

Sygn. akt VI U 3036/15

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. J.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w B.

z dnia 8 października 2015 r., znak:(...)

w sprawie: B. J.

przeciwko: Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w B.

o świadczenie przedemerytalne

I zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, iż przyznaje ubezpieczonej B. J. prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia (...)r.,

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

VI U 3036/15

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 16 września 2015r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. – po rozpatrzeniu wniosku B. J. z dnia 26 maja 2015r. – odmówił wnioskodawczyni prawa do świadczenia przedemerytalnego. Powołując się na art.2 ustawy z dnia 16 września 2015r. o świadczeniach przedemerytalnych (t.j. Dz. U.z z 2013r., poz.170) organ rentowy wyjaśnił, iż wniosek załatwiono decyzją odmowną ponieważ podstawa prawna podana w świadectwie pracy z dnia 1 września 2014r. nie uprawnia do przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego.

Odwołanie od tej decyzji wniosła ubezpieczona domagając się zmiany decyzji i przyznania jej prawa do świadczenia przedemerytalnego w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, tj. (...)Spółki z o.o.

W uzasadnieniu swego żądania ubezpieczona wskazywała, iż pracodawca ten nie wydał jej świadectwa pracy w związku z czym zwróciła się do Sądu Rejonowego w Bydgoszczy, który wyrokiem z dnia 8 września 2014r. w sprawie o sygn. akt VII P 497/14 potwierdził powyższy tryb rozwiązania stosunku pracy.

Ponadto ubezpieczona podnosiła, iż była u powyższego pracodawcy zatrudniona powyżej 6 miesięcy i legitymuje się stażem pracy wynoszącym 39 lat 4 miesiące i 10 dni (co potwierdza ZUS w zaskarżonej decyzji). W związku z

powyższym ubezpieczona twierdziła, że spełniła warunki nabycia prawa do dochodzonego świadczenia z art.2 ust.1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, ponieważ ukończyła (...), była zatrudniona co najmniej 6 miesięcy i ma staż pracy 30 lat, a ponadto spełniła również warunki art.2 ust.1 pkt 5 ponieważ była zatrudniona co najmniej 6 miesięcy i legitymuje się stażem pracy 35 lat.

Ubezpieczona przyznała, iż w okresie od 10 czerwca 2014r. do 31 sierpnia 2014r. podjęła zatrudnienie u G. S., ponieważ nie mogła się zarejestrować jako osoba bezrobotna z uwagi na brak świadectwa od pracodawcy – (...)Spółki z o.o. oraz bardzo trudną sytuacją finansową. W Powiatowym Urzędzie Pracy została więc zarejestrowana jako osoba bezrobotna od dnia (...) i przyznano jej prawo do zasiłku dla bezrobotnych od 24 listopada 2014r. do 23 listopada 2015r.

Zdaniem ubezpieczonej organ rentowy błędnie nie uwzględnił wyroku Sądu Rejonowego i błędnie odmówił jej prawa do świadczenia przedemerytalnego. Ubezpieczona argumentowała przy tym, iż fakt podjęcia przez nią zatrudnienia u G. S. nie pozbawia jej prawa do świadczenia przedemerytalnego, gdyż zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 2 lipca 2013r. III UZP 2/13 okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych określonego w art.2 ust.3 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004r. o świadczeniach przedemerytalnych (t.j. Dz. U. z 2013r. poz.170) nie musi przypadać bezpośrednio po rozwiązaniu stosunku pracy z przyczyn wymienionych w art.2 ust.1 tej ustawy.

Po wniesieniu odwołania decyzją z dnia 8 października 2015r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. uchylił swoją poprzednią decyzję z dnia 16 września 2015r. oraz ponownie – po rozpatrzeniu wniosku ubezpieczonej z dnia 26 maja 2015r. – odmówił przyznania jej prawa do świadczenia przedemerytalnego.

Organ rentowy powołując się na art.2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004r. o świadczeniach przedemerytalnych (t.j. Dz. U. z 2013r. poz.170) – wskazał, iż przyczyną wydania decyzji odmownej był brak podstawy prawnej podanej w świadectwie pracy z dnia 1 września 2014r. oraz fakt nieposiadania przez ubezpieczoną zatrudnienia u ostatniego pracodawcy przez okres co najmniej 6 miesięcy. Jednocześnie organ rentowy nadmienił, że na podstawie dokumentów dołączonych do wniosku ubezpieczona udowodniła łączny staż pracy w wymiarze 39 lat 4 miesięcy i 10 dni.

Od decyzji z dnia 8 października 2015r. ubezpieczona także wniosła odwołanie, domagając się jej zmiany poprzez przyznanie jej prawa do świadczenia emerytalnego.

W uzasadnieniu tego odwołania ubezpieczona powołała tą samą argumentację, którą przedstawiła w odwołaniu od decyzji z 16 września 2015r.

Sąd Okręgowy ustalił i rozważył, co następuje:

Ubezpieczona B. J. (urodz. (...)) w dniu 26 maja 2015r. złożyła w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych Oddziale w B. wniosek o świadczenie przedemerytalne.

