

Sygn. akt VII U 247/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 kwietnia 2016 r.

Sąd Okręgowy w Gdańsku VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR del. Jarosław Matuszczak

Protokolant: stażysta Justyna Łącka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 28 kwietnia 2016 r. w G.

sprawy z odwołania M. K.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G.

z dnia 12 stycznia 2015 r. nr (...) - (...)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G.

o prawo do świadczenia przedemerytalnego

I. zmienia zaskarżoną decyzję i ustala ubezpieczonej prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia 11 grudnia 2014r.;

II. nie stwierdza odpowiedzialności organu rentowego za nieustalenie ostatniej okoliczności niezbędnej do wydania decyzji w sprawie.

**Sygn. akt VII U 247/15**

## UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 12 stycznia 2015 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. odmówił ubezpieczonej M. K. prawa do świadczenia przedemerytalnego z powodu niespełnienia przesłanek wynikających z art. 2 ust 1 pkt 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004r. o świadczeniach przedemerytalnych (tj. Dz.U. z 2013, poz. 674). W uzasadnieniu decyzji organ rentowy podał, iż na podstawie zgromadzonej dokumentacji stwierdzono, iż nie nastąpiła likwidacja stanowiska pracy ubezpieczonej, gdyż po rozwiązaniu stosunku pracy pracodawca zatrudnił od 01 maja 2014 r. inną osobę z wyższymi kwalifikacjami, wykonującą czynności takie samem jak ubezpieczona oraz dodatkowe ze względu na posiadane uprawnienia (k. 28 akt ZUS).

Ubezpieczona w odwołaniu od powyższej decyzji wskazała, że pracodawca musiał z nią rozwiązać stosunek pracy i zlikwidować jej stanowisko, ponieważ ubezpieczona nie ma średniego wykształcenia i nie mogła wykonywać prac, jakich od niej oczekiwano. Ubezpieczona wskazała również, że nie miała w wpływu na to, że pracodawca na jej miejsce zatrudnił innego pracownika (k. 2 akt sprawy).

Organ rentowy w odpowiedzi na odwołanie wniósł o jego oddalenie powołując się na argumentację wskazaną w zaskarżonej decyzji, podkreślając, iż świadczenie przedemerytalne jest świadczeniem o charakterze wyjątkowym, przysługującym ubezpieczonym o długim stażu ubezpieczeniowym, którzy z przyczyn od siebie niezależnych utracili źródło dochodu, a ze względu na wiek nie mogą jeszcze uzyskać prawa do emerytury (k. 3-4 akt sprawy).

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Ubezpieczona M. K., urodzona dnia (...), w dniu 10 grudnia 2014 r. złożyła do pozwanego organu rentowego wniosek o przyznanie świadczenia przedemerytalnego.

Wymagany wiek 55 lat wnioskodawczyni ukończyła w dniu 05 kwietnia 2014 r.

Ubezpieczona legitymuje się okresem składowym i nieskładkowym w wymiarze 39 lat, 7 miesięcy i 3 dni.

### ***Okoliczności bezsporne, vide wniosek o świadczenie przedemerytalne z dnia 10.12.2014 r. – k. 14-16 akt ZUS; raport ustalenia uprawnień – k. 22 akt ZUS***

Ubezpieczona wraz z wnioskiem o świadczenie przedemerytalne złożyła zaświadczenia z Powiatowego Urzędu Pracy w G. datowane na 01 i 09 grudnia 2014 r., stwierdzające fakt zarejestrowania ubezpieczonej w w/w urzędzie z prawem do zasiłku dla osób bezrobotnych oraz stwierdzające upływ w dniu 13 listopada 2004 r. 180 - dniowego okresu pobierania zasiłku dla bezrobotnych oraz wskazując, że ubezpieczona do dnia wystawienia zaświadczenia nie odmówiła bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia oraz innej pracy zarobkowej, zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych, w rozumieniu ustawy z 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

### ***Okoliczność bezsporna, nadto: zaświadczenia z PUP z dnia 01.12.2014 r. – k. 17 akt ZUS oraz z dnia 09 grudnia 2014 r. – k. 18 akt ZUS;***

W okresie od 13 marca 1985 r. do 30 kwietnia 2014 r. ubezpieczona była zatrudniona na stanowisku pomocy dentystrycznej w (...) w T..

