

Sygn.akt III AUa 1631/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 maja 2015 r.

Sąd Apelacyjny w Białymstoku, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSA Piotr Prusinowski (spr.)

Sędziowie: SA Dorota Elżbieta Zarzecka

SA Alicja Sołowińska

Protokolant: Magda Małgorzata Gołaszewska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 5 maja 2015 r. w B.

sprawy z odwołania J. M.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B.

o świadczenie przedemerytalne

na skutek apelacji wnioskodawcy J. M.

od wyroku Sądu Okręgowego w Białymstoku V Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 12 sierpnia 2014 r. sygn. akt V U 1820/13

I. zmienia zaskarżony wyrok i poprzedzającą go decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. z dnia 20 września 2013 roku w ten sposób, że przyznaje wnioskodawcy J. M. prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia 25 lipca 2013 roku;

II. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. na rzecz J. M. kwotę 210 (dwieście dziesięć) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym 180 (sto osiemdziesiąt) złotych tytułem kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje.

Sygn. akt III AUa 1631/14

UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. decyzją z dnia 20 września 2013 r. odmówił J. M. prawa do świadczenia przedemerytalnego na podstawie ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. z 2013 r. poz. 170). Organ rentowy podniósł, iż ubezpieczony nie spełnia warunków uprawniających do wypłaty tego świadczenia, ponieważ rozwiązanie stosunku pracy nie nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2013 r. poz. 674 ze zm.). Pomimo wskazanej w świadectwie pracy przyczyny rozwiązania umowy o pracę – likwidacja stanowiska - ustalono, że stanowisko zajmowane przez J. M. (inspektor do spraw techniczno- eksploatacyjnych) nie uległo likwidacji i nadal funkcjonuje, nie można zatem przyjąć, że nastąpiła jego likwidacja.

Z powyższą decyzją nie zgodził się wnioskodawca i wniósł od niej odwołanie. Podnosił, iż rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z przyczyn zakładu pracy (likwidacja stanowiska pracy) i za wypowiedzeniem przez zakład pracy w związku

z ustawą z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

Sąd Okręgowy w Białymstoku wyrokiem z dnia 12 sierpnia 2014 r. oddalił odwołanie. Sąd ten odwołał się do przepisu art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych. Stwierdził, że poza sporem było spełnienie większości przesłanek umożliwiających przyznanie świadczenia przedemerytalnego. Organ rentowy w sposób bezpośredni przyznał, iż na dzień rozwiązania stosunku pracy tj. 31 grudnia 2012 roku J. M. udokumentował okres składkowy i nieskładkowy w łącznym wymiarze 38 lat, 11 miesięcy i 25 dni. Odwołujący był zarejestrowany w urzędzie pracy od dnia 7 stycznia 2013 roku i uprawniony do zasiłku dla bezrobotnych od dnia 15 stycznia 2013 roku do dnia wydania zaświadczenia przez Powiatowy Urząd Pracy w dniu 15 lipca 2013 roku.

Kwestią sporna w niniejszej sprawie sprowadzała się do ustalenia czy została zachowana przesłanka z art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych, mianowicie czy rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia. Definicja legalna „przyczyn dotyczących zakładu pracy” została uregulowana w art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. a-d ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia gdzie wskazano, iż ilekroć jest mowa o przyczynach dotyczących zakładu pracy oznacza to:

- 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 Kodeksu pracy, w przypadku rozwiązania stosunków pracy lub stosunku służbowego z tych przyczyn u pracodawcy zatrudniającego mniej niż 20 pracowników,
- rozwiązanie stosunków pracy lub stosunku służbowego z powodu ogłoszenia upadłości pracodawcy, jego likwidacji lub likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych albo technologicznych,
- 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,
- 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.

W ocenie Sądu pierwszej instancji, zebrany w sprawie wiarygodny materiał dowodowy w sposób niewątpliwy wskazywał na fakt, iż umowa o pracę wnioskodawcy nie została rozwiązana z przyczyn dotyczących zakładu pracy, bowiem stanowisko pracy, na którym był zatrudniony odwołujący nie uległo likwidacji, a po rozwiązaniu z nim stosunku pracy inna osoba została zatrudniona na jego miejsce.

