

Sygn. akt VI U 2003/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 lutego 2019 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 12 lutego 2019 r. w Bydgoszczy na rozprawie

odwołania: H. B. (1)

od decyzji : Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w B.

z dnia 21 września 2018 r., znak: (...)

w sprawie: H. B. (1)

przeciwko: Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w B.

o świadczenie przedemerytalne

I zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że przyznaje ubezpieczonej H. B. (1) prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia

4 września 2018 r.;

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

Na oryginale właściwy podpis.

Sygn. akt VI U 2003/18

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 21 września 2018 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. odmówił ubezpieczonej H. B. (1) prawa do świadczenia przedemerytalnego. W uzasadnieniu swojej decyzji organ rentowy wskazał, że w świadectwie pracy z dnia 28 lutego 2018 r. wystawionym przez zakład pracy ASTOR M. P. została podana nieprawidłowa podstawa prawna i z tego powodu świadectwo nie spełnia wymogów formalnych.

Odwołanie od powyższej decyzji wniosła ubezpieczona domagając się przyznania świadczenia przedemerytalnego. W uzasadnieniu swojego odwołania ubezpieczona wskazała, że świadectwo pracy zostało wystawione prawidłowo.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie i podtrzymał stanowisko wyrażone w zaskarżonej decyzji.

Sąd Okręgowy ustalił i rozważył, co następuje:

Ubezpieczona H. B. (1) (ur. (...)) w dniu 3 września 2018 r. złożyła wniosek o świadczenie przedemerytalne. Organ rentowy uwzględnił ubezpieczonej łącznie 38 lat i 20 dni okresów składkowych i nieskładkowych.

Dowód: akta organu rentowego – wniosek o świadczenie przedemerytalne k. 1-2, raport ustalenia uprawnień do świadczenia k. 27.

W dniu 17 grudnia 2013 r. pomiędzy H. B. (1) a M. P. (prowadzącym działalność gospodarczą pod firmą (...) M. P.) została zawarta umowa o pracę na czas określony do 30 czerwca 2014 r. Na podstawie tej umowy ubezpieczona została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku starszego polernika w lakierni. Następna umowa o pracę między wyżej wymienionymi stronami została zawarta 1 lipca 2014 r. Ta umowa również była umową o pracę na czas określony (do 30 czerwca 2016 r.). Pozostałe warunki

(tj. w zakresie zajmowanego stanowiska pracy i wymiaru czasu pracy) nie uległy zmianie. W dniu 1 lipca 2016 r. ww. strony zawarły kolejną umowę o pracę na czas określony do 21 listopada 2018 r. Ubezpieczona na podstawie tej umowy nadal miała być zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku starszego polernika w lakierni. W przedsiębiorstwie (...) jest kilka działów produkcyjnych: dział rozkroju, dział lakierni, dział foliowania, i elementów giętych

i dział montażu. W praktyce ubezpieczona na swoim stanowisku miała zajmować się polerowaniem elementów meblowych. Od sierpnia 2017 r. ubezpieczona była przesuwana do innych działów, np. na montaż mebli, rozkrój mebli czy też do szlifierni do pracy przy szlifowaniu desek. Ubezpieczona pracowała częściej na stanowiskach, na które była kierowana przez kierownika lakierni (...), niż na swoim stanowisku wynikającym z umowy o pracę. Ubezpieczona nie odmawiała podjęcia pracy na tych innych stanowiskach. W dniu 26 stycznia 2018 r. kierownik D. W. (1) poinformował ubezpieczoną, że przechodzi ona do działu montażu mebli na stałe. Wówczas ubezpieczona zwróciła się do niego z prośbą o zmianę umowy o pracę w zakresie stanowiska pracy. Tego samego dnia,

z inicjatywy kierownika D. W. pracodawca rozwiązał z ubezpieczoną umowę o pracę z zachowaniem 1-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który miał upłynąć 28 lutego 2018 r. W świadectwie pracy z dnia 28 lutego 2018 r. wskazano, iż stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy z zachowaniem okresu wypowiedzenia z inicjatywy pracodawcy.