W okresie od 22 czerwca 2012r. do 31 marca 2014r. ubezpieczona zatrudniona była w (...) Spółce z o.o. z siedzibą w B. na stanowisku kasjera – sprzedawcy, z tym że w okresie od 22 czerwca 2012r. do 28 lutego 2013r. w wymiarze ¾ etatu, a następnie w pełnym wymiarze czasu pracy. Umowa o pracę łącząca ubezpieczoną z powyższą Spółką rozwiązana została za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę, t.j. na podstawie art.30 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy z przyczyn ekonomicznych leżących po stronie pracodawcy.

(okoliczności potwierdzone dowodami z dokumentów z akt sprawy Sądu Rejonowego w Bydgoszczy o sygn. akt VII P 497/14 w szczególności prawomocnym wyrokiem zaocznym wydanym w tej sprawie w dniu 8 września 2014r., który uprawomocnił się 14 października 2014r. – k.22 akt sprawy VII P 497/14)

Powództwo przeciwko (...) Spółce z o.o. o wydanie świadectwa pracy oraz o odszkodowanie za niewydanie świadectwa pracy ubezpieczona wniosła do Sądu Rejonowego w Bydgoszczy Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 19 maja 2014r., a wyrok zaoczny z klauzulą wykonalności i prawomocnością otrzymała ona w dniu 30 października 2014r. (k.2 i k.24 akt sprawy VII P 497/14).

W okresie od 10 czerwca 2014r. do 31 sierpnia 2014r. ubezpieczona zatrudniona była u G. S. na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku sprzedawcy. Umowa ta rozwiązała się z upływem okresu, na który została zawarta.

(dowód: dokumenty z akt osobowych powódki nadesłanych do akt sprawy przez pracodawcę G. S., w tym umowa o pracę z 10 czerwca 2014r. i świadectwo pracy z dnia 1 września 2014r.)

Na tle wyżej ustalonych i w zasadzie niespornych między stronami okoliczności faktycznych spór powstał co do tego, czy przeszkodą uniemożliwiającą ubezpieczonej nabycie prawa do dochodzonego świadczenia przedemerytalnego było podjęcie przez nią – po ustaniu zatrudnienia w (...) Spółce z o.o. w B. – pracy w okresie od 10 czerwca 2014r. do 31 sierpnia 2014r. u G. S.. Pozwany organ rentowy w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji zasadniczej przeszkody w przyznaniu ubezpieczonej tego świadczenia upatrywał bowiem w tym, iż u ostatniego pracodawcy (G. S.) nie była ona zatrudniona przez okres co najmniej 6 miesięcy oraz w tym, iż podstawa prawna podana przez tego pracodawcę w świadectwie pracy z dnia 1 września 2014r. nie uprawnia do przyznania świadczenia.

Z kolei ubezpieczona twierdziła, że organ rentowy powinien rozpatrywać jej wniosek o świadczenie przedemerytalne przy uwzględnieniu jej poprzedniego zatrudnienia w okresie od 22 marca 2012r. do 31 marca 2014r. oraz prawomocnego wyroku zaocznego Sądu Rejonowego w Bydgoszczy z dnia 8 września 2014r. zobowiązującego pracodawcę do wydania powódce świadectwa pracy, o treści określonej w punkcie 1 wyroku (wyrok zaoczny w aktach Sądu Rejonowego w Bydgoszczy o sygn. akt VII P 497/14).

Rozważając tą kwestię prawną należy w pierwszej kolejności odwołać się do właściwych przepisów prawa materialnego, określających warunki nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego.

Zgodnie z art.2 ust.1 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004r. o świadczeniach przedemerytalnych (t.j. Dz. U. z 2013r. poz.170 ze zm.) prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje osobie, która:

- 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
- 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 oraz 60 lat – mężczyzna oraz posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 30 lat dla kobiet i 35 lat dla mężczyzn, lub
- do dnia ogłoszenia upadłości prowadziła nieprzerwanie i przez okres nie krótszy niż 24 miesiące pozarolniczą działalność, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2009r. Nr 205, poz.1585 z późn. zm.) zwanej dalej „ustawą o systemie ubezpieczeń społecznych”, i za ten okres opłacała 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
- 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

- 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
- 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.

Ponadto art.2 ust.3 tej ustawy 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 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 180-dniowy okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych.

W orzecznictwie dotyczącym wykładni powyższych przepisów uznaje się za utrwalony pogląd, zgodnie z którym okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych, określonego w art.2 ust.3 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004r. o świadczeniach przedemerytalnych nie musi przypadać bezpośrednio po rozwiązaniu stosunku pracy z przyczyn wymienionych w art.2 ust.1 tej ustawy (tak uchwała Sądu Najwyższego z dnia 2 lipca 2013r. III UZP 2/13 – OSNP z 2013r. Nr 21-22, poz.256 – na którą powoływała się ubezpieczona w odwołaniach, a także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2013r. I BU 15/11 – LEX nr 1215398 oraz wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 16 lutego 2015r. III AUa 1948/14). W uzasadnieniu uchwały z dnia 2 lipca 2013r. Sąd Najwyższy wskazał, iż z przepisów ustawy o świadczeniach przedemerytalnych jednoznacznie wynika, iż nie ma obowiązku zgłoszenia się w urządzie pracy bezpośrednio po rozwiązaniu stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, ale racjonalne i celowe jest podjęcie prób znalezienia nowej pracy (działalności zarobkowej). Dopiero, gdy próby takie zakończą się niepowodzeniem, niezbędne będzie otrzymywanie zasiłku dla bezrobotnych.

