

Sygn. akt VI U 2657/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 lipca 2015 r.

Sąd Okręgowy w Bydgoszczy VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSO Ewa Milczarek

Protokolant – sekr. sądowy Sylwia Sawicka

po rozpoznaniu w dniu 21 lipca 2015 r. w Bydgoszczy

na rozprawie

odwołania: A. F.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w B.

z dnia 5 września 2014 r., znak: (...)

w sprawie: A. F.

przeciwko: Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w B.

o świadczenie przedemerytalne

- 1) zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że przyznaje ubezpieczonej A. F. prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia (...)r.,
- 2) stwierdza, że organ rentowy nie ponosi odpowiedzialności za nieustalenie ostatniej okoliczności niezbędnej do wydania decyzji,
- 3) zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w B. na rzecz ubezpieczonej kwotę 120 (sto dwadzieścia) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego.

Sygn. akt VI U 2657/14

UZASADNIENIE

Zaskarżoną decyzją organ rentowy odmówił ubezpieczonej A. F. prawa do świadczenia przedemerytalnego na podstawie art.2 ust.1 pkt 2, ust.3 ustawy z dnia 30.04.2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych. W uzasadnieniu decyzji wskazano, że łączny staż pracy ubezpieczonej wyniósł 35 lat ale podstawa prawna wskazana w świadectwie pracy nie uprawniała do przyznania świadczenia.

W odwołaniu od decyzji ubezpieczona wniosła o jej zmianę i przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego, powołując się na to, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn ekonomicznych, bowiem pracodawca nie wypłacał terminowo wynagrodzenia, płacił wynagrodzenie w ratach a nadto umowa została zawarta na okres 10 lat, czyli z obejściem przepisów dotyczących umów o pracę.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie, podtrzymując argumentację zawartą w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji.

Sąd Okręgowy ustalił i zważył co następuje:

Ubezpieczona A. F. zatrudniła się u K. T. w 2008 r. na podstawie umowy o pracę na okres próbny od 12.12.2008 r. do 28.12.2009 r. jako pracownik pomocniczy w cukierni. Następnie strony zawarły umowę na czas określony od 1.03.2009 r. do 31.12.2018 r. Ubezpieczona pracowała z koleżankami na trzy zmiany (na zmianie pracowały 3, 4 osoby), wszyscy pracownicy na danej zmianie wykonywali te same czynności np. pierwsza zmiana przygotowywała skrzynki, wybijała jajka do produkcji, myła ramki po ciastach, druga zmiana pakowała towar do wysyłki a trzecia pakowała ciastka drożdżowe, które były pieczone w nocy. W 2010 roku zaczęły się problemy z wypłatami wynagrodzeń dla pracowników. Wypłata nie następowała 10-go dnia następnego miesiąca, ale odbywała się z opóźnieniem, trwającym do końca miesiąca. Później w 2011 r. pracownicy musieli pracodawcę prosić o pieniądze, otrzymywali zaliczki po 50, 100 zł, kwitowali te drobne wypłaty w zeszytach a podpisy na listach płac składali później. Do pracy ubezpieczonej pracodawca nie zgłaszał zastrzeżeń, nie otrzymała ona kar porządkowych a wręcz odwrotnie zlecono zmianie, na której pracowała ubezpieczona, pakowanie produktów dla specjalnych klientów. Ubezpieczona otrzymywała wynagrodzenie w kwocie płacy minimalnej. W 2012 r. pracodawca, w związku z kłopotami finansowymi, zaleganiem z płatnościami wobec ZUS zmienił system pracy i wprowadził pracę na dwie zmiany, pierwsza zmiana od 7.00 do 15.00 a druga od 17.00. W 2012 r. K. T. zatrudniał około 90 osób a w późniejszym okresie zatrudnienie spadło do 75 osób. W 2012 r. K. T. przestał wypłacać dodatek nocny a wynagrodzenie wypłacał w drobnych zaliczkach raz na tydzień lub dwa tygodnie. Pracownicy zgłaszali doniesienia o tych nieprawidłowościach do Państwowej Inspekcji Pracy, która po przeprowadzeniu kontroli, stwierdziła nieterminowe wypłaty wynagrodzeń za pracę 9 pracownikom K. T., w tym ubezpieczonej za luty i marzec 2013 r. W ostatnim okresie przed wypowiedzeniem umowy o pracę ubezpieczona chodziła do pracy pieszo, bo zepsuł jej się skuter, poprosiła wówczas pracodawcę o wypłatę 900 zł z zarobionych pieniędzy na jego naprawę. K. T. zalegał ubezpieczonej z wypłatą za 4 miesiące pracy. Kiedy 4 lub 5 września pracodawca powiedział ubezpieczonej, która ubiegała się o wypłatę zaległych wynagrodzeń, żeby sama złożyła wypowiedzenie, ubezpieczona przygotowała stosowne pismo powołując się na brak wypłaty wynagrodzenia, ale nie złożyła tego pisma w obawie, że pracodawca potraktuje jej działanie jako porzucenie pracy. Ubezpieczona pracowała do końca pierwszego tygodnia września a wypowiedzenie datowane 23.08.2013 r. ze skutkiem na 7.09.2013 r. otrzymała dopiero w październiku 2013 r. Wypowiedzenie nie określało przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Na miejsce ubezpieczonej pracodawca zatrudnił pracownika dopiero po upływie 6 miesięcy.

dowód: zeznania ubezpieczonej-zapis protokołu rozprawy k.78, zeznania świadków A. M. (1), M. B., K. T. - zapis protokołu rozprawy k.60, zeznania świadka T. N.- zapis protokołu rozprawy k.68, zeznania świadka A. M. (2) -zapis protokołu rozprawy k.88, listy pracowników koperta k.48, pismo PIP k.45, umowy o pracę w aktach osobowych ubezpieczonej, świadectwo pracy w aktach rentowych.

