

Sygnatura akt VI U 589/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 kwietnia 2016 roku

Sąd Okręgowy w Gorzowie Wielkopolskim - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSO Tomasz Korzeń

Protokolant st. sekr. sądowy Anna Kopala

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 22 kwietnia 2016 roku

sprawy z odwołania U. P. (1)

od decyzji z dnia 6 lipca 2015 roku znak SP- (...)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w G.

o świadczenie przedemerytalne

zmienia zaskarżoną decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w G. z dnia 6 lipca 2015 roku znak SP- (...) w ten sposób, że przyznaje U. P. (1) prawo do świadczenia przedemerytalnego od 26 maja 2015 roku.

SSO Tomasz Korzeń

VI U 589/15 UZASADNIENIE

Ubezpieczona U. P. (1) odwołała się od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w G. z dnia 6 lipca 2015 r. znak: SP- (...), w której organ rentowy odmówił jej prawa do świadczenia przedemerytalnego. Wniosła o zmianę zaskarżonej decyzji poprzez przyznanie jej prawa do tego świadczenia. W uzasadnieniu podała, że umowa o pracę zawarta z W. K. została rozwiązana z powodu likwidacji pracodawcy i przejęcia działalności przez P. K.. Tym samym spełnia ona wszystkie przesłanki do przyznania świadczenia przedemerytalnego zawarte w art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 30.04.2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych.

Pozwany Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. wniósł o oddalenie odwołania. Podniósł, że w firmie zatrudniającej ubezpieczoną miała miejsca likwidacja etatu ubezpieczonej, co nie jest tożsame z likwidacją stanowiska pracy w rozumieniu przepisów ustawy o z dnia 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Argumentacja skarżącej jakoby doszło do likwidacji pracodawcy nie znajduje uzasadnienia bowiem W. K. nadal figuruje jako osoba prowadząca pozarolniczą działalność gospodarczą – sklep owocowo warzywny.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

U. P. (1) urodziła się (...) W dniu 25.05.2015 r. wystąpiła z wnioskiem o przyznanie jej świadczenia przedemerytalnego. Decyzją z dnia 6 lipca 2015 r. organ rentowy odmówił jej prawa do tego świadczenia podnosząc, że nie doszło wypowiedzenia ubezpieczonej umowy o pracę z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

Wnioskodawczyni posiada łączny staż ubezpieczeniowy wynoszący 36 lat i 3 dni. ***(bezsporne)***

W okresie od 12 listopada 2013 r. do 15 listopada 2014 r. U. P. (1) była zatrudniona w sklepie owocowo – warzywnym W. K., na stanowisku kasjer – sprzedawca, w pełnym wymiarze czasu pracy. Stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem przez pracodawcę, na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy – likwidacja stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych.

Pracodawca ubezpieczonej W. K. rozpoczął w dniu 20.12.2005 r. prowadzenie działalności gospodarczej: sklep owocowo – warzywny położony przy ul. (...) w G.. Przedmiotem działalności była sprzedaż owoców i warzyw, a także wyrobów tytoniowych i alkoholu. Na początku 2013 r. zmarła żona W. K.. W dniu 1.02.2013 r. W. K. zatrudnił w swoim sklepie (...) na stanowisku sprzedawcy, która po kilku miesiącach od zatrudnienia zaszła w ciążę i zaczęła korzystać ze zwolnień lekarskich. Z uwagi na brak sprzedawcy w sklepie, w listopadzie 2013 r. W. K. zatrudnił ubezpieczoną. Problemy zdrowotne związane z nadużywaniem alkoholu spowodowały, że pracodawca przestał terminowo wносить opłaty za koncesję na sprzedaż alkoholu i w konsekwencji w czerwcu 2014 r. koncesja ta została mu odebrana, co wywołało spadek obrotów w sklepie. Stan zdrowia W. K. ulegał pogorszeniu. W dniu 24.10.2014 r. pracodawca wypowiedział umowę o pracę U. P. (2). Druga pracownica D. B. pozostawała wówczas na urlopie macierzyńskim. W listopadzie 2014 r. P. K. przejął prowadzenie sklepu owocowo – warzywnym W. K.. W lipcu 2015 r. W. K. doznał udaru mózgu. W sierpniu 2015 r. pracodawca wypowiedział umowę o pracę D. B.. Od września 2015 r. W. K. przebywa w S. pod stałą opieką swojej córki. Choruje on na zespół abstynencyjny alkoholowy F10.3, uzależnienie od alkoholu i zespół amnestyczny wymagający stałego przyjmowania leków psychotropowych (H., R.). Ma problemy z poczuciem czasu i miejsca, zaburzenia pamięci. Nie potrafi prawidłowo zapamiętywać, przechowywać i odtwarzać wiadomości. Myli osoby i nie wie gdzie i z kim mieszka. Nie orientuje się w bieżącej sytuacji społecznej. Jest trwale niezdolny do stawiania się w sądzie na wezwania. Utrzymuje się jedynie z renty rodzinnej po zmarłej żonie. Działalność gospodarczą wyrejestrował dopiero w dniu 31.10.2015 r. albowiem wynajmował on sklep (...), a środki z najmu stanowiło jego jedyne źródło utrzymania.

