

Sygn. akt VI U 563/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 listopada 2015 r.

Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSO Aleksandra Mitros
Protokolant:	sekr. sądowy Ewa Żarkowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 20 października 2015 r. w S.

sprawy S. K.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w S.

o prawo do świadczenia przedemerytalnego

na skutek odwołania S. K.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w S.

z dnia 16 czerwca 2015 roku nr SP2- (...)

I. zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że przyznaje S. K. prawo do świadczenia przedemerytalnego od 24 kwietnia 2015 roku;

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

SSO Aleksandra Mitros

Sygn. akt VI U 563/15

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 16 czerwca 2015 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S., po rozpatrzeniu wniosku z dnia 23 kwietnia 2015 roku odmówił ubezpieczonej S. K. prawa do świadczenia przedemerytalnego, uznając, iż nie spełnia ona warunków do przyznania tego świadczenia, gdyż rozwiązanie jej stosunku pracy nie nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy, lecz umowa o pracę została rozwiązana za porozumieniem stron.

Odwołanie od powyższej decyzji wniosła S. K., domagając się przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o oddalenie odwołania w całości. W uzasadnieniu wskazał, iż ubezpieczona nie nabyła prawa do wnioskowanego świadczenia, gdyż rozwiązanie jej stosunku pracy nastąpiło na skutek porozumienia stron, a nie z przyczyn dotyczących zakładu pracy, a tylko taki sposób rozwiązania umowy o

pracę skutkowałby spełnieniem wszystkich warunków określonych w art.2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (tj. Dz. U. z 2013 r., poz.170 ze zm.).

Sąd ustalił, co następuje:

S. K. urodziła się (...).

Wniosek o świadczenie przedemerytalne złożyła w organie rentowym w dniu 23 kwietnia 2015 r. Odwołująca udokumentowała staż pracy wynoszący 33 lata, 2 miesiące i 25 dni.

Niesporne, a nadto dowody:

- wniosek, k. 1, pl. I akt ZUS

- świadectwa pracy, k. 18-23,33,38,42-45, 69-70,73, 77-79 pl. I akt ZUS

- raport ustalenia uprawnień do świadczenia, k.102a-102d pl. I akt ZUS

S. K. jest zarejestrowana w Powiatowym Urzędzie Pracy w S. od 24 października 2014 r. jako osoba bezrobotna, z prawem do zasiłku od 24 października 2014 roku do 23 października 2015 roku. W okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych ubezpieczona nie odmówiła bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, w rozumieniu ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, ani zatrudniania w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych.

Dowód:

- zaświadczenie PUP z 23.04.2015 r., k. 88-90, pl. III akt ZUS

- zaświadczenie z 3.10.2013 r., k. 14, pl. III akt ZUS

W okresie od 1 kwietnia 2012 r. do 30 listopada 2012 r. ubezpieczona była zatrudniona w (...) Spółce z o.o. w pełnym wymiarze czasu pracy, skąd została przejęta w trybie art.23¹ kp z dniem 1 grudnia 2012 r. przez Spółkę z o.o. (...) z siedzibą w Zielnej G.. W Spółce tej pracowała do 30 września 2014 r. w charakterze sprzątającej w pełnym wymiarze czasu pracy, natomiast ostatnie 17 dni pracy – od 1 do 17 października 2014 r. pracowała w wymiarze 0,45 etat. Dnia 17 października 2014 roku jej stosunek pracy został rozwiązany na podstawie porozumienia stron z przyczyn nie dotyczących pracownika, tj. na podstawie art.30 § 1 pkt 1 kp w zw. z art.10 ust.1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz. U. z 2003 r. Nr 90, poz.844 ze zm.). Powódka otrzymała odprawę pieniężną od pracodawcy.

W świadectwie pracy z dnia 17 października 2014 roku jako podstawę rozwiązania stosunku pracy zakład pracy wpisał rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz.844 z późn. zm.) za porozumieniem stron - art. 30 § 1 pkt 1 KP.

Spółka (...) na dzień 17.10.2014 r. zatrudniała 993 osoby.

Dowód:

- zeznania ubezpieczonej protokół elektroniczny k.46 akt sądowych

- akta osobowe wnioskodawczynie z okresu zatrudnienia w Spółce z o.o. (...), w tym w szczególności: „wypowiedzenie umowy o pracę za porozumieniem stron” z dnia 14.10.2014 r. k.C-1, świadectwo pracy C-2

- pismo z dnia 23.10.2015 r. k.50 akt sądowych

W piśmie z dnia 21 maja 2015 r. organ rentowy zwrócił się do (...) Sp. z o.o. w Z. o podanie co było przyczyną rozwiązania umowy o pracę z Panią S. K..

