

Sygn. akt VIII U 2437/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 kwietnia 2015 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

| | |
|------------------------|---------------------------------------|
| Przewodniczący: | SSO Patrycja Bogacińska-Piątek |
| Protokolant: | Iwona Sławińska |

po rozpoznaniu w dniu 17 kwietnia 2015 r. w Gliwicach

sprawy K. K.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w C.

o świadczenie przedemerytalne

na skutek odwołania K. K.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w C.

z dnia 16 października 2014 r. **nr** (...) - (...) - SP2 - (...)

1. zmienia zaskarżoną decyzję i przyznaje ubezpieczonej K. K. prawo do świadczenia przedemerytalnego począwszy od 10 października 2014r.;
2. w pozostałej części oddala odwołanie;
3. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w C. na rzecz ubezpieczonej kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

(-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek

Sygn. akt VIII U 2437/14

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 16 października 2014r., Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w C. odmówił ubezpieczonej K. K. prawa do świadczenia przedemerytalnego, uzasadniając, iż ubezpieczona wprawdzie udowodniła 34 lata, 1 miesiąc i 15 dni okresów składkowych i nieskładkowych, oraz do rozwiązania stosunku pracy osiągnęła wiek 55 lat, jednak rozwiązanie stosunku pracy nie nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy, wobec czego brak podstaw do przyznania świadczenia.

W odwołaniu od tej decyzji ubezpieczona domagała się jej zmiany i przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego. Na uzasadnienie podała, że organ rentowy nie wziął pod uwagę faktu, iż jej umowa o pracę

została rozwiązana na skutek rozwiązania bez wypowiedzenia w związku z ciężkim naruszeniem przez pracodawcę podstawowych obowiązków, tj. niewypłacania od kilku miesięcy wynagrodzenia za pracę. Wskazała, że w jej ocenie taki sposób rozwiązania stosunku pracy mieści się w pojęciu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. W tym zakresie powołała się również na wyniki postępowania przed Sądem Rejonowym w Gliwicach, który wyrokiem z dnia 27 marca 2014r. w sprawie VI P 95/14 zasądził na jej rzecz odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę z winy pracodawcy.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie, podtrzymując stanowisko zawarte w zaskarżonej decyzji.

Sąd Okręgowy – Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G. ustalił co następuje:

Ubezpieczona K. K. urodziła się (...)

W okresie od 1 grudnia 2011r. do 31 stycznia 2014r. odwołująca pracowała na podstawie umowy o pracę, w Przedsiębiorstwie (...) S.A. z siedzibą w G.. Z przedłożonego świadectwa pracy z dnia 4 lutego 2014r. wynika, iż stosunek pracy ustał na skutek rozwiązania bez wypowiedzenia

z winy pracodawcy na podstawie art. 55 § 1^k k.p. Jednocześnie z zaświadczenia tej firmy z dnia 14 lutego 2014r. wynika jednoznacznie, że faktycznie jako pracodawca nie wypłacił odwołującej należnego wynagrodzenia za miesiące luty 2014r., od maja do sierpnia 2013r. i od października 2013r. do stycznia 2014r.

Z kolei wyrokiem z dnia 27 marca 2014r. w sprawie VI P 95/14 Sąd Rejonowy w Gliwicach w punkcie trzecim zasądził od Przedsiębiorstwa (...) S.A. z siedzibą w G., na rzecz K. K. kwotę 840 zł, tytułem odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z winy pracodawcy. W aktach tej sprawy znajduje się również pismo odwołującej w którym zwróciła się do pracodawcy z oświadczeniem o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia, gdzie jako przyczynę wskazała ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków przez pracodawcę, polegającego na wielomiesięcznym niewypłacaniu jej wynagrodzeń za wykonaną pracę. Wyrokiem tym Sąd Rejonowy w Gliwicach zasądził podobne odszkodowanie również na rzecz B. M., która rozwiązała swój stosunek pracy z tym samym pracodawcą z tych samych przyczyn, co odwołująca.

Z zaświadczenia Powiatowego Urzędu Pracy w R. z dnia

10 września 2014r. wynika, że po ustaniu zatrudnienia u tego pracodawcy, ubezpieczona zarejestrowała się jako bezrobotna, z prawem do zasiłku dla bezrobotnych w okresie od 6 marca 2014r. do 5 marca 2015r. W okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych, do dnia wystawienia tego zaświadczenia, 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 k 43 a.o.r.).

