

Sygn. akt IV U 96/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 marca 2016r.

Sąd Okręgowy w Elblągu Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSO Tomasz Koronowski

Protokolant: st. sekr. sądowy Anna Tomaszewska

po rozpoznaniu w dniu 21 marca 2016r. w Elblągu na rozprawie

sprawy z odwołania H. G.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

z dnia 28 października 2015r. znak: (...)

o świadczenie przedemerytalne

I. zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że przyznaje wnioskodawczyni H. G. prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia 1 września 2015r.;

II. stwierdza odpowiedzialność organu rentowego za nieustalenie ostatniej okoliczności niezbędnej do wydania decyzji.

Sygn. akt IV U 96/16

UZASADNIENIE

Ubezpieczona H. G. wniosła odwołanie do decyzji pozwanego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. z dnia 28 października 2015r. znak: (...), odmawiającej jej prawa do świadczenia przedemerytalnego wskutek wniosku złożonego dnia 31 sierpnia 2015r. Skarżąca podniosła, że jej ostatnie stanowisko pracy – opiekuńki małego dziecka pracodawcy – zlikwidowano z przyczyn ekonomicznych i organizacyjnych dotyczących zakładu pracy.

Pozwany wniósł o oddalenie odwołania. Organ rentowy twierdził, że przyczyną rozwiązania stosunku pracy była okoliczność, że syn pracodawcy nie wymagał już opiekuńki oraz nastąpiła zmiana warunków ekonomicznych. Tym samym w ocenie organu rentowego można przyjąć, że stosunek pracy nie został rozwiązany z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2015r. poz 149 ze zmianami; dalej: ustawa o promocji zatrudnienia). Spełnienia innych przesłanek wnioskowanego prawa pozwany nie kwestionował.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Wnioskodawczyni urodziła się w dniu (...), zatem w dniu (...) 2015r. (jeszcze w trakcie ostatniego stosunku pracy) ukończyła 55 lat.

(bezsporne)

Na dzień rozwiązania ostatniego stosunku pracy skarżąca legitymuje się okresem uprawniającym do emerytury wynoszącym łącznie 33 lata, 6 m-cy i 3 dni.

(bezsporne, ponadto świadectwa pracy i zaświadczenia w aktach organu rentowego i raport ustalenia uprawnień do świadczenia k.1-4 pliku dot. świadczenia przedemerytalnego)

Ostatni stosunek pracy trwał od dnia 5 marca 2002r. do dnia (...) 2015r., kiedy to ubezpieczona była zatrudniona na stanowisku opiekunki do dziecka. Umowa o pracę została rozwiązana przez pracodawcę za wypowiedzeniem w związku z likwidacją stanowiska pracy z uwagi na wiek dziecka, które ukończyło 17 lat, oraz z uwagi na zmianę warunków ekonomicznych. Obecnie opiekę nad dzieckiem sprawuje pracodawca skarżącej – matka dziecka.

(bezsporne, ponadto świadectwo pracy, wypowiedzenie umowy o pracę i wyjaśnienia pracodawcy k.13-15 i 25 pliku dot. świadczenia przedemerytalnego)

Ubezpieczona została zarejestrowana jako bezrobotna z dniem 2 lutego 2015r. Od tego dnia pobiera zasiłek dla bezrobotnych. 180 dni pobierania tego zasiłku upłynęło z dniem 1 sierpnia 2015r. W omawianym okresie skarżąca nie odmówiła bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej.

(bezsporne, ponadto zaświadczenie PUP z dnia 3 sierpnia 2015r. k.22 pliku dot. świadczenia przedemerytalnego)

Sąd zważył, co następuje:

W ocenie Sądu odwołanie zasługiwało na uwzględnienie.

Warunki przyznania prawa do świadczenia emerytalnego określone zostały w ustawie z dnia 30 kwietnia 2004r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz.U. z 2013r. poz. 170 ze zmianami). Z mającego zastosowanie w rozpatrywanej sprawie art. 2 ust. 1 pkt tej ustawy wynika, że prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje osobie, która do dnia rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy 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. Dalsze warunki uzyskania przedmiotowego prawa wynikają z art. 2 ust. 3 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych. Przepis ten 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.