Ubezpieczona M. K. ma wykształcenie zawodowe – kelner i ukończony kurs pomocy stomatologicznej. Do jej obowiązków na stanowisku pomocy dentystrycznej należało: przygotowywanie gabinetu stomatologicznego, dezynfekcja narzędzi i sprzętu, przygotowywanie pacjenta do zabiegu, uzupełnianie brakującego sprzętu, materiałów i instrumentów, konserwacja sprzętu, asystowanie przy zabiegach, sporządzenia danych na temat stanu pacjenta, kompletowanie i archiwizacja zdjęć radiologicznych, przygotowywanie koferdamu, rejestracja i opieka nad pacjentem, umawianie na wizyt, sporządzanie rachunków i przyjmowanie opłat, instruowanie pacjentów w zakresie higieny jamy ustnej.

Pracodawca ubezpieczonej – E. P. z uwagi na pogarszający się w sposób widoczny stan zdrowia musiała zmienić organizację pracy swojego gabinetu. Potrzebowała do pomocy w gabinecie osoby o wyższych kwalifikacjach niż ubezpieczona, tj. mogącą pracować w charakterze higienistki stomatologicznej. Higienistka stomatologiczna ma szersze kompetencje i w niektórych czynnościach może zastępować lekarza dentystę, przede wszystkim ze względu na możliwość fizycznego kontaktu z pacjentem, w tym wykonywania zabiegów higieniczno – profilaktycznych w jamie ustnej pacjenta oraz niektórych zabiegów leczniczych zleconych przez lekarza stomatologa, polerowaniem założonych wypełnień, pobieraniem wycisków orientacyjnych, zakładaniem ślinochronu oraz formówek, zakładaniem i usuwaniem opatrunków czasowych, radiologią diagnostyczną, wykonywaniem prostych zabiegów ortodontycznych, jak również czynnym asystowaniem przy zabiegu.

W związku z powyższym oświadczeniem z dnia 31 stycznia 2014 r. pracodawca wypowiedział ubezpieczonej umowę o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego wypowiedzenia, który upłynął w dniu 30 kwietnia 2014 r.

W dniu 30 kwietnia 2014 r. pracodawca wystawił świadectwo pracy, w którym wskazano, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania za wypowiedzeniem przez pracodawcę (likwidacja stanowiska) - art. 30 §1 pkt 2 k.p.

W od dnia 01 maja 2014 r. E. P. zatrudniła na stanowisku higienistki stomatologicznej inną osobę.

**Dowód: wypowiedzenie umowy o pracę z 31.01.2014 r. w aktach osobowych k. 13 akt sprawy świadectwo pracy z 30.04.2014 r. – k. 6 akt ZUS, pismo z 03 stycznia 2015 r. k. 26 akt ZUS, zeznania świadka E. P. protokół skrócony k. 38 przedział czasowy 00:02:15-00:07:22, płyta CD k. 40, zeznania ubezpieczonej - protokół skrócony k. 20-21 przedział czasowy 00:01:19-00:13:13, płyta CD k. 22 oraz protokół skrócony k. 39 przedział czasowy 00:07:45-00:12:18, płyta CD k. 40**

Zaskarżoną w niniejszym postępowaniu decyzją z dnia 12 stycznia 2015 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. odmówił ubezpieczonej M. K. prawa do świadczenia przedemerytalnego uznając, iż nie nastąpiła likwidacja stanowiska pracy ubezpieczonej, gdyż po rozwiązaniu stosunku pracy pracodawca zatrudnił od 01 maja 2014 r. inną osobę z wyższymi kwalifikacjami, wykonującą czynności takie samem jak ubezpieczona oraz dodatkowe ze względu na posiadane uprawnienia.