dowód: dokumenty w aktach organu rentowego, tom I: świadectwo pracy k. 66, oświadczenie pracodawcy k. 76

wydruk z (...) k. 20-21, 26,30, 41

zeznania świadka P. K. k. 32

zeznania świadka R. D. k. 42

zaświadczenie lekarskie k. 72

karta informacyjna leczenia szpitalnego k. 73

dokumenty zgromadzone w aktach osobowych k. 114

zaświadczenie k. 116

zeznania ubezpieczonej U. P. (2) k. 120-120v

W dniu 17.11.2014 r. U. P. (2) zarejestrowała się w Powiatowym Urzędzie Pracy w G. i od 17.11.2014 r. przez 6 miesięcy pobierała zasiłek dla bezrobotnych. W okresie pobierania zasiłku 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.

dowód: dokumenty w aktach organu rentowego, tom I: zaświadczenie k. 67

zeznania ubezpieczonej U. P. (2) k. 120-120v

Sąd zważył co następuje:

Odwołanie ubezpieczonej zasługiwało na uwzględnienie.

W sprawie ustalić należało, czy ubezpieczona U. P. (2) spełnia przesłanki do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego, albowiem decyzją z 6 lipca 2015 r. organ rentowy odmówił jej prawa do tego świadczenia.

Zgodnie z art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz.U.2013.170; zwana dalej ustawą) prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje osobie, która:

1) 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 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, lub

2) 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, lub

3) do dnia ogłoszenia upadłości prowadziła nieprzerwanie i przez okres nie krótszy niż 24 miesiące pozarolniczą działalność, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2009 r. Nr 205, poz. 1585, z późn. zm.), zwanej dalej „ustawą o systemie ubezpieczeń społecznych” i za ten okres opłaciła składki na ubezpieczenia społeczne oraz do dnia ogłoszenia upadłości ukończyła co najmniej 56 lat - kobieta i 61 lat - mężczyzna i posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn, lub

4) zarejestrowała się we właściwym powiatowym urzędzie pracy w ciągu 30 dni od dnia ustania prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy, pobieranej nieprzerwanie przez okres co najmniej 5 lat, i do dnia, w którym ustało prawo do renty, ukończyła co najmniej 55 lat - kobieta oraz 60 lat - mężczyzna i osiągnęła okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn, lub

5) 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, lub

6) do dnia 31 grudnia roku poprzedzającego rozwiązanie 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 krótszy niż 6 miesięcy, posiadała okres uprawniający do emerytury wynoszący co najmniej 34 lata dla kobiet i 39 lat dla mężczyzn.

Ustęp zaś 3 ustawy stanowi, iż 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) 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.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 maja 2012 r. w sprawie I UK 437/11 orzekł, że celem świadczenia przedemerytalnego, jako jednego ze środków zapobiegania bezrobociu, jest pomoc osobom, które w określonych okolicznościach utraciły zatrudnienie lub inne źródło utrzymania i - ze względu na wiek oraz odpowiednio długi staż ubezpieczeniowy - z jednej strony nie mają szans na kontynuowanie aktywności zawodowej na rynku pracy, a z drugiej strony w niedługim czasie będą mogli ubiegać się o emeryturę.

