

Sygn. akt: III U 664/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 września 2015r.

Sąd Okręgowy w Ostrołęce III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Monika Obrębska
Protokolant:	sekretarz sądowy Przemysław Dudziński

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 10 września 2015r. w O.

sprawy z odwołania S. D.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w P.

o świadczenie przedemerytalne

na skutek odwołania S. D.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w P.

z dnia 27.06.2014r. **znak** (...)

orzeka:

1. zmienia zaskarżoną decyzję, w ten sposób, że przyznaje S. D. prawo do świadczenia przedemerytalnego począwszy od dnia 24.06.2014r.;
2. stwierdza brak odpowiedzialności organu rentowego za nieustalenie ostatniej okoliczności niezbędnej do wydania decyzji.

UZASADNIENIE

W dniu 23.06.2014r. S. D. złożył w Oddziale ZUS w P. wniosek o ustalenie uprawnień do świadczenia przedemerytalnego.

Po rozpoznaniu tego wniosku decyzją z dnia 27.06.2014r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w P. odmówi S. D. prawa do tego świadczenia wskazując, że zatrudnienie u ostatniego pracodawcy nie trwało 6 miesięcy, w związku z czym nie został spełniony warunek do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego, wynikający z art. 2 ust. 1 pkt. 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych.

S. D. decyzję powyższą zaskarżył, wnosząc od niej odwołanie. W uzasadnieniu odwołania podniósł, że praca w (...) Sp. z o.o. była kontynuacją pracy w firmie (...), w której był zatrudniony od 05.07.1994r. do 30.09.2013r., gdzie rozwiązano z nim umowę z przyczyn ekonomicznych.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o oddalenie odwołania. W uzasadnieniu wskazał, że zatrudnienie odwołującego u ostatniego pracodawcy tj. (...) Sp z o.o. w W. nie trwało 6 miesięcy, w związku z czym nie został spełniony warunek do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego, wynikający z art. 2 ust. 1 pkt. 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych.

Sąd Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych ustalił następujący stan faktyczny:

S. D. urodził się (...) W okresie od dnia 05.07.1994r. do 30.09.2013r. S. D. był zatrudniony w (...) S.A. w P.. Stosunek pracy został rozwiązany za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę z przyczyn ekonomicznych leżących po stronie pracodawcy, przy czym stanowisko pracy odwołującego zostało zlikwidowane, na jego miejsce nikt nie został przyjęty. Z dniem 01.10.2013r. odwołujący podjął zatrudnienie w (...) sp. z o.o. w W. na stanowisku murarza. Stosunek pracy został rozwiązany z dniem 23.11.2013r. za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę z powodu likwidacji stanowiska pracy. S. D. na datę rozwiązania stosunku w (...) Sp. z o.o. w W. pracy udowodnił okres ubezpieczenia w wymiarze 37 lat, 6 miesięcy i 12 dni, natomiast na datę rozwiązania stosunku pracy z (...) S.A. w P. wymiarze 37 lat, 4 miesięcy i 19 dni. Od dnia 12.12.2013r. S. D. został zarejestrowany jako bezrobotny i jest nim nadal. W okresie od 20.12.2013r. do 23.06.2014r. odwołujący pobierał zasiłek dla bezrobotnych i w okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych nie odmówił 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 złożył 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.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o dokumenty z akt rentowych, dokumenty z akt osobowych odwołującego, zeznania odwołującego i świadka A. D..

Sąd Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył, co następuje:

Odwołanie S. D. jest zasadne i zasługuje na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że podstawą do ubiegania się przez odwołującego o prawo do świadczenia przedemerytalnego jest art. 2 ust. 1 pkt 2 i ust. 3 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych, zgodnie z którym prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje osobie, która do dnia rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn dotyczących zakład pracy, w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w którym była zatrudniona przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, ukończyła 60 lat – w przypadku mężczyzn oraz posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 35 lat dla mężczyzn.

Art. 2 ust. 3 cytowanej ustawy stanowi z kolei, że 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 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 złożył 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.

