

Sygn. akt VI U 3004/14

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 czerwca 2015 r.

Sąd Okręgowy w Bydgoszczy VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSO Ewa Milczarek

Protokolant – sekr. sądowy S. S.

po rozpoznaniu w dniu 16 czerwca 2015 r. w Bydgoszczy

na rozprawie

odwołania: M. C.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w B.

z dnia 9 października 2014 r., znak: (...)

w sprawie: M. C.

przeciwko: Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w B.

o świadczenie przedemerytalne

- 1) zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że przyznaje ubezpieczonej M. C. prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia 16 września 2014 r.,
- 2) stwierdza, że organ rentowy nie ponosi odpowiedzialności za nieustalenie ostatniej okoliczności niezbędnej do wydania decyzji.

***Na oryginale właściwy podpis.***

***Sygn. Akt VIU 3004/14***

## UZASADNIENIE

Decyzją z 9 października 2014 roku organ rentowy odmówił M. C. przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego rozpatrując jej wniosek z 15 września 2014 roku. W uzasadnieniu tej decyzji wskazano, że wniosek załatwia się decyzją odmowną, ponieważ brak jest podstaw prawnych do przyjęcia, że rozwiązanie stosunku pracy za granicą w państwie członkowskim Unii Europejskiej nastąpiło z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy w rozumieniu przepisów Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Organ rentowy w swojej decyzji nie kwestionował spełnienia przez odwołującą pozostałych przesłanek przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego określonych w Ustawie z 30 kwietnia 2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych. Od tej decyzji złożyła odwołanie ubezpieczona powołując się na to, że zaistniały w sprawie przesłanki przyznania prawa do tego świadczenia, bowiem została zwolniona z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy w rozumieniu przepisów Ustawy o świadczeniach przedemerytalnych. Rozpatrując tę sprawę Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny. Ubezpieczona M. C. urodzona (...) złożyła 15 września 2014 roku wniosek do organu rentowego o świadczenie przedemerytalne. Przedłożyła wymagane dokumenty. Przedłożyła zaświadczenie Powiatowego Urzędu Pracy, które