W odpowiedzi (...) Sp. z o.o. wskazała, że umowa o pracę została rozwiązana z wnioskodawczynią z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 z 2003 r. z późn. zm.) za porozumieniem stron – art.30 § 1 pkt 1.

Dowód:

- pismo ZUS z dnia 21.05.2015 r. k.99 pl. I akt ZUS;

- pismo (...) z dnia 28.05.2015 r. k.101 pl. I akt ZUS

Sąd zważył, co następuje:

Odwołanie okazało się zasadne.

Podstawą ubiegania się przez S. K. o prawo do świadczenia przedemerytalnego jest art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych (tj. Dz.U. z 2013 r., poz. 170), zgodnie z którym prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje 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** (Dz. U. z 2008 r. 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 **posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 30 lat dla kobiet (...)**. Natomiast zgodnie z przepisem art. 2 ust. 3 cytowanej ustawy, 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 nadal jest zarejestrowana jako bezrobotna, w okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych, 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 oraz złoży wnioski 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.

Bezsporne w sprawie było, że ubezpieczona – w ocenie organu rentowego - nie spełniła tylko jednego warunku koniecznego do przyznania świadczenia emerytalnego, tj. nie wykazała, że jej stosunek pracy uległ rozwiązaniu z przyczyn nie dotyczących zakładu pracy. Spełnienie pozostałych przesłanek warunkujących przyznanie odwołującej prawa do świadczenia przedemerytalnego nie było przez ZUS kwestionowane i znajduje odzwierciedlenie w aktach rentowych ubezpieczonej.

Na okoliczność sposobu rozwiązania umowy o pracę ubezpieczona przedstawiła w organie rentowym świadectwo pracy wystawione w dniu 17 października 2014 roku, z którego jasno wynikało, że w Spółce z o.o. (...) była zatrudniona od 1 kwietnia 2012 roku do 17 października 2014 roku na stanowisku sprzątająca, a **stosunek pracy został rozwiązany z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz.844 z późn. zm.) za porozumieniem stron - art. 30 § 1 pkt 1 KP.**

Zgodnie z treścią art. 30 § 1 kp umowa o pracę rozwiązuje się:

1) na mocy porozumienia stron;

2) przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem);

3) przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia);

4) z upływem czasu, na który była zawarta;

5) z dniem ukończenia pracy, dla której wykonania była zawarta.

Porozumienie stron jest zatem jednym ze sposobów rozwiązania stosunku pracy. Przepis art. 2 ust.1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, posługując się określeniem „rozwiązanie stosunku pracy” nie wymaga, ażeby rozwiązanie to nastąpiło np. za wypowiedzeniem jednej ze stron. Jedynym wskazanym w tym przepisie warunkiem, który musi zostać spełniony w związku z rozwiązaniem stosunku pracy, **jest wystąpienie przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy**, przy czym zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, **za przyczyny dotyczące zakładu pracy przyjmuje się:**

a) **rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn niedotyczących pracowników, zgodnie z przepisami o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników** lub zgodnie z przepisami ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy, w przypadku rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z tych przyczyn u pracodawcy zatrudniającego mniej niż 20 pracowników, (...)

Z kolei zgodnie z art.1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t.j. Dz.U. z 2015 r. poz. 192 dalej jako ustawa z 13 marca 2003 r.) przepisy ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej:

1) 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników,

2) 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników,

3) 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników

- zwanego dalej "grupowym zwolnieniem".

Natomiast **w myśl art.10 ust.1 ustawy z 13 marca 2003 r. przepisy art. 5 ust. 3-7 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1.**

Przenosząc powyższe na grunt rozpoznawanej sprawy, Sąd stwierdził, że Spółka z o.o. (...), zatrudniająca na dzień rozwiązania z ubezpieczoną umowy o pracę (...) osoby, była pracodawcą, o którym mowa w art.10 ust.1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. Nie ma także wątpliwości co do tego, że rozwiązanie z powódką umowy o pracę (bo porozumienie stron jest właśnie jednym ze sposobów rozwiązania stosunku pracy – art.30 ust.1 kp) nastąpiło z przyczyn niedotyczących pracowników w oparciu właśnie o przepis art.10 ust.1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r., który to przepis został wyraźnie wskazany w oświadczeniu pracodawcy z dnia 14 października 2014 r. zatytułowanym „wypowiedzenie umowy o pracę za porozumieniem stron”.

Uwzględniając powyższe, uznać należało, że **rozwiązania stosunku pracy ubezpieczonej nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu** art. 2 ust. 1 pkt 29 a ustawy o promocji zatrudnienia

i instytucjach rynku pracy (**rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, zgodnie z przepisami o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników**), a w konsekwencji, że spełnia ona również ostatni warunek konieczny do przyznania świadczenia przedemerytalnego.

