

Sygn. akt VI U 1261/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 1 lutego 2022 r.

Sąd Okręgowy w Bydgoszczy VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący Sędzia Maciej Flinik

Protokolant – starszy sekretarz sądowy Marta Walińska

po rozpoznaniu w dniu 31 stycznia 2022 r. w Bydgoszczy

na rozprawie

odwołania: A. M.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B.

z dnia 4 sierpnia 2021 r., znak:(...)

w sprawie: A. M.

przeciwko: Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B.

o świadczenie przedemerytalne

1. zmienia zaskarżoną decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. z dnia 4 sierpnia 2021 roku w ten sposób, iż przyznaje ubezpieczonej A. M. prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia 8 lipca 2021 roku,
2. stwierdza, że organ rentowy ponosi odpowiedzialność za nieustalenie ostatniej okoliczności niezbędnej do wydania decyzji,
3. zasądza od pozwanego organu rentowego na rzecz ubezpieczonej kwotę 180 (sto osiemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego.

Sędzia Maciej Flinik

Sygn. akt VI U 1261/21

UZASADNIENIE

Ubezpieczona A. M. wniosła odwołanie od decyzji (...) Oddział w B. z dnia 4 sierpnia 2021r., którą odmówiono jej prawa do świadczenia przedemerytalnego. W uzasadnieniu podnosiła, iż wbrew twierdzeniom pozwanego jej stanowisko zostało zlikwidowane z przyczyn ekonomicznych, a na jej miejsce nie została zatrudniona inna osoba.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie. W uzasadnieniu argumentował, iż odmówił prawa do wnioskowanego świadczenia z powodu błędnej podstawy prawnej rozwiązania stosunku pracy podanej w świadectwie pracy.

Sąd Okręgowy ustalił i zważył co następuje :

Ubezpieczona A. M. od 3 października 2019 r. pozostawała zatrudniona u M. P. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...) C. w I. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku cehowacza szkła. W dniu 30 listopada 2020 r. pracodawca ubezpieczonej wręczył jej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem (jednomiesięcznym). Jako przyczynę wypowiedzenia wskazał „z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu art. 2 pkt 29 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy tzn. z przyczyn nie dotyczących pracownika zgodnie z przepisami o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, COVID - 19”. Powodem zwolnienia ubezpieczonej był spadek zamówień dla zakładu wywołany pandemią, zmuszający pracodawcę do poszukiwania oszczędności (redukcji kosztów) oraz wprowadzane przezeń z tych samych powodów zmiany technologiczne – zakup maszyny, która wyeliminowała konieczność zatrudniania dwóch pracowników, w tym powódki.

/ dowód : oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę k. 35 akt sprawy, świadectwo pracy k. 12 – 13 akt ZUS, zeznania świadka M. P. - zapis AV k. 64 akt sprawy /

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił na podstawie zeznań w/w- nego świadka oraz ubezpieczonej, które uznał za wiarygodne, są one bowiem wewnętrznie spójne, logiczne i zgodne ze sobą, korespondują również z treścią przedłożonej do sprawy dokumentacji pracowniczej ubezpieczonej.

W powyższym stanie faktycznym odwołanie zasługiwało na uwzględnienie. Artykuł 2 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych / DZ.U. nr 120 poz. 1252 / stanowi, iż prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje kobiecie, która do dnia rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w którym była zatrudniona przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, posiada okres uprawniający do emerytury wynoszący co najmniej 30 lat. Świadczenie przedemerytalne przysługuje osobie wymienionej w ust. 1 po upływie co najmniej 180 dni pobierania zasiłku dla bezrobotnych, o którym mowa w ustawie o promocji zatrudnienia, jeżeli spełnia łącznie następujące warunki :

- nadal jest zarejestrowana jako bezrobotna

- 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

- złoży wniosek o przyznanie świadczenia przedemerytalnego w terminie nieprzekraczającym 30 dni od dnia wydania przez powiatowy urząd pracy dokumentu potwierdzającego 180 dniowy okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych

Z kolei zgodnie z treścią art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy / DZ.U. Nr 99 poz. 1001 ze zm. / ilekroć w ustawie jest mowa o przyczynach dotyczących zakładu pracy - oznacza to:

a) rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn nie dotyczących pracowników, zgodnie z przepisami o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących 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.), 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 z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika;