W sprawie zadanie Sądu sprowadzało się do ustalenia, czy ubezpieczona spełnia przesłanki do przyznania jej świadczenia przedemerytalnego w rozumieniu przepisów ustawy o świadczeniach przedemerytalnych. Organ rentowy odmówił jej tego świadczenia podnosząc, że stosunek pracy nie został rozwiązany z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

Na okoliczność ustalenia czy ubezpieczona spełnia warunki do przyznania jej świadczenia przedemerytalnego, sąd przeprowadził dowody z dokumentów zgromadzonych w aktach organu rentowego, dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy, zeznań świadków i zeznań ubezpieczonej U. P. (2). Analiza zgromadzonego materiału dowodowego dała podstawy do uznania, że skarżąca spełniła wszystkie przesłanki do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego. Wystarczającą bowiem przesłanką do przyznania jej prawa do tego świadczenia było ustalenie, że stosunek pracy uległ rozwiązaniu z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy, czyli z przyczyn nie dotyczących ubezpieczonej. Okoliczność tę potwierdzili zeznający w sprawie świadkowie: P. K. i R. D. oraz ubezpieczona U. P. (2), którzy zgodnie zeznali, że problemy zdrowotne, utrata koncesji na alkohol a następnie spadek obrotów w sklepie, przyczyniły się do wypowiedzenia umowy o pracę skarżącej, a następnie zaprzestania prowadzenia działalności gospodarczej przez W. K.. Sąd ocenił ich zeznania jako wiarygodne nie znajdując podstaw by kwestionować ich szczerłość i zgodność z rzeczywistym stanem rzeczy. Nadto zeznania te znajdują potwierdzenie w dokumentach zgromadzonych w aktach sprawy, którym to sąd nadał przymiot wiarygodności. Dokumenty zgromadzone w aktach sprawy i zeznania ubezpieczonej tworzą logiczną całość i pozwalają na ustalenie, iż do rozwiązania z odwołującą stosunku pracy doszło z przyczyn jej nie dotyczących. Organ rentowy nie przedstawił żadnych dowodów przeciwnych wskazujących, iż wypowiedzenie umowy o pracę ubezpieczonej spowodowane było nieprawidłowym wykonywaniem przez nią obowiązków pracowniczych.

Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (j.t. Dz. U. 2013.674) użycie sformułowania „ przyczyny dotyczące zakładu pracy” - oznacza:

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 (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.), 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.

W orzecznictwie wskazuje się, że „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. (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 05.06.2013 r., sygn. akt III AUa 1246/12).

Kodeks pracy nie definiuje wprawdzie pojęcia „przyczyn niedotyczących pracownika”, jednak wskazuje, że przyczyna faktyczna leżąca u podstaw zwolnienia nie może leżeć po stronie pracownika, tak jak miało to miejsce w przedmiotowej sprawie. Mimo, że pracodawca odwołującej zatrudniał mniej niż 20 pracowników, to z uwagi na treść art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy, w przedmiotowej sprawie można było badać czy nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, zgodnie z przepisami Kodeksu pracy (a) lub z powodu likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych czy organizacyjnych (b). Okoliczności zwolnienia ubezpieczonej nie budzą wątpliwości sądu, a zgromadzony w sprawie materiał dowodowy jednoznacznie wskazuje, że odwołująca w żadnym zakresie nie przyczyniła się do decyzji pracodawcy. Wypowiedzenie umowy o pracę z ubezpieczoną nastąpiło wyłącznie z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

W sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych obowiązuje zasada kontradyktoryjności, i tak zgodnie z art. 6 K.c. obowiązek dowodzenia powoływanych przez stronę okoliczności koresponduje z wyrażoną w art. 232 K.p.c. zasadą inicjatywy procesowej stron. Ubezpieczona z tego obowiązku się wywiązała. Na pozwanym spoczywał zaś obowiązek wskazania merytorycznych i logicznie zasadnych argumentów podważających stanowisko ubezpieczonej i z tego obowiązku pozwany się nie wywiązał. Należy raz jeszcze podkreślić, że to strony procesu, a nie sąd są wyłącznym dysponentem toczącego się postępowania i to one ponoszą odpowiedzialność za jego wynik.

Mając powyższe na względzie Sąd, na podstawie art. 477¹⁴ § 2 K.p.c., zmienił zaskarżoną decyzję i przyznał ubezpieczonej prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia następnego po dniu złożenia wniosku o świadczenie, czyli od dnia 26 maja 2015 r. (art. 7 ust. 1 ustawy).

SSO Tomasz Korzeń