

Sygn. akt VI U 3346/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 kwietnia 2016 r.

Sąd Okręgowy w Bydgoszczy VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSO Janusz Madej

Protokolant st. sekr. sądowy Dorota Hańc

po rozpoznaniu w dniu 19 kwietnia 2016 r. w Bydgoszczy na rozprawie

odwołania B. K.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w B.

z dnia 14 listopada 2014 r., znak: (...)

w sprawie: B. K.

przeciwko: Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w B.

o świadczenie przedemerytalne

I zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, iż przyznaje ubezpieczonej B. K. prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia 27 września 2014 r.,

II nie stwierdza odpowiedzialności Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w B. za nieustalenie ostatniej okoliczności niezbędnej do wydania decyzji.

Na oryginale właściwy podpis.

VI U 3346/14

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 14 listopada 2014r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. - po rozpatrzeniu wniosku B. K. z dnia 26 września 2013r. - odmówił wnioskodawczyni prawa do przyznania świadczenia przedemerytalnego. Powołując się na przepisy ustawy z dnia 30 kwietnia 2004r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. z 2013r., poz.170) organ rentowy podał, iż wniosek o świadczenie przedemerytalne załatwia się decyzją odmowną ponieważ podana podstawa prawna rozwiązanego stosunku pracy nie uprawnia do przyznania świadczenia przedemerytalnego. Jednocześnie organ rentowy wskazał, iż na podstawie przedłożonej dokumentacji wnioskodawczyni udowodniła staż pracy wynoszący łącznie 35 lat 5 miesięcy i 5 dni.

Odwołanie od tej decyzji wniosła ubezpieczona B. K., domagając się zmiany decyzji i przyznania jej prawa do dochodzonego świadczenia. W uzasadnieniu swego żądania ubezpieczona wskazywała, że jej ostatni zakład pracy – Spółdzielnia (...) – zwolnił ją po ponad czterech latach nienagannej pracy, odmawiając podania przyczyn rozwiązania umowy o pracę. Nie można w żaden sposób skłonić tego pracodawcy do podania dlaczego zwolnił ubezpieczoną z pracy. Twierdziła ona też, że spełnia wszystkie warunki otrzymania świadczenia przedemerytalnego.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o oddalenie odwołania, powołując argumentację przedstawioną w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji.

Sąd Okręgowy ustalił i rozważył, co następuje:

B. K. (urodz. (...)) w dniu 26 września 2014r. złożyła wniosek o świadczenie przedemerytalne. Ostatnim zatrudnieniem ubezpieczonej przed złożeniem powyższego wniosku było zatrudnienie w Spółdzielni (...) w K., na podstawie umowy o pracę na czas określony (od 1 października 2011r. do 30 listopada 2015r.) w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku sprzątacza. Pracę na tym stanowisku wykonywała ona na terenie SPZOZ Szpitala (...) im.dr B. w I.. Pismem z dnia 4 lutego 2014r. pracodawca wypowiedział ubezpieczonej tę umowę o pracę ze skutkiem rozwiązującym w dniu 22 lutego 2014r. Na dzień rozwiązania tego stosunku pracy ubezpieczona posiadała okres uprawniający do emerytury w wymiarze 35 lat 5 miesięcy i 5 dni.

Od dnia 19 marca 2014r. B. K. została zarejestrowana jako osoba bezrobotna, a prawo do zasiłku dla bezrobotnych pobierała ona od 27 marca 2014r. Z dniem 23 września 2014r. upłynęło 180 dni pobierania przez nią tego zasiłku, a w okresie pobierania tego zasiłku nie odmówiła ona bez uzasadnionej przyczyny odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej w rozumieniu ustawy o promocji zatrudnienia, albo zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych.

(okoliczności niesporne potwierdzone dowodami z dokumentów zebranymi w aktach organu rentowego i aktach osobowych ubezpieczonej za okres jej zatrudnienia w Spółdzielni (...) w K.)

Spór w rozpoznawanej sprawie dotyczył tego czy umowa o pracę łącząca ubezpieczoną B. K. ze Spółdzielnią (...) w K. została rozwiązana z powodów uprawniających ubezpieczoną do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego.

Ustawowe warunki nabycia prawa do tego świadczenia określone zostały w przepisach ustawy z dnia 30 kwietnia 2004r. o świadczeniach przedemerytalnych (t.j. Dz. U. z 2013r. poz.170 ze zm.).

