

**Sygn. akt VIII U 823/16**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 sierpnia 2016 r.

**Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

**w składzie:**

<b>Przewodniczący:</b>	<b>SSO Joanna Smycz</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>Justyna Jarzombek</b>

**po rozpoznaniu w dniu** 23 sierpnia 2016 r. w Gliwicach

**sprawy** A. P. (P.)

**przeciwko** Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z.

**o** świadczenie przedemerytalne

**na skutek odwołania** A. P.

**od decyzji** Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z.

**z dnia** 14 marca 2016r. **nr** SP/SP2- (...)

zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że przyznaje ubezpieczonemu prawo do świadczenia przedemerytalnego począwszy od dnia 30 grudnia 2015r.

(-) SSO Joanna Smycz

**Sygn. akt VIII U 823/16**

## UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 14 marca 2016r., Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z. w oparciu o przepisy ustawy z dnia 30 kwietnia 2004r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz.U.2013.170 ze zm.) odmówił ubezpieczonemu A. P. prawa do świadczenia przedemerytalnego, uzasadniając, iż rozwiązanie przez niego stosunku pracy z pracodawcą nie nastąpiło na podstawie art. 55 par. 1<sup>1</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. – Kodeks pracy (Dz.U.2014.502 ze zm.), a na podstawie art. 55 par. 1 tej ustawy, wobec czego brak podstaw prawnych do przyznania świadczenia.

W odwołaniu od tej decyzji ubezpieczony domagał się jej zmiany i przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego. Na uzasadnienie podał, iż doszło do rozwiązania umowy z pracodawcą na mocy art. 55 par. 1<sup>1</sup> ustawy Kodeks pracy na skutek ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku wobec pracownika jakim było niewypłacenie wynagrodzenia i niniejszym ubezpieczony spełnia obecnie wszystkie przesłanki przyznania świadczenia.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie, podtrzymując stanowisko zawarte w zaskarżonej decyzji. Organ wskazał przy tym, iż powód rozwiązania stosunku pracy podany przez odwołującego nie stanowi rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia (Dz.U.2015.149 ze zm.).

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

Ubezpieczony urodził się (...), wiek emerytalny 60 lat ukończył dnia(...)

Odwołujący pozostawał w zatrudnieniu od roku 1976 do roku 2015, posiada tym samym ponad 35 lat okresów składkowych i nieskładkowych.

Ostatnim miejscem zatrudnienia skarżącego była (...) Sp. z o.o. z siedzibą w G.. Był on zatrudniony na stanowisku technika-elektronika od 1 marca 1993r. W związku z niewypłacaniem przez pracodawcę wynagrodzenia od lipca 2014r. odwołujący w dniu 5 czerwca 2015r. złożył oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy powołując się na ciężkie naruszenie obowiązków przez pracodawcę.

W świadectwie pracy z dnia 5 czerwca 2015r. pracodawca jako podstawę rozwiązania stosunku pracy podał art. 55 par. 1 Kodeksu pracy. Tę samą podstawę jako jeden z warunków uzyskania świadczenia przedemerytalnego podał w piśmie do ubezpieczonego z dnia 7 maja 2015r. organ rentowy.

Skarżący wystąpił również do Sądu Rejonowego w Gliwicach o wypłatę przez pracodawcę zaległego wynagrodzenia. Sąd ten wyrokiem zaocznym z dnia 15 października 2015r., sygn. akt VI P 744/15 zasądził wypłatę zaległego wynagrodzenia za okres od czerwca 2014r. do maja 2015r.

Dnia 26 czerwca 2015r. odwołujący zarejestrował się jako bezrobotny w Powiatowym Urzędzie Pracy w G.. Pobierał następnie zasiłek dla bezrobotnych w okresie od 26 czerwca 2015r. do 24 czerwca 2016r. 80-dniowy okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych upłynął z dniem 23 grudnia 2015r. Skarżący w tym okresie nie odmówił bez uzasadnionej przyczyny propozycji zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, w rozumieniu ustawy o promocji zatrudnienia, albo zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych.

W dniu 29 grudnia 2015r. ubezpieczony złożył w organie rentowym wniosek o ustalenie prawa do świadczenia przedemerytalnego.

Dnia 14 marca 2016r. organ rentowy wydał zaskarżoną decyzję odmowną.

W toku przesłuchania przed Sądem ubezpieczony podniósł, iż w wydanym świadectwie pracy popełniono błąd polegający na tym, iż jako podstawę rozwiązania stosunku pracy wskazano art. 55 ust. 1, nie zaś art. 55 ust. 1<sup>1</sup>. Wyjaśnił ponadto, iż nie wystąpił o sprostowanie tego błędu bowiem nie zdawał sobie sprawy z jego istnienia.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie akt organu rentowego, wyroku zaocznego z dn. 15.10.2015r. k.4-5, świadectwa pracy z dn. 5.06.2016r k.6, pisma ZUS z 7.05.15r. k.7 i zeznań odwołującego k.27 akt .

### **Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gliwicach zważył:**

Odwołanie ubezpieczonego zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz.U.2013.170 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 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, (...).

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.