wskazywało, że pozostawała bez pracy od 4 marca 2014 roku. Zasiłek dla bezrobotnych pobierała od 12 marca 2014 roku do dnia wystawienia tego zaświadczenia, konkretnie do 15 września 2014 roku. Sąd ustalił, że ubezpieczona przepracowała w Polsce 34, miała w sumie okresów składkowych i nieskładkowych w Polsce 34 lata 4 miesiące i 18 dni. Natomiast łączny jej staż wyniósł 41 lat 6 miesięcy i 28 dni, bowiem pozostały okres przepracowała pracując w (...)(...) Tam ubezpieczona pracowała od 5 listopada 2007 roku do 14 lutego 2014 roku. Została zwolniona, jak wskazuje świadectwo pracy wystawione przez jej pracodawcę firmę 2 (...), 2 (...) została zwolniona w związku z redukcją etatów. Tak wskazuje świadectwo przedłożone przez ubezpieczoną zarówno w organie rentowym jak i razem z odwołaniem do Sądu. Rozwiązanie stosunku pracy z ubezpieczoną wywołane było likwidacją jej etatu. Co potwierdza zarówno dokumentacja przedłożona przez ubezpieczoną a w szczególności dokument na karcie 32 z dnia 12 lutego 2014 roku, tłumaczenie oryginału dokumentu, który znajduje się w aktach, w którym wyjaśniono ubezpieczonej, iż jej stanowisko pakowacza-wykrawacza, bo takie stanowisko zajmowała w trakcie pracy u tego pracodawcy zostaje zlikwidowane z dniem 14 lutego 2014 roku. Fakt rozwiązania stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy a konkretnie z przyczyn likwidacji etatu potwierdzają zeznania świadka L. W., złożone przed Sądem na rozprawie 28 kwietnia 2015 roku oraz złożone na tej samej rozprawie zeznania ubezpieczonej. Te zeznania są zgodne, uzupełniają się wzajemnie, Sąd dał im wiarę, bowiem znajdują one potwierdzenie również w tych dokumentach, które znajdują się w aktach sprawy. Te wszystkie dokumenty znajdujące się w aktach sprawy, w aktach rentowe Sąd uznał za wiarygodne. Żadna ze stron nie podważała wiarygodności tych dokumentów. Czyli istotę sporu w niniejszej sprawie stanowiło ustalenie, czy ubezpieczona spełniła wszystkie warunki określone w artykułe 2-gim Ustawy z 30 kwietnia 2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych. Zgodnie z artykułem 2-gim ustęp 1 tej Ustawy prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje osobie. W punkcie 1-szym tego przepisu, która do dnia rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z powodu likwidacji pracodawcy lub niewypłacalności pracodawcy w rozumieniu przepisów o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, u którego była zatrudniona lub pozostawała w stosunku służbowym przez okres nie trzy..., nie krótszy niż 6 miesięcy, ukończyła co najmniej 56 lat kobieta oraz 61 lat mężczyzna i posiada okres uprawniający do emerytury wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn. W punkcie 2-gim tego przepisu natomiast stwierdzono, że to prawo do świadczenia przysługuje osobie, która do dnia rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów Ustawy z 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w którym była zatrudniona przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy ukończyła co najmniej 55 lat kobieta oraz 60 lat mężczyzna oraz posiada okres uprawniający do emerytury wynoszący co najmniej 30 lat dla kobiet i 35 lat dla mężczyzn. Warunkiem, w myśl ustępu czwarte..., punktu 4-go ustępu 1-go artykułu 2-go Ustawy o świadczeniach przedemerytalnych uzyskania prawa do świadczenia przedemerytalnego jest zarejestrowanie się we właściwym Powiatowym Urzędzie Pracy w ciągu 30-stu dni od dnia ustania prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy pobierają nieprzerwanie przez okres co najmniej 5-ciu lat i do dnia, w którym ustalo prawo do renty ukończyła kobieta co najmniej 55 lat oraz 60 lat mężczyzna, osiągnęła wiek uprawniający do emerytury wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn lub do dnia rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów Ustawy o promocji zatrudnienia, w którym była zatrudniona przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy posiada okres uprawniający do emerytury wynoszący co najmniej 35 lat dla kobiet i 40 lat dla mężczyzn. W myśl artykułu 2-go ustęp 3 Ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, świadczenie przedemerytalne przysługuje osobie określonej w ustępie 1-szym po upływie co najmniej 6-ciu miesięcy pobierania zasiłku dla bezrobotnych, o którym mowa w Ustawie o promocji zatrudnienia, jeżeli osoba ta spełnia określone warunki. I te warunki w tym przepisie zostały wymienione. Ubezpieczona te warunki spełniła, bowiem organ rentowy w tym zakresie nie zarzucał, iż nie, nie spełnia ubezpieczona warunków określonych w tym przepisie. Zgodnie z artykułem 2-gim ustęp 1 punkt 29 Ustawy z 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w brzmieniu obowiązującym od 1 lutego 2011 roku ilekroć w Ustawie jest mowa o przyczynach dotyczących zakładu pracy oznacza to, w punkcie A rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn nie dotyczących pracowników zgodnie z przepisami o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników lub zgodnie z przepisami Ustawy z 26 czerwca 74 roku Kodeks pracy, w przypadku rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z tych przyczyn u pracodawców zatrudniających mniej niż 20-stu pracowników.