Skarżąca bezspornie spełnia przesłanki stażowe oraz dotyczące wieku i okoliczności związanych z zarejestrowaniem jako osoba bezrobotna. Spór ograniczał się do tego, czy ostatni stosunek pracy został rozwiązany z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia. Trzeba wobec tego wskazać, że ustawa o promocji zatrudnienia w art. 2 ust. 1 pkt 29 przewiduje, iż gdy w jest w niej mowa o przyczynach dotyczących zakładu pracy – oznacza to m.in. rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, zgodnie z przepisami o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników lub zgodnie z przepisami Kodeksu pracy w przypadku rozwiązania stosunku pracy z tych przyczyn u pracodawcy zatrudniającego mniej niż 20 pracowników oraz rozwiązanie stosunku pracy z powodu likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych albo technologicznych. Nie było sporu

co do tego, że ostatni pracodawca skarżącej zatrudniał nie więcej niż 20 osób. Niezrozumiałe jest zatem stanowisko organu rentowego, że rozwiązanie ze skarżącą stosunku pracy z uwagi na brak dalszej potrzeby jej zatrudniania, w tym w świetle warunków ekonomicznych pracodawcy, nie jest rozwiązaniem stosunku pracy na podstawie Kodeksu pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Jak wyjaśnił Sąd Apelacyjny w Białymstoku w wyroku z dnia 10 grudnia 2013r. sygn. akt III AUa 661/13, zamiarem ustawodawcy było objęcie normą z art. 2 ust. 1 pkt 29a i b ustawy o promocji zatrudnienia wszystkich pracowników, których stosunki pracy zostały zakończone z przyczyn niewywołanych przez pracownika. Taka właśnie sytuacja wystąpiła w rozpatrywanej sprawie. Wprawdzie organ rentowy i Sąd nie są związani sposobem ustania stosunku pracy podanym w świadectwie pracy, jednak nie ujawniły się żadne okoliczności, które mogłyby wskazywać, że tenże sposób ustania stosunku pracy, jak i zresztą przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę podana w wyjaśnieniach pracodawcy, nie jest rzeczywista. Przyczyna ta ma charakter dwojaki, zarówno organizacyjny i ekonomiczny, a przy tym leży ona wyłącznie po stronie pracodawcy, tj. nie wynika z np. zdrowotnych przyczyn niemożności świadczenia pracy przez skarżącą, czy też ze zwykłego braku z jej strony woli kontynuowania stosunku pracy.

W opisanej sytuacji Sąd doszedł do przekonania, że ubezpieczona spełnia wszystkie wymagane łącznie przesłanki przyznania jej wnioskowanego prawa, wobec czego zaskarżoną decyzję zmieniono na podstawie art. 477¹⁴§2 kpc i przyznano skarżącej to prawo od dnia 1 września 2015r, tj. od dnia następnego po dniu złożenia wniosku, a więc zgodnie z art. 7 ust. 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych (pkt I. wyroku).

Z uwagi na to, że wątpliwości pozwanego co do oceny przyczyny rozwiązania stosunku pracy były niezrozumiałe, na podstawie art. 118 ust. 1a ustawy emerytalnej w związku z art. 11 ust. 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych orzeczono jak w punkcie II. wyroku, tj. stwierdzono, że organ rentowy ponosi odpowiedzialność za nieustalenie ostatniej okoliczności niezbędnej do wydania decyzji.

Wniosek ubezpieczonej o dopuszczenie dowodu z zeznań pracodawcy (k.38) oddalono na podstawie art. 217§3 kpc, gdyż okoliczności faktyczne nie budziły sporu. Dotyczył on jedynie oceny znaczenia niekwestionowanych okoliczności objętych wypowiedzeniem umowy o pracę, świadectwem pracy i pisemnymi wyjaśnieniami pracodawcy, złożonymi na wezwanie organu rentowego.