Sąd zauważył, że z akt osobowych J. M. i świadectwa pracy z dnia 31 grudnia 2012 roku wynikało, iż był on zatrudniony w firmie Administracja (...) Sp. z o.o. w okresie od 15 czerwca 2002 roku do 31 grudnia 2012 roku, w pełnym wymiarze czasu pracy (w tym od 15 czerwca 2002 roku do 31 grudnia 2012 roku na 1/2 etatu). W okresie zatrudnienia wykonywał ostatnio pracę na stanowisku inspektora ds. techniczno- eksploatacyjnych. Stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę zgodnie z art. 30 § 1 pkt 2 k.p. – likwidacja stanowiska pracy.

Sąd przyjął również, że z dołączonych akt osobowych I. B. wynika, iż była ona zatrudniona w firmie Administracja (...) Sp. z o.o. w okresie od 1 września 2008 roku do 31 grudnia 2012 roku, w pełnym wymiarze czasu pracy, zajmując ostatnio takie samo stanowisko jak odwołujący, tj. stanowisko inspektora ds. techniczno- eksploatacyjnych.

Na podstawie wypowiedzi wnioskodawcy Sąd przyjął, że u pracodawcy były dwa stanowiska inspektora, na jednym pracował on, drugie zajmowała I. B., która nie otrzymała wypowiedzenia. Dyrektor zebrał wszystkich pracowników (6-7 osób) i wręczył wypowiedzenia. Wnioskodawca przesłuchany w charakterze strony zeznał, iż nie prosił o skrócenie

okresu wypowiedzenia, a jedynie o urlop. Odwołujący pokazywał C. S. zakres swoich obowiązków i sposób ich wykonywania.

Przy ustaleniu stanu faktycznego Sąd Okręgowy oparł się na zeznaniach świadków. W jego ocenie kluczowe znaczenia dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy miały zeznania świadka W. R. (1), który był dyrektorem administracji w firmie Administracja (...) Sp. z o.o. do 31 grudnia 2012 roku. Świadek przesłuchany po raz pierwszy na rozprawie w dniu 3 marca 2014 roku potwierdził, iż dokonał wypowiedzenia umowy o pracę odwołującemu. W miesiącu sierpniu i wrześniu 2012 roku (...) utraciło przychody w wysokości około 80%, ponieważ z firmy odeszły zarządzane przez nią wspólnoty. Na zarządzanych 55 wspólnot odeszły 42 wspólnoty i przeszły w większości do firmy konkurencyjnej prowadzonej przez M. M. (1) (...). Ok. 25-26 wspólnot przeszło do (...), pozostałe, tj. 3 wspólnoty rozpoczęły współpracę z innymi administracjami, zaś pozostałe do końca 2012 roku (w okresie wypowiedzenia umowy o pracę odwołującemu) wróciły do (...). Wspólnoty faktycznie odeszły z (...) z dniem 30 listopada 2012 roku, stosowały trzymiesięczny okres wypowiedzenia. W spółce (...) były dwa stanowiska inspektora ds. techniczno-eksploatacyjnych. Po odejściu odwołującego jego obowiązki przejęła jedna z pracownic, tj. C. S., która obecnie dodatkowo wykonuje czynności kadrowej i inspektora ds. techniczno-eksploatacyjnych.

