

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 17 listopada 2015 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. odmówił **J. N.** prawa do świadczenia przedemerytalnego wskazując, że wnioskodawca ukończył 60 lat do dnia rozwiązania stosunku pracy oraz posiada wymagany okres uprawniający do emerytury w wymiarze 35 lat jednakże podnosząc, że pracę w ostatnim zakładzie pracy gdzie doszło do rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy wykonywał w okresie krótszym niż 6 miesięcy.

Odwołanie od powyższej decyzji wnioskodawca – będąc reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika adwokata A. D. - złożył w dniu 21 grudnia 2015 roku wnosząc o zmianę zaskarżonej decyzji poprzez przyznanie odwołującemu świadczenia przedemerytalnego a także o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu strona odwołująca podniosła, że okres zatrudnienia przez 6 miesięcy w rozumieniu art.2 ust.1 pkt 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004r. o świadczeniach przedemerytalnych nie musi przypadać przed datą rozwiązania umowy o pracę u tego samego pracodawcy, lecz w zakładzie pracy w rozumieniu przedmiotowym.

W odpowiedzi na odwołania organ rentowy wniósł o jego oddalenie.

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

Odwołujący – **J. N.**, urodzony w dniu (...), ukończyła 60-ty rok życia w dniu 9 czerwca 2012 roku /bezsporne/.

W dniu 19 października 2015r. wnioskodawca złożył wniosek o przyznanie mu prawa do świadczenia przedemerytalnego (wniosek k.1-3 akt ZUS).

Bezspornym jest, że wnioskodawca posiada ponad 35 letni okres zatrudnienia oraz tryb rozwiązania umowy o pracę z ostatnim pracodawcą z przyczyn dotyczących zakładu pracy jak również fakt przebywania na zasiłku dla bezrobotnym w okresie 6 miesięcy po rozwiązaniu umowy o pracę (niesporne , wypowiedzenie umowy o pracę k.9, zaświadczenie Powiatowego Urzędu Pracy Ł.- Wschód k.17 akt ZUS, zestawienie okresów zatrudnienia k.19-20 akt ZUS).

W ostatnich zakładach pracy wnioskodawca zatrudniony był w okresie od dnia 1 listopada 2002 roku do dnia 25 listopada 2014 roku w firmie Usługi (...). Następnie pracował w firmie (...) Spółka z o.o., w okresie od 26 listopada 2014r. do 18 kwietnia 2015roku. Ostatnia umowa o pracę została rozwiązana na podstawie art.30 § 1, pkt 2 K.P. w związku z art.10 ust.1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników po upływie okresu zatrudnienia 4 miesiące i 23 dni (świadcstwo pracy k.15 akt ZUS).

W dniu 17 listopada 2015 roku ZUS wydał decyzję, którą odmówił wnioskodawcy prawa do świadczenia przedemerytalnego. W uzasadnieniu organ rentowy argumentował, że na wymagane 6 miesięcy zatrudnienia u ostatniego pracodawcy przed rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika posiada on jedynie okres zatrudnienia 4 miesiące i 23 dni (decyzja k. 21 akt ZUS).

Ostatnie firmy, w których pracował wnioskodawca to były firmy rodzinne prowadzone przez matkę oraz córkę. W obydwu firmach wykonywał taką samą pracę, jako sprzątac i zmiana zatrudnienia pomiędzy Usługi (...) a (...) Spółka z o.o., spowodowała zmianę pracodawcy ale stanowisko, miejsce świadczenia pracy i siedziba pracodawcy były takie same zeznania świadków J. G. 5 min,43 sek. protokołu rozprawy k.33, A. S. k15 min, 06 sek. protokołu k.33-34, zeznania wnioskodawcy 25 min, 11 sek. protokołu rozprawy k.34).

Powyższy stan faktyczny Sąd Okręgowy ustalił w całości w oparciu o dokumenty znajdujące się w załączonych aktach organu rentowego oraz w aktach sprawy oraz zeznania świadków i przesłuchanie wnioskodawcy w charakterze strony. Sąd pozytywie ocenił przedmiotowe dowody z dokumentów, których autentyczność oraz wiarygodność, jak również poprawność materialna i formalna nie budziły wątpliwości, a ich treść i forma nie były kwestionowane

przez strony postępowania. Brak było zatem jakichkolwiek podstaw, także takich, jakie należałoby uwzględnić nawet z urzędu, aby dokumentom tym odmówić właściwego im znaczenia dowodowego. Dokumenty te stanowią zatem w pełni wiarygodne źródło dowodowe. W szczególności Sąd Okręgowy zważył, że powołane dokumenty korzystają z domniemania prawdziwości zawartych w nich oświadczeń z mocy art. 244 i nast. k.p.c. a ponadto nie zostały zakwestionowane przez żadną ze stron.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

W świetle zebranego materiału dowodowego odwołanie zasługuje na uwzględnienie.