W przedmiotowej sprawie poza sporem pozostawało, że S. D. na datę rozwiązania stosunku pracy w (...) Sp. z o.o. w W. udowodnił okres ubezpieczenia w wymiarze 37 lat, 6 miesięcy i 12 dni, natomiast na datę rozwiązania stosunku pracy w (...) S.A. w P. w wymiarze 37 lat, 4 miesięcy i 19 dni. Bezsporne było też to, że z dniem 23.11.2013r. został z odwołującym rozwiązany stosunek pracy z (...) Sp. z o.o. w W.. Umowa została rozwiązana za wypowiedzeniem przez pracodawcę z powodu likwidacji stanowiska pracy. Poza sporem pozostawało też, że w (...) Sp. z o.o. w W.

odwołujący był zatrudniony 1 miesiąc i 23 dni. Dokumentacja z akt rentowych potwierdza też od dnia 12.12.2013r. został zarejestrowany jako bezrobotny i jest nim nadal. Poza sporem pozostawało też, że w okresie od 20.12.2013r. do 23.06.2014r. odwołujący pobierał zasiłek dla bezrobotnych i w okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych nie odmówił 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 złożył 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.

Sporne pozostawało jedynie to czy fakt, że zatrudnienie u ostatniego pracodawcy trwało krócej niż 6 miesięcy, pozbawia ubezpieczonego prawa do wnioskowanego świadczenia.

Sąd w tym zakresie nie podzielił argumentacji przedstawionej przez ZUS. W ocenie Sądu należało rozważyć i ustalić czy na datę ustania poprzedniego stosunku pracy tj. zatrudnienia w (...) S.A. w P. odwołujący spełniał przesłanki, o których mowa w cyt. wyżej art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych. Jak wynika z dokumentów z akt rentowych na datę rozwiązania stosunku pracy z (...) S.A. w P. (tj. 30.09.2013r.) odwołujący zgromadził okres ubezpieczenia w wymiarze 37 lat, 4 miesięcy i 19 dni (a więc znacznie więcej niż wymagane 35 lat) oraz miał ukończone 60 lat. Ponadto w firmie (...) S.A. w P. S. D. był zatrudniony znacznie dłużej niż wymagane 6 miesięcy (tj. od dnia 05.07.1994r. do 30.09.2013r.). Przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało też, że stosunek pracy z odwołującym został rozwiązany z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. 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 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, 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;

Z przedłożonego świadectwa pracy z dnia 30.09.2013r. (k. 14 akt rentowych) wynika, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę z przyczyn ekonomicznych przedsiębiorstwa.

Z zeznań świadka A. D. – ówczesnego prezesa Zarządu (...) S.A. w P. wynika, że problemy finansowe spółki, które przełożyły się na konieczność redukcji etatów, rozpoczęły się już w 2012r. Od początku 2013r. Spółka ograniczała zatrudnienie. Odwołujący był w kolejnej grupie zwalnianych pracowników. Jego stanowisko pracy zostało zlikwidowane. Na miejsce zwalnianych pracowników nie byli przyjmowani nowi pracownicy. Świadek przyznał też, że część pracowników, w tym S. D., byli przejmowani i zatrudniani przez inne firmy, w celu dokończenia rozpoczętych inwestycji.

Zeznania świadka znajdują w pełni potwierdzenie w zeznaniach odwołującego S. D., który również zeznał, że przyczyną rozwiązania z nim stosunku pracy w firmie (...) były problemy ekonomiczne Spółki, które doprowadziły ostatecznie

do ogłoszenia upadłości firmy. Odwołujący potwierdził, że pracownicy firmy byli systematycznie zwalniani. Nikt nowy nie był przyjmowany. Również jego stanowisko pracy zostało zlikwidowane.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadka i odwołującego. Były one spójne, wzajemnie się uzupełniały. Korespondują też w pełni z zapisem w świadectwie pracy odnośnie przyczyny rozwiązania stosunku pracy.