Art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy przewiduje, że o ile ustawa mówi o 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 2014 r. poz. 1502, 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,

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;

Z kolei zgodnie z art. 114 ust. 1 ustawy z dnia 17 grudnia 1998r. o emeryturach i rentach z FUS (Dz.U.2016.887 ze zm.) prawo do świadczeń lub ich wysokość ulega ponownemu ustaleniu na wniosek osoby zainteresowanej lub z urzędu, jeżeli po uprawomocnieniu się decyzji w sprawie świadczeń zostaną przedłożone nowe dowody lub ujawniono okoliczności istniejące przed wydaniem tej decyzji, które mają wpływ na prawo do świadczeń lub na ich wysokość.

Po myśli ust. 2 tego przepisu jeżeli prawo do świadczeń lub ich wysokość ustalono orzeczeniem organu odwoławczego, organ rentowy na podstawie dowodów lub okoliczności, o których mowa w ust. 1:

1) wydaje we własnym zakresie decyzję przyznającą prawo do świadczeń lub podwyższającą ich wysokość;

2) występuje do organu odwoławczego z wnioskiem o wznowienie postępowania przed tym organem, gdy z przedłożonych dowodów lub ujawnionych okoliczności wynika, że prawo do świadczeń nie istnieje lub że świadczenia przysługują w niższej wysokości; z wnioskiem tym organ rentowy może wystąpić w każdym czasie;

3) wstrzymuje wypłatę świadczeń w całości lub części, jeżeli emeryt lub rencista korzystał ze świadczeń na podstawie nieprawdziwych dokumentów lub zeznań albo w innych wypadkach złej woli.

Zgodnie z treścią art. 55 § 1 pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli zostanie wydane orzeczenie lekarskie stwierdzające szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie pracownika, a pracodawca nie przeniesie go w terminie wskazanym w orzeczeniu lekarskim do innej pracy, odpowiedniej ze względu na stan jego zdrowia i kwalifikacje zawodowe.

Z kolei po myśli § 1<sup>1</sup> tego samego przepisu pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w § 1 także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia.

Niewątpliwie, ubezpieczony ukończył wymagany wiek emerytalny, w omawianym zakładzie pracy był zatrudniony przez okres dłuższy niż 6 miesięcy, a nadto posiada ponad 35 letni okres składkowy i nieskładkowy.

Ubezpieczony jest także zarejestrowany jako bezrobotny, posiada wymagany 6 miesięczny okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych, oraz w okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych nie odmówił bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej.

Organ rentowy nie kwestionował, że ubezpieczony spełnia wymienione wyżej przesłanki.

ZUS wskazał jednak, iż przyczyną odmowy przyznania świadczenia emerytalnego było niespełnienie przez odwołującego wymogu opisanego w art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, a to wykazania, iż rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn dotyczących pracodawcy. W niniejszej sprawie w świadectwie pracy z dnia 5 czerwca 2015r. pracodawca jako podstawę rozwiązania stosunku pracy podał art. 55 par. 1 Kodeksu pracy, co w przeciwieństwie do rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 55 par. 1<sup>1</sup> Kodeksu pracy nie może stanowić wypełnienia wyżej opisanej przesłanki.

Zgodnie z argumentacją odwołującego, pracodawca dopuścił się błędu przy podawaniu podstawy prawnej rozwiązania stosunku pracy, zaś sam skarżący nie wnosił o jego sprostowanie bowiem nie zauważył go. Na tej podstawie skarżący uważa, iż spełnia przesłanki konieczne do przyznania świadczenia.

Biorąc pod uwagę fakty ustalone w niniejszej sprawie Sąd przychylił się do argumentacji odwołującego. Jak bowiem ustalono, do rozwiązania stosunku pracy doszło z powodu zaniechania przez pracodawcę wypłaty wynagrodzenia ubezpieczonemu. W związku z powyższym odwołujący wystąpił o jego rozwiązanie powołując się przy tym na treść art. 55 ust. 1<sup>1</sup>, a to wskazując, iż niewypłacanie wynagrodzenia przez zakład pracy stanowi ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków względem pracownika. Taką sytuację w ocenie Sądu należy zakwalifikować jako rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy określona w art. 2 ust. 1 pkt 29 d ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Ciężkie naruszenie obowiązków przez pracodawcę polegające na niewypłacie wynagrodzenia w okresie od czerwca 2014r. do maja 2015r. było bowiem bezpośrednią przyczyną rozwiązania stosunku pracy.

W takich okolicznościach bez znaczenia pozostaje fakt, iż pracodawca błędnie podał inną podstawę rozwiązania stosunku pracy, zaś skarżący jej nie zakwestionował. Należy bowiem zwrócić uwagę, iż spór dotyczący zaległości w wypłacie wynagrodzenia został rozstrzygnięty wyrokiem zaocznym Sądu Rejonowego w Gliwicach z dnia 15 października 2015r., sygn. akt VI P 744/15, którym to przyznano odwołującemu niewypłacone wynagrodzenie. Nie zachodzą zatem wątpliwości co do przyczyny rozwiązania stosunku pracy, zaś błąd formalny popełniony przez pracodawcę przy wypełnianiu świadectwa pracy nie może mieć wpływu na zmianę ustaleń w tej kwestii.

W związku z powyższym, w ocenie Sądu ubezpieczony spełnia wszystkie przesłanki niezbędne do przyznania mu świadczenia przedemerytalnego.

Z powyższych względów, Sąd Okręgowy na mocy art. 477<sup>14</sup> § 2 k.p.c. w zw. z art. 7 ust. 1 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004r. o świadczeniach przedemerytalnych orzekł jak w sentencji.

(-) SSO Joanna Smycz