

Sygn. akt III AUa 1246/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 czerwca 2013 r.

Sąd Apelacyjny - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Bożena Grubba (spr.)
Sędziowie:	SSA Barbara Mazur SSA Michał Bober
Protokolant:	Angelika Judka

po rozpoznaniu w dniu 5 czerwca 2013 r. w Gdańsku

sprawy T. L.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G.

o prawo do świadczenia przedemerytalnego

na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G.

od wyroku Sądu Okręgowego w Gdańsku VIII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 8 maja 2012 r., sygn. akt VIII U 2203/11

zmienia zaskarżony wyrok i oddala odwołanie.

Sygn. akt III AUa 1246/12

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 28 listopada 2011 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. odmówił T. L. prawa do świadczenia przedemerytalnego na podstawie art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, bowiem stosunek pracy nie został rozwiązany z przyczyn dotyczących zakładu pracy, tj. likwidacji etatu, w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia.

Ubezpieczona odwołała się od powyższej decyzji wskazując, że spełnia wszystkie warunki do przyznania świadczenia. Zarzut, że pracodawca na jej miejsce zatrudnił inne osoby jest niezrozumiały, ponieważ nie ponosi odpowiedzialności za decyzje byłego pracodawcy.

Organ rentowy w odpowiedzi na odwołanie wniósł o jego oddalenie.

Wyrokiem z dnia 8 maja 2012 r. Sąd Okręgowy w Gdańsku VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zmienił zaskarżoną decyzję i przyznał wnioskodawczyni prawo do świadczenia przedemerytalnego od daty złożenia wniosku. Uzasadniając swoje stanowisko Sąd wskazał, iż T. L. urodzona (...), w dniu 31 października 2011 r. złożyła w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. wniosek o świadczenie przedemerytalne, który zaskarżoną w niniejszym postępowaniu decyzją został załatwiony odmownie. Na dzień złożenia wniosku ubezpieczona wykazała 34 lata, 6 m-cy i 8 dni okresów składkowych i nieskładkowych.

Sąd ustalił, że wnioskodawczyni była zatrudniona przez M. M. (1) w jego firmie - Sklepie (...). M. M. w R., w okresie od 1 lipca 2005 r. do 15 kwietnia 2011 r. na stanowisku sprzedawcy w sklepie w B.W., ul. (...). M. M. (1) jest właścicielem dwóch sklepów w miejscowości B., gdzie mieszka wnioskodawczyni. We wskazanym sklepie oprócz wnioskodawczym zatrudnił 7 osób.

Stosunek pracy wnioskodawczyni został rozwiązany za wypowiedzeniem z powodu likwidacji etatu z przyczyn ekonomicznych, z powodu znacznego spadku obrotów w sklepie; w miesiącu grudniu 2010 r. obrót wynosił 171 tys. zł, a w m-cu styczniu 2011 r. obroty spadły do 133 tys. zł, w lutym 139 tys. zł. Pogarszające się finanse firmy związane były z silną konkurencją powstających dyskontów sieci zachodnich w pobliżu małych miejscowości, co doprowadzało do zamykania mniejszych sklepów sieci detalicznej. Na miejsce ubezpieczonej, nikt nie został zatrudniony.

Od dnia 20 kwietnia 2011 r. ubezpieczona T. L. została zarejestrowana w Powiatowym Urzędzie Pracy w W.. Wnioskodawczym pobierała zasiłek dla bezrobotnych przez wymagany okres 6 miesięcy, w tym okresie nie odmówiła bez nieuzasadnionej przyczyny przyjęcia odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych.