Reasumując powyższe nie budzi żadnych wątpliwości, że stosunek pracy w (...) S.A. w P. został rozwiązany z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Podkreślić należy, że z literalnej treści art. 2 ust. 1 pkt. 2 i ust. 3 cytowanej wyżej ustawy o świadczeniach przedemerytalnych wynika, iż warunkiem uprawniającym do uzyskania świadczenia przedemerytalnego jest pobieranie zasiłku dla bezrobotnych przez okres co najmniej 6 miesięcy, a ustawodawca nie sprecyzował kolejnego wymagania, że okres ten winien przypadać po rozwiązaniu „ostatniego” stosunku pracy. Taki pogląd wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23.05.2012r. w sprawie I BU 15/11 (LEX 1215398) oraz Sąd Apelacyjny w Katowicach w wyroku z dnia 16.01.2013r. w sprawie III AUa 1626/12 (LEX 1271868). Ponadto Sąd Apelacyjny w Katowicach w wyroku z dnia 14.05.2009r., wydanym w sprawie III AUa 5014/08 (LEX nr 574503), na tle takiego podobnego stanu faktycznego, stwierdził jednoznacznie, że zawarcie umowy zlecenia po rozwiązaniu stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, nie ma znaczenia z punktu widzenia warunków opisanych w treści art. 2 ust. 1 pkt. 5 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych. Powyższy pogląd Sąd orzekający w przedmiotowej sprawie w pełni podziela i aprobuje. Jak słusznie wskazał Sąd Apelacyjny w Katowicach, cytowane wyżej przepisy ustawy o świadczeniach przedemerytalnych opisują dwie grupy przesłanek. Przyjąć należy, że pierwsza, oznaczona w treści art. 2 ust. 1 pkt 2 cyt. ustawy odnosi się do opisu stanu zamkniętego przed złożeniem wniosku i sprowadza się do sytuacji oznaczającej utratę zatrudnienia, w której osoba - należy zakładać, że ustawodawca celowo używa tego zwrotu - do dnia rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów o promocji zatrudnienia: - ukończyła 60 lat w przypadku mężczyzn posiada u tegoż pracodawcy staż pracy nie krótszy niż 6 miesięcy; - posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 35 lat dla mężczyzn. Druga grupa przesłanek dotyczy sytuacji bezpośrednio poprzedzającej złożenie wniosku i łączy się ze statusem osoby bezrobotnej.

Podobne stanowisko zajął również Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 lipca 2013r. (III UZP 2/13, OSNP 2013/21-22/256). Sąd ten uznał, że nabycie prawa do świadczenia przedemerytalnego nie zostało uzależnione od zarejestrowania się w urzędzie pracy w charakterze bezrobotnego bezpośrednio po utracie źródła utrzymania z przyczyn niezależnych od pracownika, przedsiębiorcy lub rencisty. Cytowana ustawa nie zawiera także przepisu, który pozbawiałby takie osoby prawa do świadczenia przedemerytalnego w przypadku poszukiwania nowego zatrudnienia lub jego podjęcia w okresie przed otrzymaniem zasiłku dla bezrobotnych. Przeciwny pogląd, pomija pełną treść art. 2 ust. 3 pkt 5 w/w ustawy. Dokonując wykładni podpunktu drugiego tego przepisu, Sąd Najwyższy stwierdził, że świadczenie przedemerytalne przysługuje również wtedy, gdy np. po dwóch miesiącach otrzymywania zasiłku dla bezrobotnych dojdzie do podjęcia zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej przez pięć miesięcy, jeżeli niezwłocznie po tym okresie nieudanego znalezienia stałego źródła utrzymania osoba taka zgłosi wniosek o świadczenie przedemerytalne. Świadczenie przedemerytalne powinno być zatem przyznane tylko w sytuacji, gdy osoba w wieku przedemerytalnym nie ma rzeczywistej możliwości znalezienia zatrudnienia, co powinno być poprzedzone aktywnym poszukiwaniem źródła przychodów. Również aspekt fiskalny (ogromne dotacje wypłacane przez budżet Państwa na świadczenia wypłacane przez ZUS) nakazuje taką wykładnię tych przepisów, aby wypłata świadczeń przedemerytalnych miała zastosowanie tylko do osób, które po nieudanych próbach pozyskania źródła zarobku, nie są w stanie znaleźć stałej pracy. Celem ustawy jest więc wspieranie aktywności takich osób, a nie - propagowanie biernej postawy. Wykładnia art. 2 ust. 3 pkt 5 ppkt 1 w/w ustawy także implikuje zadania aktywizacyjne przed zarejestrowaniem się w urzędzie pracy. Z przepisów wynika zatem – jak podkreślił Sąd Najwyższy – brak obowiązku zgłoszenia się w urzędzie pracy bezpośrednio po rozwiązaniu stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Racjonalne i celowe jest bowiem podjęcie prób znalezienia nowej pracy (działalności zarobkowej). Dopiero, gdy próby takie zakończą się niepowodzeniem, niezbędne będzie otrzymywanie zasiłku dla bezrobotnych. Interpretowany przepis dopuszcza rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem przez pracownika, czy na zasadzie porozumienia stron; odnosi się zatem do sytuacji, gdy po utracie pracy lub źródła utrzymania z przyczyn niezależnych