Świadek W. R. (1) przesłuchany ponownie podczas rozprawy w dniu 7 sierpnia 2014 roku podtrzymał swoje dotychczasowe zeznania oraz dodał, iż 28 września 2012 roku wypowiedzenia otrzymali wszyscy pracownicy (...), którzy mieli 3 miesięczny okres wypowiedzenia, co było podyktowane odejściem 42 z 55 wspólnot. Okresy wypowiedzenia wspólnot skończyły się do końca sierpnia, świadek rozpoczął rozmowy ze wspólnotami by powróciły do zarządzania. W związku z tym, iż pozostało tylko 13 wspólnot podjęto decyzję o zwolnieniu pracowników spółki (...) i przygotowywano się do likwidacji. Do końca grudnia 2012 roku powróciło jednak 13 wspólnot. Świadek podkreślił, iż stanowisko odwołującego faktycznie nie zostało zlikwidowane. W. R. (1) nie uwzględnił ustnej prośby J. M. o skrócenie okresu wypowiedzenia, wskazując, iż zobowiązuje go do wyszkolenia pracownika na swoje stanowisko. Odwołujący wyszkolił w tym zakresie C. S.. Jego stanowisko istnieje nadal, w takim kształcie, z takim samym zakresem obowiązków jakie wykonywał odwołujący. Świadek zaznaczył, iż bez tego stanowiska (...)nie istnieje”, bowiem bez tych czynności spółka nie może wykonywać swoich zadań. Świadek zeznał iż nadal C. S. wykonuje obowiązki odwołującego, natomiast czynności I. B. nie były po 1 stycznia 2013 roku wykonywane przez nikogo. Do zadań odwołującego, a następnie C. S. należało rozliczenie wszelkich należności: zużycia zimnej wody, ścieków, nieczystości, wystawianie nowych zawiadomień o wysokości opłat w sytuacji zmiany właściciela. Powyższe okoliczności potwierdziła w swoich zeznaniach świadek C. S., która od 2 stycznia 2013 roku pracuje w (...) jako inspektor ds. techniczno-administracyjnych. Świadek ten wskazał, iż wypowiedzenia umów o pracę były dokonywane pracownikom, bowiem wspólnoty wypowiedziały umowy administrowania i spółka mogła nie przetrwać. Pracownikom, którzy chcieli pracować w (...) wypowiedzenia zostały cofnięte. Świadek zaznaczyła, iż stanowisko odwołującego faktycznie nie zostało zlikwidowane, bowiem część wspólnot, które odeszły z (...) ponownie powróciły. Dlatego ona przejęła obowiązki odwołującego i wykonywała te same czynności, które wykonywał wnioskodawca przed wypowiedzeniem. Jeszcze przed styczniem 2013 roku odwołujący próbował przekazać jakie czynności wykonywał. Do obowiązków świadka, przejętych po J. M., należało: naliczenie czynszów, rozliczenie wody, wystawianie rachunków za administrowanie, za odbiór internetu i telewizji. Ponadto świadek wykonywała również obowiązki wynikające z jej wcześniejszego stanowiska, tj. kadrowej-księgowej dotyczące płatności. Czynności drugiego pracownika zajmującego stanowisko inspektora do spraw techniczno-eksploatacyjnych (I. B.) przejęła I. G..

Świadek I. B., zajmująca w firmie takie samo stanowisko jak odwołujący wskazała, iż do jej zadań należało prowadzenie technicznych spraw, przyjmowanie zleceń telefonicznych, przekazywanie zgłoszeń do konserwatorów, świadek podkreśliła, iż odwołujący nie wykonywał dokładnie takich samych czynności, zajmował się rozliczaniem wspólnot.

W przedmiotowej sprawie poza opisanymi już w uzasadnieniu świadkami przesłuchani zostali również L. M. - żona odwołującego oraz jego syn M. M. (1). M. M. (1) zeznał, iż prowadzi działalność gospodarczą pod nazwą (...) M. M. (1)

w B. i w przeszłości również pracował w (...), rozwiązał umowę o pracę za porozumieniem stron z końcem sierpnia 2012 roku (k. 32-33).

Świadek L. M. zeznała, iż pracowała w (...), ostatnio jako dyrektor i prezes zarządu. W spółce nie pracuje od 19 września 2012 roku. Wskazała, iż przyczyną stosunku pracy był kryzys finansowy spółki, wskazała, iż nie zrobiła nic by działać na szkodę wymienionej firmy. Obecnie świadek zajmuje się pośrednictwem i zarządzaniem nieruchomościami, pracuje u syna, którego firma ma szerszy zakres działania niż (...). 23 wspólnoty przeszły do firmy (...), przy czym była to ich autonomiczna decyzja. Świadek wskazała, iż częściowo obowiązki odwołującego przejęła C. S..