Dysponując tak ustalonym stanem faktycznym, Sąd Okręgowy, przy uwzględnieniu treści przepisów art. 2 ust. 1 pkt 2 oraz pkt 29 lit. a-d, art. 2 ust. 2 oraz art. 2 ust. 3 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. Nr 120, poz. 1252 ze zm.), uznał, że bezsprzecznie umowa o pracę wiążąca wnioskodawczynię z pracodawcą w okresie poprzedzającym wystąpienie przez ubezpieczoną z wnioskiem o przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego uległa rozwiązaniu z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Sąd ustalił, że stanowisko pracy, na którym była zatrudniona ubezpieczona uległo likwidacji, albowiem po rozwiązaniu z nią stosunku pracy nikt nie został zatrudniony na jej miejsce. Znajduje to potwierdzenie w treści sporządzonego świadectwa pracy z dnia 15 kwietnia 2011 r., z którego wynika, iż stosunek pracy ustał na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. Powyższe znalazło odzwierciedlenie zarówno w zeznaniach wnioskodawczyni, jak i pracodawcy M. M. (1), który wskazał, iż po sezonie letnim 2010 r. odnotował znaczny spadek obrotów w sklepie, co spowodowało, iż został zmuszony do likwidacji jednego stanowiska pracy. Pracodawca, wyjaśnił, że wybrał „mniejsze zło” zwalniając wnioskodawczynię, mając świadomość, że spełnia ona warunki do świadczenia przedemerytalnego.

Sąd nie znalazł podstaw do podważenia wiarygodności powyższych dowodów. Odnosząc się do argumentu pozwanego, że skoro pracodawca w maju i czerwcu 2011 r. zatrudnił dodatkowe osoby, to oznacza, że nie musiał likwidować stanowiska pracy wnioskodawczyni, lecz przenieść ją do pracy w innym sklepie - świadek wyjaśnił, że nie zatrudnił wnioskodawczyni w sklepie w R. na miejsce E. N., ponieważ sklep ten jest odległy od miejsca zamieszkania wnioskodawczyni o 30 km. Nadto wskazał, że nie zatrudnił wnioskodawczym w drugim sklepie w B., ponieważ odbyły się już rozmowy z nową kandydatką w sprawie zatrudnienia przed rozwiązaniem stosunku pracy z wnioskodawczynią.

W świetle powyższego, Sąd stwierdził, że podnoszona przez pozwanego okoliczność, iż rozwiązanie przedmiotowej umowy nie nastąpiło z przyczyn dotyczących pracodawcy nie znajduje odzwierciedlenia w zebranym w niniejszej sprawie materiale dowodowym.

Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy działając na mocy art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. orzekł, jak w sentencji.

Apelację od wyroku wywiódł pozwany zaskarżając go w całości i zarzucając mu naruszenie prawa materialnego, tj. art. 2 ust. 1 pkt 2 oraz art. 7 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, art. 58 k.c. oraz naruszenie prawa procesowego,

tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, polegające między innymi na nie wyjaśnieniu wszystkich wątpliwości i nieścisłości w sprawie oraz dokonanie błędnej oceny materiału dowodowego.

Wskazując na powyższe pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie odwołania, ewentualnie o jego uchylenie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji.

Uzasadniając swoje stanowisko skarżący wskazał, iż w jego ocenie, na podstawie zgromadzonego w postępowaniu rentowym oraz sądowym materiału dowodowego nie można było wyprowadzić wniosku, iż rozwiązanie umowy o pracę z wnioskodawczynią nastąpiło faktycznie z powodu likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych.

Pozwany zaznaczył, że pracodawca zeznał, iż jest właścicielem pięciu sklepów oraz współwłaścicielem siedmiu sklepów, w tym w B.P.- dwóch. M. M. (1)wskazał, iż wnioskodawczyni została zwolniona z uwagi na fakt, że w tym sklepie spadły obroty, przy czym w ocenie organu rentowego - nic nie stało na przeszkodzie, aby zatrudnić ubezpieczoną w drugim sklepie w B. P., zamiast przyjmować nowego pracownika, tj. Panią S..

Mając na względzie powyższe pozwany stanął na stanowisku, iż Sąd I instancji ocenił materiał dowodowy w sprawie w sposób niezgodny z zasadami logicznego wnioskowania i bezkrytyczny, jako, że dowody zebrane w toku postępowania w przedmiotowej sprawie nie zostały poddane należytej analizie.

Zdaniem pozwanego w analizowanej sprawie zamiar obejścia przepisów ustawy z dnia 20.04.2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. nr 99, poz. 1001) jak i przepisów o świadczeniach przedemerytalnych był oczywisty i jednoznacznie czytelny , a zatem winien być zakwalifikowany według reguł określonych w art. 58 k.c.

Ponadto - zdaniem skarżącego - Sąd I instancji naruszył przepis art. 7 ust. 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, który stanowi, iż prawo do świadczenia przedemerytalnego ustala się od następnego dnia po dniu złożenia wniosku.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego w świetle uzupełnionego materiału dowodowego, zasługiwała na uwzględnienie w sposób skutkujący zmianą zaskarżonego wyroku i oddaleniem odwołania.

