20 pracowników, a jak podano stosunek pracy został rozwiązany na podstawie przepisów ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Sąd Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych ustalił i zważył, co następuje:

Odwołanie M. M. jest zasadne i zasługuje na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że podstawą do ubiegania się przez odwołującą o prawo do świadczenia przedemerytalnego jest art. 2 ust. 1 pkt 2 i ust. 3 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych, zgodnie z którym prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje osobie, która do dnia rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w którym była zatrudniona przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, ukończyła co najmniej 55 lat – w przypadku kobiet oraz posiada okres uprawniający do emerytury wynoszący co najmniej 30 lat dla kobiet. Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt. 29 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, za przyczyny dotyczące zakładu pracy przyjmuje się:

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;

Art. 2 ust. 3 cytowanej ustawy stanowi z kolei, że 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 nadal jest zarejestrowana jako bezrobotna, 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 oraz złoży 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.

Na okoliczność przyczyn rozwiązania umowy o pracę odwołująca przedstawiła w ZUS świadectwo pracy datowane na 31.12.2013r., z którego wynika, że w Cechu (...) w P. była zatrudniona od 01.01.2010r. do 31.12.2013r., a stosunek pracy został rozwiązany za wypowiedzeniem przez pracodawcę w związku z likwidacją stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych.

W przedmiotowej sprawie spór pomiędzy stronami ograniczał się do rozstrzygnięcia czy rozwiązanie z odwołującą stosunku pracy nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Spełnienie pozostałych przesłanek, warunkujących przyznanie odwołującej prawa do świadczenia przedemerytalnego, nie było przez ZUS kwestionowane.

W ocenie Sądu przeprowadzone w sprawie dowody pozwalają bezsprzecznie przyjąć, że rozwiązanie z odwołującą stosunku pracy nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Odwołująca M. M. w odwołaniu, jak też przesłuchana w charakterze strony podała, że zakład pracy wypowiedział jej umowę o pracę z przyczyn ekonomicznych w związku z likwidacją jej stanowiska pracy tj. stanowiska inspektora ds. uczniów. Dodała, że na jej miejsce nikogo nie przyjęto.

Sąd dał wiarę zeznaniom odwołującej, nie znajdując żadnych podstaw by kwestionować ich szczerłość i zgodność z rzeczywistym stanem rzeczy, tym bardziej, że zeznania odwołującej w pełni korespondują z dowodami z dokumentów i zeznaniami świadka J. W., który również potwierdził, że przyczyną rozwiązania stosunku pracy z odwołującą była likwidacja z przyczyn ekonomicznych zajmowanego przez nią stanowiska pracy tj. stanowiska inspektora ds. uczniów. Świadek zeznał, że powyższe było spowodowane znacznym spadkiem liczby uczniów. Była to przyczyna leżąca po stronie pracodawcy, żadnej winy odwołującej w tym nie było. Świadek dodał, że na stanowisko inspektora ds. uczniów nikt nie został przyjęty.

W piśmie wypowiadającym umowę o pracę z dnia 30.09.2013r. jako przyczyna wypowiedzenia została wskazana likwidacja stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych (vide wypowiedzenie k.12 a.r.). Powyższe w pełni koresponduje też z zapisem w świadectwie pracy datowanym na 31.12.2013r., z którego wynika, że stosunek pracy z odwołującą został rozwiązany za wypowiedzeniem przez pracodawcę w związku z likwidacją stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych (vide k. 11 a.r.).

Reasumując powyższe Sąd doszedł do przekonania, że przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało, że rzeczywistą i faktyczną przyczyną rozwiązania z odwołującą stosunku pracy była likwidacja z przyczyn ekonomicznych stanowiska pracy zajmowanego przez odwołującą, co zgodnie z cytowanym wyżej art. 2 ust. 1 pkt. 29 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, stanowi przyczynę dotyczącą zakładu pracy.

M. M. spełniła też wszystkie pozostałe przesłanki warunkujące nabycie uprawnień do świadczenia przedemerytalnego, wynikające z art. 2 cytowanej wyżej ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, Odwołująca ukończyła 55 lat, zgromadziła łącznie 33 lata, 9 miesięcy i 20 dni stażu pracy, była i nadal jest zarejestrowana jako bezrobotna i pobierała zasiłek dla bezrobotnych w okresie od 17.01.2014r. do 18.07.2013r. i później, w okresie pobierania zasiłku nie odmówiła bez uzasadnionej przyczyny podjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, w rozumieniu ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, ani zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych (vide: zaświadczenie z PUP k. 13 akt rentowych) oraz złożyła 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.

Biorąc pod uwagę powyższe Sąd w oparciu o art. 477¹⁴§2 kpc zmienił zaskarżoną decyzję z dnia 31.07.2014r. i przyznał M. M. prawo do świadczenia przedemerytalnego począwszy od dnia 23.07.2014r. tj. od dnia następnego po złożeniu wniosku wraz z wymaganymi dokumentami – stosownie do treści art. 7 ust. 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych.

Zgodnie z treścią art. 118 ust. 1a ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, stosowanym odpowiednio zgodnie z treścią art. 11 pkt. 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, Sąd był zobowiązany, przyznając odwołującej prawo do świadczenia przedemerytalnego, do zamieszczenia z urzędu w sentencji wyroku rozstrzygnięcia w przedmiocie odpowiedzialności organu rentowego odnośnie do nieustalenia ostatniej okoliczności

niezbędnej do wydania decyzji tj. zarówno przyznającego prawo do świadczenia, jak też jego brak (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28.04.2010 roku, II UK 330/09, LEX 604220). W ocenie Sądu Okręgowego w przedmiotowej sprawie są podstawy do obciążenia organu rentowego odpowiedzialnością za nieustalenie wszystkich okoliczności niezbędnych do wydania decyzji o przyznaniu odwołującej prawa do świadczenia przedemerytalnego. ZUS dysponował bowiem niezbędnymi i wystarczającymi dokumentami pozwalającymi na jednoznaczne stwierdzenie, że rozwiązanie stosunku pracy z odwołującą nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia. Wskazuje na to jednoznaczne brzmienie zapisu w świadectwie pracy, z którego wynika, że stosunek pracy z M. M. został rozwiązany za wypowiedzeniem przez pracodawcę w związku z likwidacją stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych. Nadmienić należy, że jeśli organ rentowy miał jakiegokolwiek wątpliwości co do rzeczywistej przyczyny rozwiązania stosunku pracy z odwołującą, mógł zwrócić się o wyjaśnienie powyższej kwestii bezpośrednio do pracodawcy, bądź też zobowiązać odwołującą do uzyskania od pracodawcy dodatkowych wyjaśnień na piśmie, czego organ rentowy zaniechał, wydając decyzję odmowną.

Z tych względów orzeczono jak w pkt. 2 wyroku.