

Sygn. akt VU 654/14

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 lipca 2014 roku

Sąd Okręgowy w Piotrkowie Trybunalskim, Wydział V Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący SSR del. Urszula Sipińska-Sęk

Protokolant st. sekr. sądowy Zofia Aleksandrowicz

po rozpoznaniu w dniu 14 lipca 2014 roku w Piotrkowie Trybunalskim na rozprawie

sprawy z wniosku G. B.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T.

o świadczenie przedemerytalne

na skutek odwołania G. B.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T.

z dnia 7 lutego 2014 r. sygn. (...)

zmienia zaskarżoną decyzję i przyznaje wnioskodawczyni G. B. prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia 11 stycznia 2014r.

Sygn. akt V U 654/14

UZASADNIENIE

W dniu 10 stycznia 2014r. G. B. wystąpiła do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T. z wnioskiem o przyznanie jej prawa do świadczenia przedemerytalnego.

Decyzją z dnia 7 lutego 2014r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T. odmówił wnioskodawczyni G. B. prawa do świadczenia przedemerytalnego, bowiem rozwiązanie stosunku nie nastąpiło z przyczyn ekonomicznych, dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia.

W odwołaniu z dnia 7 marca 2014r. wnioskodawczyni G. B. domagała się zmiany decyzji i przyznania świadczenia przedemerytalnego. Podniosła, że jej umowa o pracę została rozwiązana z dniem 31 maja 2013r. za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę z przyczyn dotyczących zakładu pracy, a zatem spełniła warunki by otrzymać prawo do świadczenia

W odpowiedzi na odwołanie z dnia 27 marca 2014r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T. wniósł o jego oddalenie.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

ustalił następujący stan faktyczny :

G. B., urodzona dnia (...), była zatrudniona przez (...) F., (...) Spółkę jawną w R. na podstawie umowy o pracę w charakterze sprzedawcy w pełnym wymiarze czasu pracy od dnia 9 czerwca 2005r. Przez pierwsze 3 miesiące powódka

była zatrudniona na podstawie umowy na okres próbny, a od dnia 4 września 2005r. na podstawie umowy na czas określony do dnia 3 września 2015r.

(...) F., (...) Spółkę jawna w R. miała w R. oraz na terenie powiatu (...) sieć sklepów spożywczych. Wnioskodawczyni pracowała w jednym z takich sklepów spożywczych należących do Spółki (...) w R..

W dniu 14 maja 2013r. pracodawca wypowiedział wnioskodawczyni umowę o pracę na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. Okres wypowiedzenia upłynął z dniem 31 maja 2013r. Przyczyną wypowiedzenia wnioskodawczyni umowy pracę przez pracodawcę była likwidacja stanowiska pracy (likwidacja sklepu), w którym pracowała. Było to spowodowane złą sytuacją ekonomiczną pracodawcy. Spółka (...) zlikwidowała wszystkie prowadzone przez siebie sklepy spożywcze na terenie R.. Firma (...) poniosła straty w wysokości 12.460,46zł.- w 2012r. i 166.361,59zł.- w 2013r. Zła sytuacja ekonomiczna Spółki (...) była wynikiem niekorzystnych dla Spółki działań podjętych przez jednego ze wspólników, co doprowadziło do wewnętrznego konfliktu pomiędzy wspólnikami

(dowód: umowa o pracę z dnia 4 września 2005r. – k. 9 akt IV P 9/14 Sądu Rejonowego w Radomsku, wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 14 maja 2013r. – k. 7 akt ZUS, zeznania świadka B. S. – protokół rozprawy z dnia 22 maja 2014r. od minuty 7:12 do minuty 15:05, zeznania świadka S. F. – protokół rozprawy z dnia 22 maja 2014r. od minuty 15:07 do minuty 26:30, zeznania wnioskodawczyni – protokół rozprawy z dnia 22 maja 2014r. od minuty 26:32 do minuty 32:48, pismo S. F. z 6.06.2014r. – k. 62 akt)

Wyrokiem z dnia 8 kwietnia 2014r. w sprawie IV P 9/14 Sąd Rejonowy w Radomsku sprostował świadectwo pracy wydane G. B. w dniu 3 czerwca 2013r. przez firmę (...) F. R., Spółka Jawna w R. w pkt 3a w ten sposób, że w miejsce słów: „art. 30§ pkt 2 przez pracodawcę” wpisuje słowa „ za wypowiedzeniem przez pracodawcę z przyczyn nie dotyczących pracownika”.

(dowód: wyrok – k. 17 akt IV P 9/14 Sądu Rejonowego w Radomsku)

G. B. od dnia 6 czerwca 2013r. do chwili obecnej jest zarejestrowana jako osoba bezrobotna w Powiatowym Urzędzie Pracy w R.. W okresie od dnia 14 czerwca 2013r. do dnia 13 czerwca 2014r. wnioskodawczyni pobierała zasiłek z tytułu pozostawania bez pracy. W okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych wnioskodawczyni nie odmówiła bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji pracy zarobkowej lub odpowiedniego zatrudnienia.

(dowód: zaświadczenie z PUP w R. z dnia 10 stycznia 2014r. – k. 2 akt ZUS)

Do dnia rozwiązania stosunku pracy wnioskodawczyni uzyskała staż ubezpieczeniowy w rozmiarze 36 lat i 15 dni, co jest sumą okresów składkowych - 32 lata, 2 miesiące i 3 dni oraz okresów nieskładkowych – 3 lata, 10 miesięcy i 12 dni (okoliczność bezsporna).