Ubezpieczona zarejestrowała się w urzędzie pracy jako bezrobotna i pobierała zasiłek dla bezrobotnych od 25.10.2013 r. do 24.10.2014 r. Wniosek o świadczenie przedemerytalne ubezpieczona złożyła 19.08.2014 r. –w ciągu 30 dni od wydania zaświadczenia z dnia 18.08.2014 r. przez (...) Urząd Pracy. Ubezpieczona wykazała się 35 letnim stażem pracy.

okoliczności bezsporne

Powyższy stan faktyczny Sąd Okręgowy ustalił na podstawie dokumentów znajdujących się w aktach sprawy i aktach rentowych ZUS, których prawdziwości i wiarygodności strony w toku procesu nie kwestionowały oraz zeznań świadków A. M. (1), M. B., K. T., T. N. i A. M. (2) oraz zeznań ubezpieczonej. Zeznania świadka J. M. nie wniosły niczego do sprawy.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków A. M. (1), M. B., T. N. i A. M. (2), bowiem były one zgodne i uzupełniały się wzajemnie. Z zeznań tych wynika w sposób nie budzący wątpliwości, że pracodawca ubezpieczonej nie wypłacał od 2012 r. wynagrodzeń terminowo, wypłacał je zaliczkowo i zlegał z płatnościami wobec pracowników w 2013 i 2014

r. , w tym okresie także miał zaległości wobec ZUS-u i dokonywał zwolnień pracowników. Uzasadniało to rozwiązanie stosunku pracy przez ubezpieczoną w trybie art.55 §1¹ kodeksu pracy, czyli w trybie bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. Jak wynika z zeznań ubezpieczonej nosiła się ona z zamiarem rozwiązania umowy o pracę w takim właśnie trybie ale nie złożyła ona wypowiedzenia z obawy przed jego konsekwencjami. Sąd nie dał wiary zeznaniom K. T., że przyczyną wypowiedzenia umowy były prośby ubezpieczonej o zwolnienie, bowiem przeczą temu zeznania pozostałych świadków i ubezpieczonej. Ponadto pracodawca ubezpieczonej sam przyznał, że miał kłopoty finansowe oraz, że wypłacał wynagrodzenia z opóźnieniem oraz, że zatrudnił pracownika na miejsce ubezpieczonej dopiero po upływie 6 miesięcy po jej zwolnieniu. W tym zakresie Sąd dał wiarę zeznaniom tego świadka jako zgodnym z pozostałym materiałem dowodowym w szczególności w zeznaniach świadka A. M. (2).

Stosownie do treści art. 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. Nr 120, poz. 1252 ze zm.), prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje osobie, która 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 (ust. 1 pkt 5). 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: 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 poświadczającego 6-miesięczny okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych (ust. 3). Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. a) ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (j. t.: Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415 ze zm.), ilekroć w ustawie jest mowa o przyczynach dotyczących zakładu pracy – oznacza to rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn niedotyczących pracowników, zgodnie z przepisami ustawy 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 1998 r. Nr 21, poz. 94, ze zm.), w przypadku rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z tych przyczyn u pracodawcy zatrudniającego mniej niż 20 pracowników.

Kwestią sporną w rozpoznawanej sprawie pozostawało wyłącznie spełnienie przez ubezpieczoną warunku rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, albowiem, zdaniem pozwanego organu rentowego, wypowiedzenie nie wskazywało takiej przyczyny rozwiązania umowy, która gwarantowała uzyskanie uprawnień do świadczenia przedemerytalnego.

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego a w szczególności zeznań świadków a także dokumentów przedłożonych przez K. T. i informacji PIP wynika, że przyczyną wypowiedzenia ubezpieczonej stosunku pracy były przyczyny leżące po stronie pracodawcy czyli jego trudna sytuacja finansowa, niemożność regulowania na bieżąco zobowiązań wobec pracowników, potwierdzona wystąpieniem PIP i zaleceniami tego organu. Zgodnie z przepisami kodeksu pracy-art.30§4, wypowiedzenie umowy terminowej nie musi wskazywać przyczyny tej czynności. Utrwalone jednak w tym zakresie orzecznictwo sądowe pozwala na ustalenie przyczyny wypowiedzenia w trakcie procesu sądowego o zasądzenie odprawy w związku ze zwolnieniem pracownika z pracy. Także w sprawie z zakresu ubezpieczeń społecznych o prawo do świadczenia przedemerytalnego, obowiązkiem sądu jest ustalenie rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia umowy terminowej i zakwalifikowanie tej przyczyny w aspekcie brzmienia przepisów ustawy o świadczeniach przedemerytalnych.

W niniejszej sprawie uznać należało, zdaniem Sądu Okręgowego, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę leżała po stronie pracodawcy i kwalifikowała się do przyczyn o których mowa w cyt. z art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. a) ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy do której odwołuje się ustawa o świadczeniach przedemerytalnych.

Skoro ubezpieczona spełniła pozostałe przesłanki do uzyskania świadczenia przedemerytalnego Sąd Okręgowy zmienił zaskarżoną decyzję, orzekając jak w punkcie 1 wyroku.

O kosztach orzeczono w myśl art.98 k.p.c. i przepisów rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

O braku odpowiedzialności organu rentowego za nieustalenie ostatniej okoliczności niezbędnej do wydania decyzji orzeczono zgodnie z art.118 ust.1a ustawy o emeryturach i rentach z FUS z uwagi na to, że ustalenie przyczyny wypowiedzenia wymagało przeprowadzenia postępowania dowodowego przed sądem, którego organ rentowy nie mógł przeprowadzić z uwagi na ograniczenia dowodowe.