Zdaniem Sądu Okręgowego, w niniejszej sprawie w przypadku wnioskodawcy zostały spełnione wszelkie przewidziane w aktualnie obowiązującym stanie prawnym przesłanki, niezbędne do tego, ażeby zostało jej przyznane prawo do spornego świadczenia przedemerytalnego.

Podkreślić w tym miejscu należy, iż prawo do świadczenia przedemerytalnego uzależnione jest od łącznego spełnienia wszystkich warunków przewidzianych w przepisach ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych (t.j. Dz. U. z 2013 r., poz. 170 ze zm.).

W ocenie Sądu Okręgowego w przypadku wnioskodawcy zastosowanie ma przepis art. 2 ust. 1 pkt 2 tej ustawy, w którym ustawodawca postanowił, iż prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje osobie, która do dnia rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415, z późn. zm.), zwanej dalej "ustawą o promocji zatrudnienia", 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.

Spór w sprawie wobec spełnienia pozostałych przesłanek z powołanego przepisu sprowadzał się do zapisu dotyczącego zatrudnienia przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy przed rozwiązaniem stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

W ocenie Sądu Okręgowego pozwany organ rentowy błędnie dokonał wykładni tego przepisu i nie uwzględnił rozróżnienia przyjętego przez ustawodawcę pomiędzy zatrudnieniem w zakładzie pracy w znaczeniu przedmiotowym a w znaczeniu podmiotowym. Sąd Okręgowy w pełni podziela stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 28 sierpnia 2013r. sygn. Akt I UK 57/13 wskazujące właśnie na różnicę pomiędzy zatrudnieniem w znaczeniu przedmiotowym jak i podmiotowym.

Stanowisko organu rentowego zdominowały dwie przesłanki, które uznawał za negatywne, czyli wyłączające prawo skarżącego do świadczenia przedemerytalnego. Pierwsza to stwierdzenie, że skarżący była zatrudniona u dwóch różnych pracodawców a ponadto zatrudnienie u drugiego pracodawcy było krótsze niż 6 miesięcy, co razem lub osobno wyklucza prawo do świadczenia przedemerytalnego na podstawie wskazanego przepisu. Taka argumentacja nie byłaby bez racji, gdyby w obu sytuacjach, czyli w regulacji z art. 2 ust. 1 pkt 1 i z regulacji z art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, chodziło o ten sam podmiot, czyli tylko o ostatniego pracodawcę. Tymczasem występuje zasadnicza różnica, gdyż w regulacji z pkt 1 chodzi o zatrudnienie u pracodawcy („u którego (osoba) była zatrudniona lub pozostawała w stosunku służbowym przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy”), natomiast w regulacji z pkt 2 nie chodzi o pracodawcę, lecz o zakład pracy (zakład pracy, „w którym (osoba) była zatrudniona przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy”). Ta różnica w terminologii nie jest przypadkowa. Wszak już na podstawie ustawy zmieniającej Kodeks pracy z 2 lutego 1996 r. (Dz.U. Nr 24, poz. 110) pojęcie zakładu pracy zastąpiono pojęciem pracodawcy. Pracodawcę ma też na uwadze ustawa z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.), a więc ustawa poprzedzająca ustawę o świadczeniach przedemerytalnych. Pracodawcę i zakład pracy rozróżnia też ustawa z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz.U. 2013 r. poz. 674), zwłaszcza, że