W połowie 2018 r. pracodawca M. P. zaczął zmieniać umowy o pracę

z pracownikami – polegało to na tym, że wprowadzono zmiany w zakresie stanowisk pracy zajmowanych przez polerników, czy starszych polerników i w to miejsce przewidziano stanowiska „pracowników lakierni”. Zmieniła się technologia lakierowania, w przedsiębiorstwie wdrożono nowe produkty, które poprawiły jakość procesu produkcyjnego i już wtedy złych jakościowo elementów było coraz mniej. Wcześniej elementy mebli lakierowane były lakierami kolorowymi i tych złych jakościowo elementów w związku z tym było więcej. Zakupione były automatyczne polerki, aby ułatwić pracę pracownikom - była to maszyna, w którą wkładało się element do polerowania (nie trzeba było już polerować ręcznie). Na początku 2017 roku te kolorowe meble wycofano z produkcji, wtedy w ich miejsce zaczęto w całości produkować meble białe, co ostatecznie doprowadziło do zmniejszenia wybrakowanych elementów i zmniejszenia zapotrzebowania na pracę polerników. Nikt nie został zatrudniony na stanowisku ubezpieczonej w dziale lakierni na stanowisku starszego polernika.

Ubezpieczona jest zarejestrowana w Urzędzie Pracy jako bezrobotna w okresie od 1 marca 2018 r. i pobierała zasiłek dla bezrobotnych od dnia 1 marca 2018 r. do 2 września 2018 r. W okresie pobierania tego zasiłku ubezpieczona nie odmówiła bez uzasadnionej przyczyny propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej w rozumieniu ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, albo zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych.

Dowód: teczka akta osobowych ubezpieczonej – umowy o pracę k. B1, k. B12, k. B25; rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem k. C1, świadectwo pracy k. C3; akta sądowe – zeznania H. B. zapis AV na płycie CD k. 23, k. 38; częściowo zeznania D. W. zapis AV na płycie CD k. 38; pismo pracodawcy ubezpieczonej k. 27; akta organu rentowego – zaświadczenie Powiatowego Urzędu Pracy z dn. 03.09.2018 r. k. 13.

Powyższy stan faktyczny Sąd Okręgowy ustalił w oparciu o zgromadzone

w aktach sprawy dokumenty oraz zeznania ubezpieczonej, a także częściowo zeznania A. Ś. (1) oraz D. W. (1). Autentyczność dokumentów nie budziła żadnych wątpliwości. Sąd w całości dał wiarę zeznaniom ubezpieczonej, ponieważ były spójne, logiczne, spontaniczne. Sąd nie uznał za wiarygodne zeznań A. Ś. (1) w części, w której zeznania te dotyczyły odmawiania przez ubezpieczoną wykonywania poleceń kierownika D. W. (1) i przyczyn rozwiązania z ubezpieczoną umowy o pracę. W tym zakresie świadek nie dysponował bezpośrednią wiedzą, a wszystkie swoje twierdzenia formułował

w oparciu o rozmowę z kierownikiem D. W. (1), z kolei zaś jego zeznania były wewnętrznie sprzeczne. W związku z tym, że nie są to własne obserwacje świadka A. Ś. i oparte są na twierdzeniach innego świadka, który sam niejednoznacznie zeznawał, nie są one miarodajne. Dodatkowo, świadek nie wiedział kiedy po raz pierwszy ubezpieczona odmówiła wykonania polecenia kierownika, nie wiedział na jak długo miała być przeniesiona ubezpieczona na inne stanowisko. Powyższe nie pozostawia wątpliwości odnośnie niewiedzy świadka co do istotnych dla sprawy okoliczności. Sąd Okręgowy uznał za częściowo wiarygodne zeznania świadka D. W. (1). Sąd Okręgowy dał wiarę tym zeznaniom w zakresie, w jakim dotyczyły organizacji przedsiębiorstwa, procesu technologicznego i zmian umów o pracę z pozostałymi pracownikami. Sąd Okręgowy odmówił zeznaniom tego świadka wiarygodności w zakresie, w jakim dotyczyły odmowy świadczenia pracy przez ubezpieczoną oraz przyczyn rozwiązania umowy o pracę. Świadek, choć z jednej strony twierdził, że ubezpieczona odmawiała pracy na wskazanych stanowiskach, to sam później stwierdzał, że nigdy nie było tak, że ubezpieczona mówiła, że nie pójdzie pracować na inne stanowisko i nigdy nie było tak, że nie poszła. Tak sprzeczne zeznania świadka nie mogą stanowić podstawy ustaleń faktycznych.