Spór w przedmiotowej sprawie koncentrował się na kwestii, czy wnioskodawczyni spełnia łącznie wszystkie przesłanki ustalenia jej prawa do świadczenia przedemerytalnego, wynikające z przepisów ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. z 2004 r. Nr 120, poz. 1252 ze zm.). Apelujący kwestionował bowiem spełnienie przez wnioskodawczynię przesłanki, wynikającej z treści art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych w postaci: rozwiązania stosunku pracy z ubezpieczoną z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. Nr 99, poz. 1001), podnosząc, że w jego ocenie po stronie pracodawcy nie zachodziły takie przyczyny ekonomiczne, które mogłyby stanowić podstawę rozwiązania stosunku pracy. Pozostałe warunki wynikające z treści przepisu art. 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych zostały przez T. L. spełnione.

Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 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 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. Nr 99, poz. 1001), 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.

Sąd II instancji zważył, że pojęcie przyczyn dotyczących zakładu pracy zostało zdefiniowane m.in. w art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. b ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia. Zgodnie z powołanym przepisem przyczynami dotyczącymi pracodawcy są: 1) ogłoszenie upadłości pracodawcy, 2) likwidacja pracodawcy oraz 3) likwidacja stanowiska pracy z przyczyn: a) ekonomicznych, b) organizacyjnych, c) produkcyjnych lub d) technologicznych.

Podstawą likwidacji przez pracodawcę stanowiska pracy, zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych w zw. z art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. b ustawy o promocji zatrudnienia powinny być - jak wskazano wyżej - względy natury ekonomicznej, organizacyjnej, produkcyjnej lub technologicznej. Semantyka tych czterech wyrażen - na co zasadnie zwraca uwagę W. M. w Komentarzu do ustawy o świadczeniach przedemerytalnych (Wydawnictwo C.H. BECK, Warszawa 2006 r.) - nie jest w bezwzględny sposób podyktowana przez definicje legalne, a zajście jednej z tych przyczyn winno być każdorazowo poddane szczegółowej analizie. W żadnym jednak razie znaczenia wymienionych wyżej terminów nie można rozpatrywać w oderwaniu od potocznego znaczenia tych wyrażen. Znaczenie wyrażen określających faktyczną sytuację pracodawcy, zmuszającą go do likwidacji stanowiska pracy w ogóle lub likwidacji jednego stanowiska i utworzenia nowego, o odmiennych właściwościach i zadaniach, jakkolwiek wynika z przepisów prawa publicznego, nie może również omijać znaczenia, jakim posługują się przepisy prawa pracy. Przyczyny ekonomiczne stanowią dla przykładu punkt odniesienia regulacji art. 23¹ § 3 k.p., normującego przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę. Przepis ten wskazując łącznie na przyczyny prawne, ekonomiczne i socjalne, wymienia w szczególności „warunki pracy, płacy i przekwalifikowania”. Przepis art. 241² § 3 k.p. regulujący zakaz odmowy rokowań w celu zawarcia układu zbiorowego pracy, łącznie z istotną zmianą sytuacji ekonomicznej lub finansowej, wymienia pogorszenie się sytuacji materialnej pracowników. Obydwa unormowania pozwalają wyciągnąć pewne wnioski co do znaczenia terminu „przyczyny ekonomiczne”, na gruncie prawa pracy. Przyczyny ekonomiczne zatem, 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.

Przekładając powyższe rozważania na grunt analizowanej sprawy podkreślić należy, że uznanie za spełnioną przesłanki ustalenia prawa do świadczenia przedemerytalnego w postaci rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy wymagało stwierdzenia, iż podnoszona przez odwołującą się przyczyna ekonomiczna, tj. likwidacja stanowiska pracy stanowiła prawdziwy i wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy.