Z uwagi na to, że odwołująca wykazała wszystkie pozostałe przesłanki warunkujące nabycie uprawnień do świadczenia przedemerytalnego, wynikające z art. 2 cytowanej wyżej ustawy o świadczeniach przedemerytalnych - zgromadziła łącznie 32 lata, 2 miesiące i 25 dni stażu pracy, była od dnia 24.10.2014 r. i nadal jest zarejestrowana jako bezrobotna, pobierała zasiłek dla bezrobotnych w okresie od 24.10.2014 r. do 25.10.2015 r., przy czym w okresie pobierania zasiłku nie odmówiła bez uzasadnionej przyczyny podjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, w rozumieniu ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, ani zatrudniania w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych (vide: zaświadczenie z PUP k.9 plik III akt rentowych) oraz złożyła wnioski 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 - Sąd w oparciu o art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. zmienił w punkcie I zaskarżoną decyzję z dnia 16 czerwca 2015 roku i przyznał S. K. prawo do świadczenia przedemerytalnego **od dnia następnego po złożeniu wniosku** - stosownie do treści art. 7 ust. 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych (wniosek o świadczenie został złożony w dniu 23 kwietnia 2015 r.).

W myśl przepisu art. 118 ust. 1a ustawy emerytalnej, w razie ustalenia prawa do świadczenia lub jego wysokości orzeczeniem organu odwoławczego za dzień wyjaśnienia ostatniej okoliczności niezbędnej do wydania decyzji uważa się również dzień wpływu prawomocnego orzeczenia organu odwoławczego, **jeżeli organ rentowy nie ponosi odpowiedzialności za nieustalenie ostatniej okoliczności niezbędnej do wydania decyzji. Organ odwoławczy, wydając orzeczenie, stwierdza odpowiedzialność organu rentowego.**

Mając powyższe na uwadze, należało ocenić, czy w niniejszej sprawie, w której ubezpieczona domagała się od organu rentowego przyznania jej prawa do świadczenia przedemerytalnego, a organ rentowy twierdził, że świadczenie to jej nie przysługuje, gdyż rozwiązanie jej stosunku pracy nastąpiło na skutek porozumienia stron, a nie z przyczyn dotyczących zakładu pracy, możliwe było przyjęcie przez Sąd, że organ rentowy ponosi odpowiedzialność za „niewyjaśnienie ostatniej okoliczności niezbędnej do wydania decyzji”. Należało przy tym za ową okoliczność uznać ustalenie, że **rozwiązania stosunku pracy ubezpieczonej nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 29 a ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, zgodnie z przepisami o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników)**.

Pomimo niekwestionowanej co do wiarygodności treści świadectwa pracy ubezpieczonej ze Spółki (...), organ rentowy nie był w stanie stwierdzić, że stosunek pracy ubezpieczonej został rozwiązany z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Sąd, chcąc uniknąć procesu sądowego w niniejszej sprawie, zwrócił się do organu rentowego o informację dlaczego wnioskodawczyni nie zostało przyznane świadczenie skoro jej stosunek pracy został rozwiązany z przyczyn dotyczących zakładu pracy, a jeżeli organ rentowy stoi na stanowisku, że porozumienie stron nie powoduje rozwiązania stosunku pracy, to należy wskazać podstawy prawne takiego stanowiska. Pomimo tego wskazania, organ rentowy nie zmienił swojego stanowiska w sprawie.

Podkreślenia wymaga, że orzeczenie zmieniające Sąd nastąpiło na podstawie tych samych dokumentów, którymi dysponował organ rentowy. Dodatkowo ustalono tylko liczbę pracowników pracodawcy ubezpieczonej na dzień rozwiązania z nią stosunku pracy, ale tymi samymi danymi dysponował cały czas ZUS.

Reasumując, koniecznym stało się stwierdzenie, że organ rentowy, błędnie interpretując przepis art.2 ust.1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, wydał błędną decyzję, odmawiając przyznania wnioskodawczyni prawa do świadczenia w sytuacji, gdy możliwe było wydanie decyzji zgodnej z prawem. Powyższe oznacza, że opóźnienie w ustaleniu prawa do świadczenia jest następstwem okoliczności, za które organ rentowy ponosi odpowiedzialność.

W tej sytuacji, z uwagi na treść przepisu art. 118 ust. 1a ustawy emerytalnej, koniecznym stało się orzeczenie jak w punkcie II sentencji wyroku.

VI U 563/15

ZARZĄDZENIE

1. (...)
2. (...)
3. (...)