**Okoliczność bezsporna, nadto: zaskarżona decyzja z 12.01.2015 r. – k. 28 akt ZUS;**

**Sąd Okręgowy zważył co następuje:**

**I. Ocena dowodów:**

Powyższy stan faktyczny w spornym zakresie Sąd ustalił na podstawie dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy, w tym w aktach pozwanego organu rentowego, jak również w aktach osobowych których prawdziwość nie była przez żadną ze stron kwestionowana. Sąd również nie znalazł podstaw do kwestionowania ich wiarygodności z urzędu.

Kluczowe ustalenia faktyczne Sąd poczynił na podstawie zeznania świadka E. P., która opisała powód zmiany sposobu funkcjonowania gabinetu z przyczyn zdrowotnych, widocznych również na rozprawie (utrudnione poruszanie wymagające pomocy innych osób). Jej zeznania sąd uznał za szczere, logiczne, wyczerpujące a tym samym wiarygodne.

Nadto, Sąd ustaleń dokonał na podstawie zeznań ubezpieczonej, które również uznał za wiarygodne, albowiem były jasne, spójne, a nadto korespondowały z treścią dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy i zeznaniami świadka.

**II. Prawna podstawa rozstrzygnięcia:**

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

Podstawą do ubiegania się przez ubezpieczoną 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 (Dz. U. z 2013 poz. 170 j.t. ze zm., dalej przywoływana jako ustawa przedemerytalna), 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 (Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415, z późn. zm.), za przyczyny dotyczące zakładu pracy przyjmuje się:

- 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 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 § 1<sup>1</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika;

Art. 2 ust. 3 ustawy przedemerytalnej 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 wnioski 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.

W przedmiotowej sprawie spór pomiędzy stronami ograniczał się do tego 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 ubezpieczonej prawa do świadczenia przedemerytalnego, nie było przez pozwanego kwestionowane.

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

Biorąc pod uwagę oceniany stan faktyczny przywołać należy, podzielany przez tut. Sąd, pogląd wyrażony przez Sąd Apelacyjny w Gdańsku w wyroku z dnia 13 lutego 2013 r. III AUa 1384/12, (zob. LEX nr 1286500), zgodnie z którym podstawą likwidacji przez pracodawcę stanowiska pracy, zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych w zw. z art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. b ustawy z 2004 r. o promocji zatrudnienia powinny być względy natury ekonomicznej, organizacyjnej, produkcyjnej albo technologicznej. Semantyka tych czterech wyrażen nie jest w bezwzględny sposób podyktowana przez definicje legalne, a zajęcie jednej z tych przyczyn bada każdorazowo organ rentowy działając w konkretnej sprawie i decydując - w zależności od wyniku własnych wniosków - o przyznaniu lub odmowie przyznania świadczenia przedemerytalnego. W żadnym razie znaczenie terminów "przyczyna ekonomiczna", "przyczyna organizacyjna", "przyczyna produkcyjna" oraz "przyczyna technologiczna" nie można rozumieć w oderwaniu od potocznego znaczenia tych wyrażen. Nadawane im znaczenie w procesie stosowania prawa powinno być dokonywane w sposób zrozumiały i zgodny z zasobem wiedzy oraz doświadczenia przeciętnego obywatela, w prawidłowy sposób posługującego się językiem polskim. Przyczyny ekonomiczne to takie przyczyny, nieodłącznie związane lub bezpośrednio wynikające z niedoboru środków finansowych na podstawową sferę działalności pracodawcy, które w prosty sposób prowadzą do ograniczenia zatrudnienia przy określonym rodzaju pracy poprzez likwidację stanowiska pracy. **Przyczynami organizacyjnymi można nazwać te przyczyny, których źródłem jest konieczność ukształtowania takiej struktury organizacyjnej zakładu pracy, która jako oczywiste uzasadniona przyniesie obiektywnie skutek w postaci poprawy jakości pracy, zwiększy jej wydajność nie powodując równocześnie nieproporcjonalnego zwiększenia nakładu pracy** (wytluszczenie – SO).

Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego niewątpliwie wynika, że przyczyną, dla której pracodawca ubezpieczonej – E. P. zdecydowała się zlikwidować stanowisko pracy ubezpieczonej, która była zatrudniona jako asystentka stomatologiczna, była potrzeba zatrudnienia osoby o wyższych kwalifikacjach mogącą odciążać ją w niektórych czynnościach. Powyższe było podyktowane pogorszeniem się stanu zdrowia E. P.. Ubezpieczona natomiast z całą pewnością kwalifikacji do wykonywania czynności higienistki stomatologicznej nie posiadała i nie mogła samodzielnie wykonywać jakichkolwiek procedur medycznych. Tymczasem, jak wskazała E. P., praca higienistki stomatologicznej

jest dużo bardziej samodzielna, gdyż może ona, poza czynnościami typowo pomocniczymi, samodzielnie wykonywać niektóre zabiegi higieniczno-lecznicze w jamie ustnej pacjenta (w zakresie wszystkich dziedzin stomatologii tj., stomatologii zachowawczej, ortodoncji, protetyki i chirurgii), ma wiedzę i kompetencję do prowadzenia profilaktyki stomatologicznej pacjentów, również dzieci w żłobkach, przedszkolach, szkołach, jak również może asystować lekarzowi podczas wykonywanych zabiegów stomatologicznych.

Powyższe w ocenie Sądu jednoznacznie wskazuje, że w przypadku pracodawcy ubezpieczonej dokonała się zmiana organizacyjna, która spowodowała likwidację stanowiska asystentki stomatologicznej i utworzenie nowego innego stanowiska higienistki stomatologicznej o znacznie szerszym zakresie uprawnień i umiejętności. Przeniesienie części czynności z pracodawcy świadczącego usługi osobiście na inną osobę jest ewidentnie zmianą organizacyjną pracodawcy, gdyż zmienia podział czynności w zakładzie (odejmuje go lekarzowi, dodaje drugiej osobie, która mu pomaga) i w konsekwencji zmienia nie tylko sposób funkcjonowania zakładu ale i sposób realizacji usług. Zmiana ta była natomiast uzasadniona potrzebami pracodawcy tj. pogorszeniem się stanu zdrowia E. P..

Zdaniem Sądu Okręgowego nie można uznać, że na stanowisko ubezpieczonej została zatrudniona inna osoba o wyższych kwalifikacjach, albowiem jak wykazało postępowanie dowodowe, było to już zupełnie inne stanowisko z uwagi na znaczne różnice w kompetencjach asystentki i higienistki. Nie chodziło zatem o lepsze wykonywanie tych samych czynności, ale o wykonywanie innych czynności przez osobę współpracującą ze stomatologiem, do których ubezpieczona nie miała uprawnień i w rezultacie odciążenie E. P..

Biorąc pod uwagę powyższe, w punkcie I wyroku, Sąd w oparciu o art. 477<sup>14</sup> § 2 k.p.c. zmienił zaskarżoną decyzję i przyznał M. K. prawo do świadczenia przedemerytalnego począwszy od dnia 11 grudnia 2014 r. 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 (tekst jednolity Dz.U. z 2015 r. poz. 748 ze zm), stosowanego 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 (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28.04.2010 roku, II UK 330/09, LEX 604220).

W ocenie Sądu Okręgowego w przedmiotowej sprawie nie ma podstaw do obciążenia organu rentowego odpowiedzialnością za nieustalenie wszystkich okoliczności niezbędnych do wydania decyzji o przyznaniu odwołującej prawa do świadczenia przedemerytalnego, albowiem dopiero wyniki niniejszego postępowania, w tym przesłuchanie w charakterze świadka E. P., dały podstawy do poczynienia koniecznych ustaleń pozwalających na jednoznaczne stwierdzenie, że rozwiązanie stosunku pracy z odwołującą nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia. Z tych względów sąd orzekł jak w punkcie II wyroku na podstawie przywołanego przepisu.