ma znaczenie dla wykładni przepisów art. 2 ust. 1 pkt 1 i 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych. Chodzi o przepis art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy o promocji zatrudnienia, zawierający ustawową definicję „przyczyn dotyczących zakładu pracy” (lit. a-d) i który pozwala na stwierdzenie, że pojęcie przyczyn dotyczących pracodawcy jest zakresowo węższe niż przyczyny dotyczące zakładu pracy (por. przykładowo art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. b dotyczący również likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych, a więc sytuacji, która nie wynika z upadłości albo likwidacji pracodawcy, lecz z ograniczenia zatrudnienia w zakładzie pracy). Z uwagi na przepis art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. b ustawy o promocji zatrudnienia znaczenie ma również zatrudnienie u pracodawcy zatrudniającego mniej niż 20 pracowników i rozwiązującego umowy o pracę trybie przewidzianym w Kodeksie pracy. Prowadzi to do wniosku, że rozróżnienie ustawodawcy na zatrudnienie u pracodawcy i zatrudnienie w zakładzie pracy (art. 2 ust. 1 pkt 1 i 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych) nie jest przypadkowe. Wykładnia i stosowanie przepisu art. 2 ust. 1 pkt 1 nie przenosi się wprost na sytuację z pkt 2 tego przepisu. Rozłączne są przesłanki prawa do świadczenia przedemerytalnego określone w tych przepisach. Nie można nie zauważyć, że przepis pkt 2 dotyczy osób o znacznie dłuższym stażu emerytalnym (co najmniej 30 lat dla kobiet). Oczywiście inna jest też przesłanka materialna, czyli przyczyna rozwiązania stosunku pracy. W regulacji z pkt 1 jest szczególnie wyjątkowa, gdyż wynika z likwidacji lub niewypłacalności pracodawcy, natomiast w regulacji z pkt 2 chodzi o przyczyny dotyczące zakładu pracy, w rozumieniu ustawy o promocji zatrudnienia. W tej sprawie znaczenie ma sytuacja opisana w art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, a więc zatrudnienie w zakładzie pracy w znaczeniu przedmiotowym. Okres nie krótszy niż sześć miesięcy nie odnosi się do zatrudnienia u pracodawcy, lecz do zatrudnienia w zakładzie pracy. Uprawnione jest również stwierdzenie, że wobec treści przepisu art. 2 ust. 1 pkt 2, należy oddzielić zdarzenie jakim jest rozwiązanie stosunku pracy z określonych w nim przyczyn od warunku zatrudnienia w zakładzie pracy. Innymi słowy z przepisu nie wynika bezwzględnie, że okres zatrudnienia, nie krótszy niż 6 miesięcy, ma wystąpić u ostatniego (jednego) pracodawcy. Regulacja przepisu odnosi się do zatrudnienia w zakładzie pracy, a nie do zatrudnienia u pracodawcy.

Powyższe oznacza, że wnioskodawca spełnił wszystkie przesłanki do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 2 powołanej ustawy jak również brak jest sporu, że wnioskodawca spełnił także przesłanki, przewidziane w art. 2 ust. 3 w/w ustawy, to tzw. przesłanki ogólne, i dotyczy ona wszystkich ubiegających się o świadczenie przedemerytalne, niezależnie do którejkolwiek ze specyficznych sytuacji podpadających pod warunki pierwszego rodzaju. Są one spełnione, jeżeli ubezpieczony po upływie co najmniej 6 miesięcy pobierania zasiłku dla bezrobotnych spełnia łącznie następujące warunki:

- 1) nadal jest zarejestrowany jako bezrobotny;
- 2) w okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych nie odmówił 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 6-miesięczny okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych.

Reasumując należy wskazać, że wnioskodawca spełnił wszystkie wymogi ustawowe dotyczące uzyskania świadczenia przedemerytalnego.

Zgodnie z art. 7 ust. 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, 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 (tj. dowody uzasadniające prawo do świadczenia przedemerytalnego, w tym decyzję o utracie prawa do zasiłku dla bezrobotnych lub informację o upływie 6 miesięcy pobierania zasiłku dla bezrobotnych, o którym mowa w art. 2 ust. 3, a także dowody wymagane do ustalenia prawa do emerytury oraz jej wysokości, określone przepisami ustawy o emeryturach i rentach z FUS).

Mając na uwadze wszystkie przytoczone wyżej okoliczności niniejszej sprawy oraz treść powołanych przepisów Sąd Okręgowy na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c., uwzględniając odwołanie ubezpieczonej w punkcie 1 wyroku zmienił zaskarżoną decyzję i przyznał wnioskodawcy prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia 20 października 2015 r.

W punkcie 2 wyroku Sąd Okręgowy, kierując się zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, na podstawie art. 98 k.p.c. i zgodnie z § 2 ust. 1 i 2 w związku z § 11 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. z 2002 r. nr 163 poz. 1349 z późn. zm.), zgodnie z wnioskiem pełnomocnika ubezpieczonej, obciążył Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł., jako stronę przegrywającą, kosztami zastępstwa procesowego ubezpieczonej w wysokości 360,00 zł.

Zarządzenie: odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć organowi rentowemu wypożyczając akta rentowe wnioskodawcy.