Z postępowania dowodowego przeprowadzonego w toku postępowania pierwszoinstancyjnego, jak również postępowania dowodowego przeprowadzonego na etapie instancji odwoławczej wynika bezspornie, iż rozwiązanie stosunku pracy przez T. L. i M. M. (1) nie nastąpiło z przyczyn, które zostały podane w świadectwie pracy. Jak wynika bowiem z zeznań pracodawcy, zatrudnił on wnioskodawczynię do 15 kwietnia 2011 r., przy czym wypowiedzenie umowy o pracę otrzymała ona już w styczniu 2011 r., z uwagi na fakt, że w sklepie, w którym była zatrudniona, tj. w sklepie zlokalizowanym w B. P., przy ulicy (...), znacznie spadły obroty. Nadto podał, iż we wskazanym okresie wracała z urlopu macierzyńskiego jedna z pracownic i był on zobligowany do zabezpieczenia dla niej miejsca pracy. W ocenie Sądu Apelacyjnego zeznania M. M. (1), jak również wyjaśnienia ubezpieczonej nie prowadzą do ustalenia, że rozwiązanie z T. L. umowy o pracę spowodowane było faktycznie problemami natury ekonomicznej pracodawcy. Podkreślić bowiem należy, że niemal jednocześnie ze zwolnieniem wnioskodawczyni z pracy, M. M. (1) prowadził rozmowy z A. T. którą następnie, tj. w dniu 1 lutego 2011 r. zatrudnił w sklepie przy ulicy (...), w charakterze pracownika, który - z uwagi na swoją dyspozycyjność - miał świadczyć pracę w różnych, należących do M. M. (1) sklepach. Kolejno, w drugim z należących do M. M. (1) sklepów, zlokalizowanych w B. P. również została zatrudniona nowa pracownica P. S. - została ona przyjęta na miejsce D. H.. Faktem jest, że rozmowy o pracę z P. S. były prowadzone przed rozwiązaniem umowy o pracę z wnioskodawczynią, przy czym w ocenie Sądu Apelacyjnego, nie stanowiło to przeszkody, przy ustaleniu, że w sklepie przy ul. (...) spadły obroty, do przeniesienia T. L. z tegoż właśnie sklepu do sklepu przy ulicy (...) również w B. P., zamiast zawierania umowy o pracę z nowym pracownikiem, nawet jeśli były już z nim prowadzone rozmowy w przedmiocie nawiązania stosunku pracy. Istotne dla oceny przyczyn, z powodu których został rozwiązany stosunek pracy łączący ubezpieczoną z M. M. (1) jest również to, że sytuacja finansowa pracodawcy w roku 2011 nie uległa takiej zmianie (pogorszeniu), która ewentualnie mogłaby czynić zasadnym definitywne rozwiązanie łączącego strony stosunku pracy. Zaznaczyć bowiem raz jeszcze wypada, że obroty spadły tylko w jednym ze sklepów prowadzonych przez M. M. (1), co w ocenie Sądu czyni uprawnionym wniosek, iż redukcja etatu nie była rozwiązaniem koniecznym, albowiem nie było żadnych przeszkód, aby przenieść pracownika do innej placówki. Mało tego - jak wynika z pisma procesowego pozwanego z dnia 11 stycznia 2012 r. sporządzonego przy uwzględnieniu zeznań M. M. (1) złożonych w toku postępowania administracyjnego - począwszy od kwietnia 2011 r. sukcesywnie zwiększał on liczbę

zatrudnionych w swojej firmie pracowników, tj. w kwietniu 2011 r. – 17 pracowników, w maju 2011 r. – 18 pracowników i w czerwcu 2011 r. – 19 pracowników. Wobec tak dokonanych ustaleń – zdaniem instancji odwoławczej - nie jest uprawnionym dokonane przez Sąd I instancji ustalenie, że likwidacja stanowiska pracy, na którym zatrudniona była wnioskodawczyni nastąpiła z przyczyn ekonomicznych leżących po stronie pracodawcy.

Z uwagi na powyższe Sąd Apelacyjny podzielił wyrażone w apelacji stanowisko organu rentowego zgodnie, z którym Sąd I instancji błędnie ustalił wnioskodawczyni prawo do świadczenia przedemerytalnego, albowiem T. L. nie spełniła kumulatywnie wszystkich przesłanek, o których mowa w art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. Nr 120, poz. 1252 ze zm.). Stąd przyznanie jej przez Sąd Okręgowy, prawa do świadczenia przedemerytalnego było nieuprawnione.

Z tych względów, działając na mocy art. 386 § 1 k.p.c., Sąd Apelacyjny orzekł, jak w sentencji wyroku.