Sąd pierwszej instancji dał wiarę zeznaniom świadków W. R. (1), C. S. i I. B., uznając, iż są one szczegółowe, logiczne i wyczerpujące, a także korelują z dokumentami zebranymi w niniejszym postępowaniu. Do oceny zeznań M. i L. M. Sąd pierwszej instancji podszedł „ostrożnie” z uwagi na fakt, iż w/w są osobami najbliższymi odwołującego i mogą być zainteresowani w korzystnym dla niego rozstrzygnięciu w przedmiocie procesu. Sąd musiał mieć również na uwadze, iż wymienieni członkowie rodziny J. M. nie mogli mieć szczegółowych informacji dotyczących tego, czy jego stanowisko pracy w rzeczywistości uległo likwidacji- w chwili wypowiedzenia odwołującemu stosunku pracy nie byli już bowiem pracownikami i nie pełnili jakichkolwiek funkcji w strukturach (...). Ostatecznie natomiast L. M. potwierdziła, iż z posiadanych przez nią informacji wynika, iż część obowiązków po odwołującym przejęła C. S.. Dodatkowo Sąd miał na uwadze, iż wbrew twierdzeniu świadka L. M. uznać należało, iż prowadziła ona działalność konkurencyjną względem (...) jeszcze w trakcie pracy w tej firmie, co wynika wprost z uzasadnienia prawomocnego wyroku Sądu Rejonowego w Białymstoku z dnia 15 października 2013 roku wydanego w sprawie V P 522/12.

Dokonując wykładni przepisu art. 2 ust 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych Sąd pierwszej instancji odwołał się do poglądu wyrażonego w wyroku Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 13 lutego 2013 r. w sprawie III AUa 1384/12 (LEX nr 1286500). Sąd ten uznał, że podstawą likwidacji przez pracodawcę stanowiska pracy, zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych w zw. z art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. b ustawy z 2004 r. o promocji zatrudnienia powinny być względy natury ekonomicznej, organizacyjnej, produkcyjnej albo technologicznej. Sąd Apelacyjny podkreślił, iż semantyka tych czterech wyrażen nie jest w bezwzględny sposób podyktowana przez definicje legalne, a zajęcie jednej z tych przyczyn bada każdorazowo organ rentowy działając w konkretnej sprawie i w zależności od wyniku własnych wniosków decyduje o przyznaniu lub odmowie przyznania świadczenia przedemerytalnego. Wskazanych przyczyn nie można rozumieć w oderwaniu od potocznego znaczenia tych wyrażen. Sąd Apelacyjny podniósł, iż nadawane im znaczenie w procesie stosowania prawa powinno być dokonywane w sposób zrozumiały i zgodny z zasobem wiedzy oraz doświadczenia przeciętnego obywatela, w prawidłowy sposób posługującego się językiem polskim. Przyczynami ekonomicznymi to takie przyczyny, nieodłącznie związane lub bezpośrednio wynikające z niedoboru środków finansowych na podstawową sferę działalności pracodawcy, które w prosty sposób prowadzą do ograniczenia zatrudnienia przy określonym rodzaju pracy poprzez likwidację stanowiska pracy. Przyczynami organizacyjnymi można nazwać te przyczyny, których źródłem jest konieczność ukształtowania takiej struktury organizacyjnej zakładu pracy, która jako oczywiście uzasadniona przyniesie obiektywnie skutek w postaci poprawy jakości pracy, zwiększy jej wydajność nie powodując równocześnie nieproporcjonalnego zwiększenia nakładu pracy (A. K., W. M., M. Wojewódzka, Świadczenia emerytalne. Komentarz, C. H. B., 2008).

Dokonując podsumowania Sąd pierwszej instancji uznał, że materiał dowodowy zgromadzony w sprawie, a w szczególności zeznania obiektywnych świadków W. R. (1) i C. S. nie pozwalają przyjąć, że do rozwiązania stosunku pracy z wnioskodawcą doszło z powodu likwidacji jego stanowiska pracy. Sąd ustalił, iż nie może być mowy o rozwiązaniu stosunku pracy z wnioskodawcą z powodu likwidacji jego stanowiska pracy, ponieważ jego obowiązki przejął inny pracownik tj. C. S.. W rezultacie skoro rozwiązanie stosunku pracy z odwołującym nie nastąpiło z wyłącznych przyczyn dotyczących zakładu pracy, to nie spełnił on jednej z przesłanek warunkujących prawo do świadczenia emerytalnego określonej w art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych. Dlatego żądanie dotyczące przyznania świadczenia przedemerytalnego na podstawie wymienionej ustawy podlegało oddaleniu.

Apelację wniósł ubezpieczony.