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

zważył co następuje :

Odwołanie jest uzasadnione.

Zgodnie z przepisami ustawy z dnia 30 kwietnia 2004r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz.U. z 2004r., nr 120, poz. 1252 z późn. zm.) świadczenie przedemerytalne przysługuje osobom określonym w art. 2 ust. 1 pkt 1 – 6.

Wnioskodawczyni domaga się przyznania świadczenia przedemerytalnego jako należąca do kręgu osób opisanych w punkcie 5 wskazanego artykułu.

Stosownie do treści art. 2 ust 1 pkt 5 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004r. o świadczeniach przedemerytalnych prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje osobie, która do dnia rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. Nr 99, poz. 1001), zwanej dalej "ustawą 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.

Ponadto zgodnie z art. 2 ust 3 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004r. o świadczeniach przedemerytalnych 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 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) 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.

W będącej przedmiotem osądu sprawie spełnienie przez wnioskodawczynię warunków wymienionych w art. 2 ust 3 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych było bezsporne. Wnioskodawczyni nadal jest zarejestrowana jako osoba bezrobotna, przez okres ponad 6 miesięcy pobierała zasiłek dla bezrobotnych i w okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych nie odmówiła bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, a wniosek o świadczenie przedemerytalne złożyła w terminie 30 dni od wystawienia zaświadczenia przez PUP w R..

Wnioskodawczyni legitymuje się także wymaganym 35-letnim okresem uprawniającym do emerytury.

Kwestią sporną między stronami była przyczyna rozwiązania stosunku pracy z wnioskodawczynią. Wnioskodawczyni podniosła, że umowa o pracę została z nią rozwiązana z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Natomiast organ rentowy to zanegował, gdyż w świadectwie pracy nie wskazano takiej przyczyny rozwiązania stosunku pracy.

Ze świadectwa pracy w istocie wynika jedynie, iż umowa o pracę uległa rozwiązaniu na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 k.p., a zatem na skutek wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę. Również w piśmie wypowiadającym umowę o pracę pracodawca nie wskazał przyczyny, która skłoniła go do rozwiązania ze skarżącą umowy o pracę. Nie mniej było to spowodowane tylko i wyłącznie tym – jak słusznie podnosi skarżąca- że pracodawca nie miał takiego ustawowego obowiązku. Przyczynę rozwiązania umowy o pracę pracodawca jest zobowiązany wskazać jedynie w przypadku umowy na czas nieokreślony, a wnioskodawczyni była zatrudniona na czas określony.

Brak wskazania w świadectwie pracy oraz w piśmie rozwiązującym umowę o pracy przyczyny wypowiedzenia umowy, nie jest jednak równoznaczny z tym, że rozwiązanie umowy nie nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia, jak podnosi ZUS.

W takim przypadku na wnioskodawczyni w myśl art. 6 k.c. spoczywał ciężar wykazania faktycznej przyczyny rozwiązania stosunku pracy wszelkimi dostępnymi jej środkami dowodowymi. Skarżąca sprostowała temu obowiązkowi. Przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało bowiem, że przyczyną rozwiązania stosunku pracy była likwidacja przez pracodawcę stanowiska pracy, na którym ubezpieczona była zatrudniona (stanowisko sprzedawcy) oraz likwidacja sklepu, w którym pracowała (sklep spożywczy w R.). Co więcej pracodawca zlikwidował nie tylko sklep, w którym była zatrudniona ubezpieczona, ale także wszystkie pozostałe należące do niego sklepy w R.. Potwierdził to pracodawca ubezpieczonej S. F. oraz zatrudniona z nią w tym samym sklepie w charakterze sprzedawcy B. S.. Również z nią pracodawca w tym samym czasie i z tej samej przyczyny rozwiązał umowę o pracę. S. F. wyjaśnił jednocześnie, że zła sytuacja ekonomiczna Spółki (...) była spowodowana podjętymi przez jego współnika działaniami na niekorzyść Spółki, co doprowadziło do wewnętrznego konfliktu pomiędzy współnikami. Straty, które

zaczęła przynosić działalność, skłoniły S. F. do zlikwidowania prowadzonych sklepów spożywczych w R. i zwolnienia wszystkich zatrudnionych tam pracowników, w tym ubezpieczonej.

Skoro zatem faktyczną przyczyną rozwiązania stosunku pracy z wnioskodawczynią była likwidacja stanowiska pracy (likwidacja sklepu), spowodowana złą sytuacją ekonomiczną pracodawcy, na co jednoznacznie wskazuje S. F., B. S. i wnioskodawczyni, to nie ulega wątpliwości, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Stosownie bowiem do treści art. 2 ustęp 1 pkt 29 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy to m.in. rozwiązanie stosunku pracy z powodu likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych albo technologicznych.

Biorąc zatem pod uwagę, iż wnioskodawczyni wykazała, że umowa o pracę uległa rozwiązaniu z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia, a jednocześnie spełniła pozostałe przesłanki, od których zależało prawo do świadczenia przedemerytalnego, Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. orzekł jak w sentencji.

Sąd Okręgowy w myśl art. 7 ustęp 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych przyznał wnioskodawczyni prawo do świadczenia przedemerytalnego od następnego dnia po dniu złożenia wniosku wraz z wymaganymi dokumentami czyli od dnia 11 stycznia 2014r..