Zgodnie z art.2 ust.1 pkt 2 i pkt 5 tej ustawy prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje między innymi 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 (Dz. U. z 2008r. 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 i 60 lat – mężczyzna oraz posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 30 lat dla kobiet i 35 lat dla mężczyzn,
- 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.

Za okres uprawniający do emerytury, o którym mowa w ust.1, uważa się okres ustalony zgodnie z przepisami art.5 – 9, art.10 ust.1 oraz art.11 ustawy z dnia 17 grudnia 1998r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (art.2 ust.2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych).

Z kolei art.2 ust.3 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych stanowi, że świadczenie przedemerytalne przysługuje osobie określonej w ust.1 po upływie co najmniej 180 dni 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 obierania 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 180-dniowy okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych.

Art.2 ust.1 pkt 29 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz. U. z 2008r. Nr 69, poz.415 ze zm.) stwierdza, że ilekroć w ustawie jest mowa o przyczynach dotyczących zakładu pracy – oznacza to:

a) rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn niedotyczących pracowników, zgodnie z przepisami o szczególnych zasadach rozwiązania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników lub zgodnie z przepisami ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 1998r. 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 niezaproponowanie przez tego pracodawcę nowych warunków pracy i płacy,

d) rozwiązanie stosunku pracy przez pracownika na podstawie art.55 § 1¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 1998r. Nr 21, poz.94 z późn. zm.) z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika.

W kontekście przywołanych regulacji normatywnych wspomnieć należy, iż do rozwiązania z ubezpieczoną B. K. stosunku pracy łączącego ją ze Spółdzielnią (...) w K. doszło w wyniku wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas określony. W piśmie z dnia 4 lutego 2014r. pracodawca ten nie wskazał przyczyny wypowiedzenia ubezpieczonej umowy o pracę. Nie miał takiego obowiązku, gdyż zgodnie z § 4 art.30 Kodeksu pracy pracodawca tylko w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinien wskazać przyczynę wypowiedzenia.

Zebrany w sprawie materiał dowodowy dawał – w ocenie Sądu Okręgowego – podstawę dla dokonania ustalenia, iż do rozwiązania powyższego stosunku pracy doszło z przyczyn uprawniających ubezpieczoną do nabycia dochodzonego świadczenia.

Przyczyna wypowiedzenia nie dotyczyła bowiem ubezpieczonej. Z zeznań świadka J. Ż. (osoby, która podpisała wypowiedzenie ubezpieczonej umowy o pracę) wynikało, iż nie znał on przyczyn wypowiedzenia (e protokół posiedzenia jawnego – k.68 a.s.). Świadek ten wyjaśnił ponadto, że nigdy nie widział ubezpieczonej i miał bardzo małą wiedzę w tej materii. Z kolei bezpośredni przełożony ubezpieczonej świadek I. L. (1) także nie znał przyczyn wypowiedzenia ubezpieczonej umowy o pracę. Wyrażał on jedynie przypuszczenia, że być może przyczyny te wiązały się z tym, że ubezpieczona zatrudniona została na czas choroby bądź urlopu innego pracownika. Mimo, iż to on wręczył wypowiedzenie, to nie znał on jego przyczyn gdyż przełożeni nie informowali go o tym dlaczego ma ubezpieczonej je doręczyć. Świadek L. nie miał przy tym żadnych zarzutów do powódki ani też zastrzeżeń do jej pracy (e protokół rozprawy k.53).

Powyższe dowody wskazywały zatem na to, iż - po pierwsze - inicjatywa rozwiązania umowy o pracę z ubezpieczoną pochodziła od pracodawcy i po drugie – iż przyczyna wypowiedzenia nie dotyczyła pracownicy, lecz leżała po stronie pracodawcy. Żaden z dokumentów zebranych w aktach osobowych ubezpieczonej prowadzonych przez Spółdzielnię

(...) nie potwierdzał przy tym przypuszczeń świadka I. L., co do tego aby była ona zatrudniona na podstawie umowy na zastępstwo, w miejsce innej pracownicy.