Zaskarżył wyrok w całości, zarzucając mu naruszenie prawa procesowego, to jest art. 233 § 1 k.p.c. przez:

a) dokonanie ustaleń faktycznych sprzecznych z zebranych w sprawie materiałem dowodowym, to jest

- przyjęcie, iż z zeznań świadka W. R. (1) wynika, że stanowisko inspektora ds. techniczno - eksploatacyjnych w (...) sp. z o.o. nie zostało zlikwidowane, podczas, gdy nie można przyjąć tego twierdzenia za prawdziwe, gdyż zeznania powyższego świadka są wewnętrznymi sprzeczne, niespójne, niejednolite i niekonsekwentne,

- przyjęcie, iż C. S. została zatrudniona na stanowisku zajmowanym przez ubezpieczonego tj. inspektora ds. techniczno - eksploatacyjnych, pomimo, iż z zeznań świadków oraz dokumentów zebranych w sprawie wynika, iż po rozwiązaniu stosunku pracy z ubezpieczonym C. S. nadal była zatrudniona na dotychczas zajmowanym stanowisku, tj. specjalisty ds. kadr/księgowej,

b) naruszenie granic swobodnej oceny dowodów w zakresie logicznego wnioskowania, tj. wyprowadzenie niepoprawnych logicznie wniosków z zebranego w sprawie materiału dowodowego i ustalenie, że po rozwiązaniu z ubezpieczonym umowy o pracę inna osoba została zatrudniona na stanowisku pracy ubezpieczonego, podczas, gdy ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, iż w (...) sp. z o.o. nie została zatrudniona inna osoba na stanowisku pracy zajmowanym przez ubezpieczonego,

Dodatkowo skarżący uznał, że Sąd pierwszej instancji uchybił art. 233 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. poprzez brak wszechstronnej oceny materiału dowodowego i oddalenie wniosku ubezpieczonego o zobowiązanie (...) P. do złożenia akt osobowych C. S., który to dowód ma istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, ponieważ umożliwiłby ustalenie, czy C. S. faktycznie przejęła obowiązki przypisane do stanowiska zajmowanego przez ubezpieczonego.

Niezależnie od zarzutów natury procesowej wnioskodawca wskazał na naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych w zw. z art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. b ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy poprzez błędną wykładnię i przyjęcie, że rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy ma miejsce jedynie wówczas, gdy w wyniku likwidacji danego stosunku pracy następuje całkowity brak zapotrzebowania pracodawcy na wykonywanie czynności z zakresu obowiązków tego pracownika.

Kierując się wskazanymi zarzutami apelujący domagał się zmiany zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez przyznanie ubezpieczonemu prawa do świadczenia przedemerytalnego przewidzianego w ustawie z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych poczynając od dnia 25 lipca 2013 r. Wnioskował też ewentualnie o uchylenie wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania

Sąd Apelacyjny zważył:

Środek odwoławczy ma uzasadnione podstawy. Nietypowo wypada rozpocząć od wykładni przepisu materialnego. Pewne są dwie rzeczy. Po pierwsze, że wnioskodawca spełnił przesłanki warunkujące prawo do świadczenia przedemerytalnego, a po drugie, że Sąd pierwszej instancji błędnie zrozumiał treść art. 2 ust 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych. Regulacja ta określa przesłanki uprawniające do świadczenia przedemerytalnego. Wnioskodawca do dnia rozwiązania stosunku pracy legitymował się stażem wynoszącym co najmniej 35 lat oraz ukończył 60 rok życia, przepracował też w zakładzie pracy co najmniej 6 miesięcy. W nawiązaniu do art. 2 ust 3 ustawy jasne jest również, że pobierał przez okres co najmniej 6 miesięcy zasiłek dla bezrobotnych, jest nadal bezrobotny, nie odmówił propozycji odpowiedniego zatrudnienia, a wniosek o świadczenie przedemerytalne złożył do organu rentowego w ciągu 30 dni od dnia wydania przez powiatowy urząd pracy zaświadczenia. W rezultacie rzeczą Sądu pierwszej instancji było przesądzenie czy łącząca wnioskodawcę umowa o pracę została rozwiązana „z przyczyn dotyczących zakładu pracy”. Zrozumienie tego określenia jest ułatwione, gdyż ustawodawca odesłał do definicji legalnej zawartej w art. 2 ust 1 pkt 29 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach

rynku pracy (T. jedn. z 2015 r., Dz. U. poz. 149). Wynika z niej, że pojęcie „przyczyn dotyczących zakładu pracy” jest pojemne. Oznacza:

- 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 kodeksu pracy, w przypadku rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z tych przyczyn u pracodawcy zatrudniającego mniej niż 20 pracowników,
- rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z powodu ogłoszenia upadłości pracodawcy, jego likwidacji lub likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych albo technologicznych,
- 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,
- rozwiązanie stosunku pracy przez pracownika na podstawie art. 55 § 1¹ kodeksu pracy z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Przytoczenie definicji było konieczne, gdyż Sąd pierwszej instancji utożsamiał ją wyłącznie z likwidacją stanowiska pracy. Lektura przepisu prowadzi jednak w odmiennym kierunku. Przepis owszem porusza kwestię likwidacji stanowiska pracy (w pkt b), jednak zawiera również inne sposoby rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Podstawą prawną rozstrzygnięcia jest art. 2 ust 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, który odsyła do przyczyn, a nie do jednej przyczyny, o której mowa w art. 2 ust 1 pkt 29 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Znaczący to tyle, że żądanie wnioskodawcy jest skuteczne również wtedy, gdy wykaże, że rozwiązano z nim umowę o pracę 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 kodeksu pracy, w przypadku rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z tych przyczyn u pracodawcy zatrudniającego mniej niż 20 pracowników (pkt a, zawarty w art 2 ust 1 pkt 29 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r.). Sąd Okręgowy nie wziął takiej ewentualności pod uwagę, co sprawia, że zarzut apelacyjny naruszenia prawa materialnego okazał się uzasadniony.

Kierując uwagę na określenie „przyczyny nie dotyczące pracownika”, którym posługuje się art. 2 ust 1 pkt 29 lit a ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r., a które to zgodnie z art. 2 ust 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych jest równoznaczne z pojęciem „przyczyn dotyczących zakładu pracy” wypada w pierwszej kolejności odnieść się do stanu faktycznego sprawy.

Zarzuty zawarte w apelacji oparte o art. 233 § 1 k.p.c. nie mogą wnieść istotnej dla rozstrzygnięcia treści. Wynika to stąd, że skarżący dopasował je do rozumienia przepisu prawa materialnego preferowanego przez Sąd pierwszej instancji. Dlatego zwalczał ustalenie, że u pracodawcy nie doszło do likwidacji stanowiska pracy ubezpieczonego. Dla przyznania wnioskodawcy świadczenia przedemerytalnego miarodajne były jednak twierdzenia wyartykułowane przez wszystkich świadków. Wynikało z nich, że wyłączną przyczyną wypowiedzenia odwołującemu się umowy o pracę było odejście 42 z 55 obsługiwanych wspólnot mieszkaniowych. Potwierdził to w szczególności świadek W. R. (1), który dodatkowo wskazał, że wypowiedzenia zostały wręczone większej grupie pracowników (którym przysługiwało trzymiesięczne wypowiedzenie), gdyż spodziewano się likwidacji pracodawcy. Pozostali świadkowie potwierdzili przedstawiony motyw rozwiązania umowy o pracę. Świadczy o nim również treść wypowiedzenia doręczonego ubezpieczonemu, jego świadectwo pracy, a także fakt wypłacenia mu odprawy pieniężnej. Przy takim zestawie dowodowym nie może być wątpliwości, że do zakończenia zatrudnienia doszło z przyczyn nie dotyczących pracownika (co jest równoznaczne z przyczynami dotyczącymi zakładu pracy w rozumieniu art. 2 ust 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych). Trzeba dodatkowo dodać, że świadek W. R. (1), jak i inni przesłuchiwani, nie wiązali rozwiązania stosunku pracy z ubezpieczonym z odejściem z pracy L. M., a także z tym, że syn wnioskodawcy przejął większość wspólnot mieszkaniowych.