Spór w niniejszej sprawie dotyczył decyzji odmawiającej przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego. Zasadniczą częścią sporu było rozstrzygnięcie kwestii, czy do rozwiązania stosunku pracy z ubezpieczoną u pracodawcy M. P. doszło z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Pozostałe warunki nie były między stronami sporne. Ustawowe warunki nabycia prawa do tego świadczenia określone zostały w przepisach ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (t.j. Dz.U. z 2017r., poz2148). 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 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, 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 1998 r. 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.

Z kolei art. 2 ust.1 pkt 29 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j.Dz.U. z 2018r., poz.1265) 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 okolicznościach niniejszej sprawy do rozwiązania z ubezpieczoną H. B. (1) stosunku pracy łączącego ją z M. P. doszło w wyniku wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas określony. Pracodawca nie wskazał przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę – nie miał takiego obowiązku, bowiem w myśl art. 30 § 4 Kodeksu pracy pracodawca ma obowiązek wskazania przyczyny wypowiedzenia w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. W świadectwie pracy z dnia 28 lutego 2018 r. pracodawca ubezpieczonej wskazał, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy z zachowaniem okresu wypowiedzenia z inicjatywy pracodawcy - art. 30 § 1 pkt 2. Dokument ten nie wskazuje zatem przyczyn rozwiązania umowy o pracę. Pozostały zebrany w sprawie materiał dowodowy wskazuje jednak, że do rozwiązania z powodką stosunku pracy doszło przy spełnieniu wszystkich wymogów art. 2 ust. 1 pkt 2 oraz pozostałych ustępów art. 2. Ubezpieczona ukończyła 55 lat w dniu (...), legitymowała się ponad 38-letnim okresem uprawniającym do emerytury, pracowała u pracodawcy M. P. co najmniej 6 m-cy, a do rozwiązania stosunku pracy doszło z przyczyn dotyczących pracodawcy w rozumieniu ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, tj. likwidacji stanowiska pracy, z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych albo technologicznych (art. 2 pkt 29 lit. b). Przyczyna wypowiedzenia nie dotyczyła ubezpieczonej. Ubezpieczona nie odmawiała świadczenia pracy, a domagała się jedynie zmiany warunków umowy o pracę i dostosowania postanowień umowy do tego rodzaju pracy, którą rzeczywiście w przeważającym zakresie wykonywała na innych stanowiskach niż to wskazane w umowie o pracę. Przyczyną decydującą takiego stanu rzeczy (tj. kierowania ubezpieczonej na inne stanowiska pracy niż to określone w umowie o pracę) oraz ostatecznie rozwiązania stosunku pracy była zmiana technologiczna polegająca na rozpoczęciu wycofywania mebli kolorowych, a wdrożenia mebli białych, co doprowadziło do zmniejszenia zapotrzebowania na pracę polerników – ubezpieczona od wielu lat pracowała jako starszy polernik w tym przedsiębiorstwie. Pracodawca nie zatrudnił nowego pracownika w miejsce ubezpieczonej. Zwrócić uwagę należy także na fakt, że od połowy 2018 r. pracodawca i pracownicy zatrudnieni na tych stanowiskach oraz na stanowiskach szlifierzy podpisywali z inicjatywy pracodawcy (a konkretnie świadka D. W. pełniącego funkcje kierownika) aneksy do umów gdzie zmieniali stanowiska i ten proces jest cały czas w trakcie. Ubezpieczona zatrudniona na stanowisku starszego polernika już wcześniej była kierowana do innych prac i w istocie rzeczy świadczyła więcej pracy na innych stanowiskach niż na tym wynikającym z umowy o pracę. Był to stan niezgodny z treścią umowy, a pracodawca nie dostosował warunków umowy

o pracę do swoich rzeczywistych potrzeb (co czynił w przypadku innych pracowników). W takim stanie rzeczy Sąd Okręgowy uznał, że decydującą przyczyną rozwiązania umowy o pracę była likwidacja stanowiska pracy powódki z przyczyn technologicznych powodujących spadek zapotrzebowania na prace polerników. Powyższe ustalenia uzasadniają zatem wiosek, zgodnie z którym inicjatywa rozwiązania umowy o pracę z ubezpieczoną pochodziła od pracodawcy, a przyczyna wypowiedzenia nie dotyczyła ubezpieczonej (pracownicy), lecz leżała po stronie pracodawcy.

Mając na względzie powyższe, 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 1998 r. 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.

Na oryginale właściwy podpis.