Sąd Okręgowy w pełni podziela obszerną argumentację przedstawioną w powyższych judykatach, a odnosząc prezentowaną w nich wykładnię do ustalonych w rozpoznawanej sprawie okoliczności faktycznych zauważyć należy, iż stanowisko organu rentowego było wadliwe.

Z prawomocnego wyroku Sądu Rejonowego w Bydgoszczy z dnia 8 września 2014r. (którym Sąd rozpoznający niniejszą sprawę jest związany) wynika, iż do rozwiązania z powódką umowy o pracę łączącej ją z (...)Spółką z o.o. w B. doszło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę z przyczyn ekonomicznych leżących po jego stronie. Była to zatem przyczyna wskazana w art.2 ust.1 pkt 29 lit.a ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz. U. z 2008r. Nr 68, poz.415 ze zm.).

Do rozwiązania stosunku pracy z ubezpieczoną doszło bowiem z przyczyn nie dotyczących powódki, zgodnie z przepisami o szczególnych zasadach rozwiązywania 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.

Pozwany organ rentowy powinien zatem rozpoznać wniosek ubezpieczonej przy uwzględnieniu jej stosunku pracy łączącego ją ze Spółką z o.o. (...) w B., który rozwiązany został z dniem (...) z przyczyn ekonomicznych dotyczących pracodawcy. Ocena uprawnień powódki do dochodzonego świadczenia poprzez jej krótkotrwałe zatrudnienie u G. S. była błędem organu rentowego.

Ubezpieczona do dnia rozwiązania relewantnego dla oceny jej prawa stosunku pracy (z dniem (...)) z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia, w którym była zatrudniona przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, ukończyła (...)lat (z dniem (...)) oraz posiadała okres uprawniający do emerytury wynoszący ponad 39 lat. Spełniła zatem warunki nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego określone zarówno w art.2 ust.1 pkt 2 jak i pkt 5 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych. Nie było też sporu między stronami, co do tego, iż spełniła ona warunki, o których mowa w art.2 ust.3 pkt od 1 do 3 powyższej ustawy.

Podjęcie przez nią zatrudnienia pracowniczego u G. S. w okresie od 10 czerwca 2014r. do 31 sierpnia 2014r. nie stanowiło przeszkody do przyznania ubezpieczonej prawa do świadczenia przedemerytalnego. Jedynie dodatkowo w tym miejscu wyeksponować należy ten element stanu faktycznego sprawy, z którego wynika, iż ubezpieczona nie mogła bezpośrednio po ustaniu zatrudnienia w Spółce (...) zarejestrować się jako osoba bezrobotna gdyż pracodawca ten nie wydał jej świadectwa pracy. Realizacja tego obowiązku pracodawcy nastąpiła na drodze procesu przez Sądem Rejonowym w Bydgoszczy, który uwzględnił roszczenie powódki oparte na art.97 § 1⁽³⁾ Kodeksu pracy. Jednak wyrok ten uprawomocnił się dopiero w dniu 14 października 2014r., a więc już po rozwiązaniu umowy o pracę na okres próbny zawartej przez ubezpieczoną z G. S.. Dopiero po uzyskaniu prawomocnego wyroku zastępującego świadectwo pracy, dotyczące zatrudnienia w Spółce(...) powódka mogła podjąć skuteczne kroki prawne zmierzające do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego.

Z powyższych motywów na podstawie art.477¹⁴ § 2 K.p.c. oraz powołanych wyżej przepisów prawa materialnego Sąd Okręgowy zmienił zaskarżoną decyzję i przyznał ubezpieczonej prawo do dochodzonego świadczenia od dnia następnego po złożeniu wniosku (art.7 ust.1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych).

W punkcie II wyroku na podstawie art.118 ust.1a ustawy z dnia 17 grudnia 1998r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (t.j. Dz. U. z 2015r. poz.748 ze zm.) w związku z art.11 pkt 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych Sąd Okręgowy stwierdził odpowiedzialność organu rentowego za nieustalenie ostatniej okoliczności niezbędnej do wydania decyzji. W postępowaniu administracyjnym organ ten dysponował bowiem wszystkimi dowodami z dokumentów, które pozwalały na uwzględnienie wniosku ubezpieczonej. Przyczyną odmowy przyznania jej świadczenia była wyłącznie błędna wykładnia prawa, co w oczywisty sposób kreuje powyższą odpowiedzialność organu rentowego.