Na gruncie niniejszej sprawy nie ulega wątpliwości, iż ubezpieczona spełnia wszystkie ustawowe wymogi niezbędne dla przyznania jej prawa do świadczenia przedemerytalnego. Wbrew twierdzeniom pozwanego, warunek rozwiązania stosunku pracy jest spełniony nie tylko w sytuacji, w której do zwolnienia pracownika dochodzi na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. 2018 . 1969), a zatem w przypadku pracodawców zatrudniających powyżej 20 pracowników, ale także wówczas, gdy rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych czy technologicznych następuje u pracodawcy zatrudniającego poniżej 20 osób, na zasadach określonych w kodeksie pracy. Taka też sytuacja zaistniała w niniejszej sprawie, w której pracodawca ubezpieczonej rozwiązał z ubezpieczoną umowę o pracę za wypowiedzeniem właśnie w oparciu o przepisy kodeksu pracy. U podstaw wypowiedzenia leżały względy ekonomiczne – spadek (z powodu pandemii) zamówień w zatrudniającej kilka osób firmie oraz związana z zamiarem redukcji kosztów modernizacja zakładu (zmiany technologiczne) sprowadzająca się do zastąpienia pracy ludzkiej (dotyczyło akurat stanowiska ubezpieczonej - cechownicza szkła) pracą maszyn (automatów). Tym samym od samego początku całkowicie chybioną była argumentacja pozwanego jakoby pracodawca w wystawionym ubezpieczonej świadectwie pracy wskazał nieprawidłową (w kontekście warunków przyznania spornego świadczenia) przyczynę wypowiedzenia stosunku pracy. Nic bardziej mylnego, albowiem wskazane w tymże dokumencie „ przyczyny niedotyczące w rozumieniu art. 2 pkt 29 ustawy z 20 kwietnia 2004 r. ... „ nie musiały w żadnym razie (jak utrzymywał ZUS) oznaczać zwolnienia ubezpieczonej w trybie przywołanej wyżej ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (do czego w istocie nie byłoby podstaw z uwagi na zatrudnianie przez M. P. poniżej 20 pracowników), tylko oznaczały jej zwolnienie z przyczyn ekonomiczno – technologicznych w oparciu o przepisy kodeksu pracy (wypowiedzenie umowy o pracę z tego powodu, o czym stanowi między innymi wspomniany art. 2 pkt 29). Motywy jakie legły u podstaw zaskarżonej decyzji i okoliczność podtrzymywania przez ZUS oczywiście bezzasadnego stanowiska w toku całego postępowania (pomimo dysponowania wyłącznie świadectwem pracy ubezpieczonej, w którym przeciwnie aniżeli w wypowiedzeniu pracodawca ubezpieczonej nie odwoływał się do ustawy o zwolnieniach grupowych) wskazują albo na całkowite niezrozumienie powyższych regulacji albo wręcz brak dobrej woli i działania nakierowane na odmowę przyznania ubezpieczonej spornego świadczenia .

W tym stanie rzeczy, Sąd Okręgowy uznając odwołanie za zasadne, na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c orzekł jak w sentencji .

W punkcie 2 sentencji wyroku Sąd Okręgowy zgodnie z przepisem art. 118 ust. 1a ustawy emerytalno- rentowej FUS z urzędu orzekł w przedmiocie odpowiedzialności organu rentowego za nieustalenie ostatniej okoliczności niezbędnej do wydania decyzji. Zdaniem Sądu Okręgowego, zachodzą podstawy do obciążenia organu odpowiedzialnością. Pozwany w świetle treści wystawionego ubezpieczonej świadectwa pracy nie miał najmniejszych podstaw do zakwestionowania spełniania przez nią warunku rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika w rozumieniu art. 2 pkt 29 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Można jedynie domniemywać, iż decyzję odmowną oparł na zupełnie chybionej tendencyjnej interpretacji przedmiotowego przepisu, ignorując tą jego część, w której przepis ten odsyła do kodeksu pracy. Jeżeli organ rentowy powziął jakiegokolwiek wątpliwości co do faktycznej przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę, to miał możliwość ich rozwiania przy pomocy narzędzi przewidzianych w Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 11 października 2011 r. w sprawie postępowania o świadczenia emerytalno- rentowe. Tymczasem bezrefleksyjnie podważył jedyny posiadany przez siebie miarodajny dla oceny przyczyn rozwiązania stosunku pracy ubezpieczonej dokument w postaci świadectwa pracy pomimo pełnej nie tylko możliwości, ale wręcz obowiązku wynikającego z § 29 tego aktu prawnego zgodnie z którym w postępowaniu przed organem rentowym mogą być również dopuszczone dodatkowe dowody, jeżeli są one niezbędne do załatwienia sprawy. W tym przypadku organ rentowy wzywa zainteresowanego lub inny podmiot do przedłożenia tych dodatkowych dowodów, wyznaczając termin nie krótszy niż 14 dni i nie dłuższy niż 60 dni, licząc od dnia doręczenia wezwania. Jeżeli wezwanie do przedłożenia dodatkowych dowodów jest kierowane do

innego podmiotu niż zainteresowany, organ rentowy każdorazowo informuje o tym zainteresowanego. Jeżeli środek dowodowy nie został dostarczony w wyznaczonym terminie, organ rentowy wydaje decyzję w sprawie świadczeń na podstawie posiadanych dowodów, z zastrzeżeniem § 4 ust. 6.) . ZUS (co przyznał w piśmie z 14 października 2021 r. stwierdzając, że nie prowadził postępowania wyjaśniającego w sprawie) nie podjął jakichkolwiek kroków w celu weryfikacji przyczyn rozwiązania stosunku pracy .

W punkcie 2 wyroku sąd orzekł o kosztach zastępstwa prawnego na podstawie art. 98 K.p.c. w zw. z art. 99 K.p.c. ustalając wysokość tych kosztów w oparciu o § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych i zasądzając je na rzecz ubezpieczonej (jako wygrywającej proces) od pozwanego (jako proces ten przegrywającego) .

Sędzia Maciej Flinik