[ **Przewodniczący** 00:19:42.819] Pozostałe punkty: b, c, d punktu 29 Ustawy, podpunktu 29 Ustawy z 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy nie mają zastosowania do sytuacji ubezpieczonej. W niniejszej sprawie trzeba stwierdzić, że ubezpieczona wszystkie warunki uzyskania prawa do świadczenia przedemerytalnego spełniła. Jediną kwestią sporną w tej sprawie było to czy rozwiązanie stosunku pracy między ubezpieczoną a tym zagranicznym pracodawcą wynikało z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy w rozumieniu przepisów Ustawy o promocji zatrudnienia. Podkreślić trzeba to, że z tych dokumentów, przetłumaczonych na język polski przez tłumacza przysięgłego, wynika jednoznacznie, że rozwiązanie stosunku pracy ubezpieczonej z dniem 14 lutego 2014 roku na pewno nastąpiło z uwagi, z przyczyn nie dotyczących pracodawcy, pracownika, czyli z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Taką przyczyną była likwidacja stanowiska pracy ubezpieczonej. W związku z powyższym, zdaniem Sądu Okręgowego, należy stwierdzić, że ubezpieczona rozwiązała stosunek..., stosunek pracy z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy w rozumieniu przepisów Ustawy o promocji zatrudnienia. Wobec zarzutu organu rentowego, który odwoływał się w uzasadnieniu decyzji do tego, że rozwiązanie nastąpiło u pracodawcy zagranicznego i nie można było go traktować, jako rozwiązania, o którym mowa w cytowanych wyżej przepisach, trzeba wyjaśnić, że na mocy postanowień Traktatu Akcesyjnego, Polska od 1 maja 2004 roku stała się członkiem Unii Europejskiej, stroną traktatów stanowiących podstawę Unii. W związku z członkostwem Polski w Unii Europejskiej dokonywana przez Sądy kontrola stosowania prawa obejmuje też kontrolę pod względem zgodności z prawem wspólnotowym, która od 1 maja 2004 roku stała się częścią obowiązującego w Polsce porządku prawnego, a także z aktami normującymi wydanymi przez organy Unii Europejskiej w randze rozporządzenia. W odniesieniu do państw europejskich, a takim jest Wielka Brytania, od czasu przystąpienia Polski do Unii Europejskiej zastosowanie miały przepisy Rozporządzenia o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, Rozporządzenia Rady EWG numer 1408/01 z dnia 14 czerwca 1971 roku, a od 1 maja 2010 roku obowiązującym jest Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady numer 883/04 z 29 kwietnia 2004 roku w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego. O ile to rozporządzenie numer 1408/01 nie obejmowało swym zakresem przedmiotowych świadczeń przedemerytalnych, o tyle Rozporządzenie 883/04 stosuje się do całego ustawodawstwa odnoszącego się między innymi do świadczeń przedemerytalnych. Rozwiązanie stosunku pracy ubezpieczonej nastąpiło z dniem 14 lutego 2014 roku, a więc w czasie obowiązywania tego Rozporządzenia numer 883/04 i to Rozporządzenie ma zastosowanie w tej sprawie. Artykuł 5b Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady numer 883/2004 w sprawie dwudziestego dziewiętego..., z dnia 29 kwietnia 2004 roku w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, stanowi o ile mniejsze Rozporządzenie nie stanowi inaczej oraz w świetle specjalnych prowadzonych przepisów wykonawczych zastosowanie mają następujące przepisy: W przypadkach, w których na podstawie ustawodawstwa właściwego państwa członkowskiego zaistnieniu pewnych okoliczności lub zdarzeń przypisywane są określone skutki prawne, to państwo członkowskie uwzględnia podobne okoliczności lub zdarzenia zaistniałe w każdym państwie członkowskim tak jak gdyby miały one miejsce na jego własnym terytorium. Właśnie do tej sprawy ma zastosowanie artykuł 5b tego cytowanego przepisu. To znaczy do rozwiązania stosunku pracy z powodu likwidacji stanowiska pracy u angielskiego pracodawcy. Podkreślić trzeba to, że prawo polskie nie może być tłumaczone w taki sposób, który prowadziłby do postawienia w gorszej sytuacji polskiego obywatela tylko z tego powodu, że skorzystał ze swobody przemieszczania i podjęcia pracy w jednym z państw Unii Europejskiej. Nieuznanie ziszczenia się takiej przyczyny rozwiązania stosunku pracy w postaci likwidacji stanowiska pracy tylko z tego względu, że pracodawca znajduje się w jednym z państw członkowskich, jako przesłanki do uzyskania świadczenia przedemerytalnego, byłoby sprzeczne zarówno z artykułem 5b Rozporządzenia numer 883/04, z dyrektywą 2004/38WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 29 kwietnia 2004 roku w sprawie prawa obywateli Unii i członków ich rodzin do swobodnego przemieszczania się i pobytu na terytorium państw członkowskich oraz byłoby sprzeczne z artykułem 21 ustęp 1 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej. Na gruncie artykułu 21 ustęp 1 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej zapadło już wiele orzeczeń przed Trybunałem Sprawiedliwości, między innymi takiej treści, że ułatwienia ustanowione przez Traktat w dziedzinie swobody przemieszczania się nie mogą wywołać w pełni skutków, jeżeli obywatel państwa członkowskiego może zostać powstrzymany od korzystania z nich przez przeszkody dotyczące jego pobytu w przyjmującym państwie członkowskim ustanowione przez ustawodawstwo państwa członkowskiego jego miejsca zamieszkania, które powodują zaistnienie niekorzystnej dla niego sytuacji, jeżeli z nich korzysta. Orzecznictwo Sądów polskich również prezentuje takie poglądy. Między innymi wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z 19 września 2013 roku w sprawie III AUa 264/13, jeśli nieuprawnione jest twierdzenie, że przesłanka przyznania świadczenia przedemerytalnego w postaci rozwiązania

stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy byłaby spełniona tylko wówczas, gdyby do rozwiązania stosunku pracy doszło u polskiego pracodawcy. Skoro odwołujący, powiedział Sąd Apelacyjny w Poznaniu, który jest obywatelem polskim wykazał, że wykonywał pracę na terenie Unii Europejskiej oraz, że do rozwiązania stosunku pracy z tym zagranicznym pracodawcą doszło z przyczyn leżących po stronie tego pracodawcy, stwierdzić należy, że spełnia się ostatnia przesłanka nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego. Reasumując nie można podzielić poglądu organu rentowego, że przesłanka przyznania świadczenia przedemerytalnego w postaci rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy byłaby spełniona tylko wówczas, gdyby do rozwiązania tego stosunku doszło u polskiego pracodawcy, w związku z powyższym Sąd Okręgowy, uznając to odwołanie za uzasadnione, na podstawie artykułu 477 ze znaczkim 14 paragraf 2 Kodeksu postępowania cywilnego zmienił zaskarżoną decyzję przyznając prawo do świadczenia przedemerytalnego zgodnie z treścią artykułu 7 Ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, od następnego dnia po dniu złożenia wniosku wraz z dokumentami, o których mowa w tej ustawie. Wniosek został złożony 15 września, a prawo do świadczenia przyznano od 16 września 2014 roku. Sąd stwierdził też brak odpowiedzialności organu rentowego za nieustalenie ostatniej okoliczności niezbędnej do wydania decyzji. Podstawą tego orzeczenia jest artykuł 118 ustęp 1a Ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, a to dlatego, że sam ten dokument wystawiony przez pracodawcę powódki nie wystarczył. Ten dokument z 24 lutego 2014 roku nie był wystarczający, żeby ocenić, że faktycznie to rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Dopiero pozostałe dokumenty, zeznania świadka, zeznania samej ubezpieczonej, pozwoliły na ustalenie pełnego stanu faktycznego, a takich dowodów organ rentowy w swoim postępowaniu przeprowadzić nie mógł. I to są, i to by było wszystko.