Ubezpieczona zaświadczenie PUP oraz odpis indywidualnej karty wypłaty zasiłków potwierdzające, fakt i okresy pobierania zasiłku dla bezrobotnych odebrała w dniu w dniu 10 września 2014r.

W dniu 22 września 2014r. ubezpieczona złożyła w organie rentowym wniosek o ustalenie prawa do świadczenia przedemerytalnego. W załatwieniu tego wniosku Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w C., decyzją z dnia 16 października 2014r., odmówił ubezpieczonej prawa do świadczenia przedemerytalnego, uzasadniając, iż nie udowodniła 30 lat okresów składkowych i nieskładkowych, a jedynie 28 lat, 11 miesięcy i 19 dni takich okresów oraz, że rozwiązanie stosunku pracy nie nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy – art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych

W dniu 9 października 2014r. K. K. doręczyła organowi rentowemu skrócone odpisy aktów urodzenia swoich dzieci, w oparciu o które ZUS ponownie ustalił staż pracy odwołującej i zaskarżoną decyzją z dnia 16 października 2014r., ponownie odmówił ubezpieczonej prawa do świadczenia przedemerytalnego, uzasadniając, iż udowodniła wprawdzie 34 lata, 1 miesiąc i 15 dni okresów składkowych i nieskładkowych, oraz do rozwiązania stosunku pracy osiągnęła wiek

55 lat, jednak rozwiązanie stosunku pracy nie nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy – art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych.

Ubezpieczona przedłożyła świadectwo pracy z dnia 4 lutego 2014r. za okres zatrudnienia w Przedsiębiorstwie (...) S.A. z siedzibą w G. od 1 grudnia 2011r. do 31 stycznia 2014r., w którym jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazano art. 55 § 1¹ k.p. tj. z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

Zdaniem organu rentowego, podana w powyższym świadectwie pracy przyczyna zakończenia zatrudnienia ubezpieczonej nie wskazuje, że do tego rozwiązania doszło z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, istotnej dla przyznania świadczenia przedemerytalnego.

Powyższy stan faktyczny ustalono na podstawie akt organu rentowego i zeznań ubezpieczonej (zapis nagrania protokołu z rozprawy w dniu 17 kwietnia 2015r. minuty od 9.20 i nast.), a także akt Sądu Rejonowego w Gliwicach w sprawie VI P 95/14. Sąd ocenił zgromadzony materiał dowodowy jako kompletny i wiarygodny, a przez to mogący stanowić podstawę ustaleń faktycznych w sprawie.

Sąd Okręgowy – Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G. zważył:

Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004r. o świadczeniach przedemerytalnych (tekst jednolity Dz.U. z 2013r., poz. 170 ze zm.), 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 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jednolity Dz. U. z 2015r., poz. 149), 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.

Natomiast w myśl ust. 3 tego przepisu 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.

Niewątpliwie, ubezpieczona była zatrudniona w Przedsiębiorstwie (...) S.A. z siedzibą w G. przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy. Ubezpieczona jest także zarejestrowana jako bezrobotna i z tego tytułu pobierała zasiłek dla bezrobotnych przez okres 6 miesięcy. Nadto w trakcie pobierania tego 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. Również wniosek o przedmiotowe świadczenie został przez nią złożony w terminie 30 dni od otrzymania stosownych dokumentów z PUP.

Jako, że ubezpieczona nie kwestionowała ustalonego przez organ rentowy stażu pracy w wymiarze 34 lata, 1 miesiąc i 15 dni okresów składkowych i nieskładkowych, kwestia sporna w niniejszej sprawie sprowadza się zatem do ustalenia, czy stosunek pracy jaki łączył ubezpieczoną z pracodawcą tj. Przedsiębiorstwem (...) S.A. z siedzibą w G. został rozwiązany z powodu przyczyn leżących po stronie pracodawcy, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Organ rentowy nie kwestionował, że ubezpieczona spełnia pozostałe wymagane przesłanki.