Analizując zeznania świadka W. R. (1) Sąd pierwszej instancji przypisał znaczącą wagę, temu co się stało w trakcie okresu wypowiedzenia stosunku pracy. Wynikało z nich, że udało się „odzyskać” część kontrahentów, co umożliwiło przetrwanie spółki (...), a w konsekwencji utrzymanie stanowiska pracy wnioskodawcy. Okoliczności te nie mają jednak wpływu na prawo odwołującego się do świadczenia przedemerytalnego. Przecież niezaprzeczalne jest to, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z przyczyn dotyczących pracodawcy. Weryfikacja intencji pracodawcy odbywa się w momencie składania jednostronnego oświadczenia woli, jakim jest wypowiedzenie umowy o pracę, a nie w dacie rozwiązania zatrudnienia. Przyczyna wypowiedzenia stosunku pracy jest oświadczeniem wiedzy (wyrok SN z dnia 12 września 2008 r., I PK 22/08, OSNP 2010, nr 3-4, poz. 32), powinna zatem być oceniana w kategoriach odczuć osoby, która ją formułuje. Z tego powodu postuluje się, że zasadność (prawdziwość) przyczyny wypowiedzenia powinna być oceniana na podstawie okoliczności znanych w dacie dokonywania wypowiedzenia, zaś zdarzenia późniejsze nie mogą służyć do jej podważenia (wyrok SN z dnia 22 stycznia 2008 r., I PK 197/07, OSNAP 2009, nr 5-6, poz. 65). Nie istnieją racjonalne powody aby regułą tą nie stosować na gruncie art. 2 ust 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych. Wypada także dodać, że o ile wypowiedzenie jest czynnością jednostronną, o tyle jego cofnięcie wymaga zgody pracownika. Spostrzeżenie to jest zresztą czysto teoretyczne, gdyż świadek W. R. nie deklarował, że składał ubezpieczonemu taką propozycję.

Sumą przedstawionych okoliczności i racji prawnych jest twierdzenie, że umowa o pracę z wnioskodawcą została rozwiązana z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Kwalifikacji tej nie zmienia również to, że odwołujący się występował o skrócenie okresu wypowiedzenia oraz, że szkolił innego pracownika celem przejścia wykonywanych dotychczas obowiązków. Sąd Okręgowy uznając, że umowa o pracę wnioskodawcy nie została rozwiązana z przyczyn dotyczących zakładu pracy, nie wskazał jednocześnie innych leżących po stronie pracownika powodów zakończenia zatrudnienia. Podniesiona słabość argumentacyjna nie jest możliwa do przewyższenia w oparciu o całokształt zgromadzonego materiału dowodowego, który potwierdza wyłącznie tezę, że jedynym motywem wręczenia ubezpieczonemu wypowiedzenia była uzasadniona obawa pracodawcy o dalsze istnienie.

Przytoczone przez Sąd pierwszej instancji orzecznictwo nie jest miarodajne dla rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie. Sąd Apelacyjny w Gdańsku w wyroku z dnia 13 lutego 2013 r., III AUa 1384/12, LEX nr 1286500 dokonał prawidłowej wykładni prawa, jednak co najważniejsze skoncentrował uwagę na interpretacji art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. b ustawy z 2004 r. o promocji zatrudnienia. Nie odnosił się natomiast do pkt a, c i d wspomnianego przepisu. W sytuacji, gdy pracodawca rozwiązuje stosunek pracy w obliczu likwidacji, w równym stopniu zastosowanie może mieć art. 2 ust 1 pkt 29 lit a, jak i lit b, w części w jakiej odwołuje się do likwidacji pracodawcy (a nie stanowiska pracy). Każdy z tych przypadków objęty został przez art. 2 ust 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych. Oznacza to, że prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje w sytuacji wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę z powodu „przyczyn nie dotyczących pracownika”, jak również w razie likwidacji pracodawcy. Wszystkie dowody przeprowadzone w sprawie (bez wyjątku) wskazywały, że zakończenie zatrudnienia wnioskodawcy nie wiązało się z zastrzeżeniami dotyczącymi jego pracy. Wręcz przeciwnie jedynym powodem wypowiedzenia umowy było zagrożenie likwidacji pracodawcy. Oznacza to, że doszło do ziszczenia się dyspozycji art. 2 ust 1 pkt 29 lit a ustawy o promocji zatrudnienia, a w konsekwencji ubezpieczony wykazał, że ziszczyły się wszystkie przesłanki warunkujące jego prawo do świadczenia przedemerytalnego.

Kierując się przedstawionymi racjami Sąd Apelacyjny zgodnie z art. 386 § 1 k.p.c. orzekł reformatoryjnie, a o kosztach procesu rozstrzygnął w oparciu o art. 98 k.p.c.