Dokonując subsumpcji powyższych okoliczności faktycznych pod właściwe przepisy prawa materialnego, dostrzec należy, iż jak już wyżej wskazano art.2 ust.1 pkt 29 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy mówiąc o przyczynach dotyczących zakładu pracy rozumie przez to m. in. 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. Chodzi zatem o ustawę z dnia 13 marca 2003r. (t.j. Dz. U. z 2015r., poz.192 z późn. zm.) albo o przepisy Kodeksu pracy w przypadku rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z tych przyczyn u pracodawcy zatrudniającego mniej niż 20 pracowników. W momencie wypowiedzenia ubezpieczonej pismem z dnia 4 lutego 2014r. umowy o pracę jej pracodawca – Spółdzielnia (...) w K. – zatrudniała więcej niż 20 pracowników (zestawienie – k.71 a.s.), a zatem w kwestii czy przyczyny wypowiedzenia były przyczynami niedotyczącymi ubezpieczonej zastosowanie będą miały przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Na podstawie art.10 ust.1 tej ustawy pracodawca może zastosować tak zwany indywidualny tryb zwolnienia pracownika z przyczyn leżących wyłącznie po jego stronie i gdy nie dochodzi do zwolnień grupowych w rozumieniu art.1 ustawy. Przy wykładni tego przepisu podkreśla się w orzecznictwie, iż pracownik dochodzący świadczeń przewidzianych ustawą z 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników ma udowodnić, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn jego niedotyczących, a nie musi wykazywać, że były to przyczyny leżące po stronie pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 marca 2011r. I PK 185/10 – LEX nr 1119478). W tym miejscu podkreślić także należy, iż zarówno sam tytuł ustawy, jak i treść jej art.1 ust.1 w sposób szeroki definiują przyczyny rozwiązania stosunków pracy z pracownikami. Chodzi bowiem o przyczyny niedotyczące pracownika.

Materiał dowodowy zebrany w sprawie wskazywał jednoznacznie, iż przyczyna wypowiedzenia ubezpieczonej umowy o pracę leżała po stronie pracodawcy. Mimo, iż zatrudniał on także nowych pracowników przyczyny wypowiedzenia leżały po jego stronie, gdyż pracodawca nie miał zastrzeżeń do jakości świadczonej przez nią pracy. Zeznający w sprawie świadkowie mimo, iż byli osobami bezpośrednio związanymi z wypowiedzeniem umowy (jeden podpisywał w imieniu pracodawcy pismo wypowiadające powódce umowę o pracę, drugi wręczał jej to pismo jako bezpośredni przełożony) nie potrafili wskazać konkretnych powodów zwolnienia ubezpieczonej. Arbitralna, niczym nieuzasadniona przyczyna wypowiedzenia obciąża w tej sytuacji pracodawcę i musi być kwalifikowana jako niedotycząca pracownika w rozumieniu zarówno art.10 ust.1 w związku z art.1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jak i w rozumieniu art.2 ust.1 pkt 29 lit.a ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz art.2 ust.1 pkt 2 i pkt 5 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004r. o świadczeniach przedemerytalnych.

Rozstrzygając o żądaniu odwołania Sąd Okręgowy miał także na uwadze, iż pozostałe warunki nabycia przez ubezpieczoną prawa do świadczenia przedemerytalnego nie były między stronami sporne. Ubezpieczona posiadała bowiem do dnia rozwiązania stosunku pracy, to jest do 22 lutego 2014r. okres uprawniający do emerytury w wymiarze 35 lat oraz spełniała przesłanki wskazane w ust.3 art.2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych.

W tym stanie rzeczy na podstawie art.2 ust.1 pkt 5 tej ustawy nabyła prawo do spornego świadczenia, gdyż do dnia rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia, w zakładzie pracy była zatrudniona przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy.

Z powyższych motywów Sąd Okręgowy na podstawie art.477¹⁴ § 2 K.p.c. w związku z powołanymi wyżej przepisami prawa materialnego zmienił zaskarżoną decyzję i przyznał ubezpieczonej prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia następnego po złożeniu przez nią wniosku (art.7 ust.1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych).

W punkcie II wyroku Sąd nie stwierdził odpowiedzialności organu rentowego za nieustalenie ostatniej okoliczności niezbędnej do wydania decyzji (na podstawie art.118 ust.1a ustawy z dnia 17 grudnia 1998r. o emeryturach i rentach z FUS w zw. z art.11 pkt 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych) albowiem istotnych dla rozstrzygnięcia sporu okoliczności co do przyczyn rozwiązania z ubezpieczoną stosunku pracy dokonano dopiero w postępowaniu sądowym na podstawie dowodów, którymi nie dysponował organ rentowy na etapie prowadzonego przez siebie postępowania administracyjnego.

SSO Janusz Madej