W ocenie Sądu ubezpieczona spełnia warunek rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, o którym mowa w ustawie o świadczeniach przedemerytalnych. Zwrócić należy uwagę, że przepisy tej ustawy w celu wyjaśnienia pojęcia „z przyczyn dotyczących zakładu pracy” odsyłają do ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2015r., poz. 149). Z kolei ustawa ta w art. 2 ust 1 pkt 29 stanowi:

29) przyczynach dotyczących zakładu pracy - oznacza to:

a) rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn niedotyczących pracowników, zgodnie z przepisami o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących 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.⁴⁾), 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 § 1¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.) z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Przy czym istotne jest, że art. 2 ust. 1 pkt 29 litera d) dodany został przez art. 1 pkt 2 lit a) tiret siedemnaste ustawy z dnia 19 grudnia 2008 roku o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2009r., nr 6, poz. 33) zmieniający ustawę z dniem 1 lutego 2009 roku. Zatem w dacie złożenia wniosku przez ubezpieczoną przepis ten już obowiązywał. Słusznie ubezpieczona w odwołaniu podniosła, że organ rentowy w zaskarżonej decyzji nie uwzględnił aktualnego brzmienia art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy

W ocenie Sądu, wyniki postępowania dowodowego pozwalają uznać, że do rozwiązania umowy o pracę w dniu 31 stycznia 2014r. doszło z przyczyn dotyczących pracodawcy tj. w związku z niewywiązywaniem się przez niego ze swoich podstawowych obowiązków, którymi w niniejszej sprawie było niewypłacanie pracownikom należnego wynagrodzenia za okresy sięgające kilku miesięcy.

Stanowisko ubezpieczonej znajduje potwierdzenie w zgromadzonym materiale dowodowym. Ubezpieczona nie jest jedyną osobą, która w ten sposób rozwiązała

z pracodawcą umowę o pracę, bowiem z akt sprawy VI P 95/14 wynika, że łącznie ze sprawą K. K. Sąd Rejonowy w Gliwicach rozpoznawał również sprawę B. M. u której doszło do rozwiązania stosunku pracy w podobnych okolicznościach. Z akt tej sprawy wnika nadto, że ze względu na trudną sytuację finansową pracodawca od kilku miesięcy nie wypłacał pracownikom należnych wynagrodzeń i ostatecznie zaproponował pracownikom ten sposób rozwiązania stosunku pracy.

Wydane ubezpieczonej świadectwo pracy z dnia 4 lutego 2014r. jako przyczynę rozwiązania ustania stosunku pracy wskazuje art. 55 § 1¹ k.p. tj. rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. Wskazana w świadectwie przyczyna wraz z całokształtem okoliczności niniejszej sprawy, w ocenie Sądu pozwala na przyjęcie, że rozwiązanie umowy niewątpliwie nastąpiło z przyczyn dotyczących pracodawcy.

Reasumując, postępowanie dowodowe przeprowadzone w niniejszej sprawie wykazało w sposób jednoznaczny, że odwołująca spełnia wszystkie przesłanki niezbędne do przyznania jej świadczenia przedemerytalnego.

Sąd miał również na uwadze, że odwołująca złożyła wszystkie niezbędne dokumenty, do przyznania jej prawa do spornego świadczenia, dopiero w dniu

9 października 2014r., kiedy to doręczyła organowi rentowemu skrócone odpisy aktów urodzenia swoich dzieci, pozwalające w efekcie na ustalenie, iż udowodniła 30 lat okresów składkowych i nieskładkowych, tj. ostatniego warunku wymaganego przez art. 2, ust. 1, pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych.

Zgodnie z art. 7, ust. 1 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.

Z kolei jak stanowi ust. 3 tego artykułu do wniosku dołącza się 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.

Z powyższych względów, Sąd Okręgowy na mocy art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. orzekł jak w punkcie pierwszym sentencji i zmienił zaskarżoną decyzję przyznając K. K. prawo do świadczenia przedemerytalnego poczynając od 10 października 2014r. tj. od następnego dnia po złożeniu przez nią wszystkich niezbędnych dokumentów pozwalających na ustalenie prawa do świadczenia przedemerytalnego. Zaś w punkcie drugim na mocy art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. oddalił jej odwołanie w zakresie roszczenia o prawo do spornego świadczenia przed tą datą. O kosztach orzeczono po myśli art. 98 k.p.c. w związku z § 12 ust 2 i § 2 ust. 1 i 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1348 ze zm.) w punkcie trzecim orzeczenia.

SSO Patrycja Bogacińska – Piątek