od osoby w wieku przedemerytalnym, pomimo wysiłków takiej osoby, nie może ona znaleźć satysfakcjonującej i stałej pracy (działalności zarobkowej). Analogiczny pogląd wyraził też Sąd Apelacyjny w Białymstoku w wyroku z dnia 25.02.2014r., wydanym w sprawie III AUa 1119/13.

Przepisy prawa nie nakładały zatem na S. D. obowiązku rejestracji w urzędzie pracy bezpośrednio po rozwiązaniu stosunku pracy z (...) S.A. w P.. Stąd podjęcie przez niego zatrudnienia w (...) S.A. w W. w okresie od 1.10.2013r. do 23.11.2013r., a przed zarejestrowaniem się w urzędzie pracy w dniu 12.12.2013r. nie miało wpływu na jego prawo do świadczenia przedemerytalnego. Nabycie prawa do tego świadczenia nie jest bowiem uzależnione od pobierania przez okres sześciu miesięcy zasiłku dla bezrobotnych, o którym mowa w art. 2 ust. 3 w/w ustawy, bezpośrednio po zakończeniu okresów, wymienionych w art. 2 ust. 1 w/w ustawy.

Mając na uwadze powyższe argumenty, Sąd Okręgowy uznał, że ubezpieczony spełnił wszystkie warunki do uzyskania świadczenia przedemerytalnego.

Z tych względów, Sąd Okręgowy, na mocy art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. zmienił zaskarżoną decyzję z dnia 27.06.2014r. i przyznał S. D. prawo do świadczenia przedemerytalnego począwszy od 24.06.2014r. tj. od dnia następnego po złożeniu wniosku wraz z wymaganymi dokumentami – stosownie do treści art. 7 ust. 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych.

Zgodnie z treścią art. 118 ust. 1a ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych w zw. z art. 11 ustawy o świadczeniach emerytalnych, Sąd był zobowiązany, przyznając odwołującemu prawo do świadczenia przedemerytalnego, do zamieszczenia z urzędu w sentencji wyroku rozstrzygnięcia w przedmiocie odpowiedzialności organu rentowego odnośnie do nieustalenia ostatniej okoliczności niezbędnej do wydania decyzji tj. zarówno przyznającego prawo do świadczenia, jak też jego brak (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28.04.2010 roku, II UK 330/09, LEX 604220). W ocenie Sądu Okręgowego w przedmiotowej sprawie brak podstaw do obciążenia organu rentowego odpowiedzialnością za nieustalenie wszystkich okoliczności niezbędnych do wydania decyzji o przyznaniu odwołującemu prawa do świadczenia przedemerytalnego, bowiem kwestia właściwej interpretacji przepisów art. 2 ust. 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych mogła budzić wątpliwości organu rentowego, ponadto dopiero na etapie postępowania sądowego doprecyzowano i ustalono rzeczywistą przyczynę ustania stosunku pracy odwołującego w (...) S.A. w P..

Z tych względów orzeczono jak w pkt. 2 wyroku.