

Sygn. akt III AUa 1259/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 1 grudnia 2016 r.

Sąd Apelacyjny w Katowicach

Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

| | |
|----------------|------------------------------------------|
| Przewodniczący | SSA Jolanta Pietrzak (spr.) |
| Sędziowie | SSA Marek Żurecki SSO del. Anna Petri |
| Protokolant | Sebastian Adamczyk |

po rozpoznaniu w dniu 1 grudnia 2016 r. w Katowicach

sprawy z odwołania D. D. (D. D.)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w R.

o prawo do świadczenia przedemerytalnego

na skutek apelacji ubezpieczonej D. D.

od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gliwicach Ośrodka Zamiejscowego w Rybniku

z dnia 18 kwietnia 2016 r. sygn. akt IX U 46/16

1. oddala apelację,

2. przyznaje ze środków Skarbu Państwa - Sądu Okręgowego w Gliwicach na rzecz adwokata B. P. Kancelaria Adwokacka w R.

ul. (...), kwotę 270 zł (dwieście siedemdziesiąt złotych) wraz z 23% podatkiem od towarów i usług w kwocie 62,10 zł (sześćdziesiąt dwa złote dziesięć groszy) tytułem zwrotu kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu w postępowaniu apelacyjnym.

/-/SSA M. Żurecki /-/SSA J. Pietrzak /-/SSO del. A. Petri

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt III AUa 1259/16

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 4.12.2015r., Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w R. odmówił ubezpieczonej D. D. prawa do świadczenia przedemerytalnego, gdyż rozwiązanie stosunku pracy nie nastąpiło z przyczyn ekonomicznych dotyczących zakładu pracy.

W złożonym odwołaniu od powyższej decyzji ubezpieczona domagała się przyznania świadczenia przedemerytalnego, wskazując, iż to likwidacja stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych była powodem rozwiązania z nią stosunku pracy. Wniosła również o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie, podtrzymując stanowisko jak w zaskarżonej decyzji.

Wyrokiem z dnia 18.04.2014r. Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gliwicach Ośrodek Zamiejscowy w Rybniku oddalił odwołanie.

Poza sporem pozostawało, że ubezpieczona ur. (...) w dniu 21.08.2015r. złożyła wniosek o ustalenie prawa do świadczenia przedemerytalnego oraz, że decyzją z dnia 4.12.2015r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w R. odmówił jej tego prawa.

Sąd ustalił, iż ubezpieczona w okresie od 1.05.2014r. do 10.02.2015r. była zatrudniona w firmie (...) na stanowisku pomocy kuchennej, w pełnym wymiarze czasu pracy.

W okresie od 4.08.2014r. do 31.01.2015r. ubezpieczona korzystała ze zwolnienia lekarskiego, po uzyskaniu zdolności do pracy pracowała do 10.02.2015r.

W tym okresie pracodawca nie przyjął żadnego pracownika na zlecenie.

Ubezpieczona pracowała na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 1.05.2014r. na czas określony od 1.05.2014r. do 10.02.2015r.

Ubezpieczona liczyła na przedłużenie umowy o pracę, co wiązało się z obietnicą pracodawcy złożoną jej w tym zakresie.

W dniu 23.01.2015r. ubezpieczona otrzymała wypowiedzenie, którego termin końcowy przypadał na datę ustaloną w umowie jako końcowa data zatrudnienia.

K. T. – pracodawca ubezpieczonej, zatrudnia pracowników na podstawie różnych umów o pracę, tj. na czas określony i na czas nieokreślony (pracowników dłużej zatrudnionych), w różnych wymiarach czasu pracy.

Dokumenty związane ze sprawami kadrowo-finansowymi wypełnia księgową.

Wobec poczynionych ustaleń Sąd uznał, że odwołanie ubezpieczonej nie zasługuje na uwzględnienie podnosząc w motywach tego rozstrzygnięcia co następuje:

Zgodnie z art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 30.04.2004r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. z 2004r. nr 120 poz. 1252) prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje osobie, która:

1) do dnia rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z powodu likwidacji pracodawcy lub niewypłacalności pracodawcy, w rozumieniu przepisów o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, u którego była zatrudniona lub pozostawała w stosunku służbowym przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, ukończyła co najmniej 56 lat - kobieta oraz 61 lat - mężczyzna i posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn, lub

2) 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), zwanej dalej "ustawą 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, lub

3) do dnia ogłoszenia upadłości prowadziła nieprzerwanie i przez okres nie krótszy niż 24 miesiące pozarolniczą działalność, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. Nr 137, poz. 887, z późn. zm. 1)), zwanej dalej "ustawą o systemie ubezpieczeń społecznych", i za ten okres opłacała składki na ubezpieczenia społeczne oraz do dnia ogłoszenia upadłości ukończyła co najmniej 56 lat - kobieta i 61 lat - mężczyzna i posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn, lub

4) zarejestrowała się we właściwym powiatowym urzędzie pracy w ciągu 30 dni od dnia ustania prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy, pobieranej nieprzerwanie przez okres co najmniej 5 lat, i do dnia, w którym ustało prawo do renty, ukończyła co najmniej 55 lat - kobieta oraz 60 lat - mężczyzna i osiągnęła okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn, lub

5) do dnia rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia, w którym była zatrudniona przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 35 lat dla kobiet i 40 lat dla mężczyzn, lub

6) do dnia 31 grudnia roku poprzedzającego rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego, z powodu likwidacji pracodawcy lub niewypłacalności pracodawcy, w rozumieniu przepisów o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, u którego była zatrudniona lub pozostawała w stosunku służbowym przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, posiadała okres uprawniający do emerytury wynoszący co najmniej 34 lata dla kobiet i 39 lat dla mężczyzn.

Zgodnie z przepisami ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. Nr 99, poz. 1001) poprzez przyczyny dotyczące zakładu pracy należy rozumieć:

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 1974r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm. 3)), 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.

Kwestia sporna w niniejszej sprawie sprowadzała się do ustalenia, czy odwołująca spełnia przesłanki wynikające z przepisu art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 30.04.2004r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. z 2004r. nr. 120 poz. 1252), a konkretnie czy do rozwiązania stosunku pracy doszło z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych wymaga, aby do rozwiązania stosunku pracy doszło z przyczyn dotyczących pracodawcy w rozumieniu przepisów o promocji zatrudnienia. Taka redakcja powołanego przepisu wskazuje więc wyraźnie, iż uzależnia on nabycie prawa do świadczenia przedemerytalnego między innymi

od tego, co było przyczyną rozwiązania stosunku pracy, a nie od tego, co stanowiło powód niezawarcia nowej umowy. Ponadto użyte w tym przepisie sformułowanie „rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy”, przy uwzględnieniu treści art. 32 k.p., przemawia za przyjęciem, iż do rozwiązania stosunku pracy musi dojść albo na skutek jednostronnego oświadczenia woli pracodawcy, albo na skutek porozumienia stron, a nie w następstwie upływu okresu, na który stosunek pracy został zawarty.

Postępowanie dowodowe jednoznacznie wykazało, iż rozwiązanie stosunku pracy z ubezpieczoną nastąpiło z powodu upływu czasu na jaki została zawarta okresowa umowa o pracę z dnia 1.05.2014r.

Za takim przyjęciem przemawia dokumentacja akt osobowych ubezpieczonej, w tym powoływana umowa zawarta na czas określony oraz zeznania samej ubezpieczonej oraz zeznania świadka K. T..

Uwzględniając wynik postępowania dowodowego należało stwierdzić, iż odwołująca nie spełnia warunków z przepisu art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 30.04.2004r., a tym samym nie może nabyć prawa do świadczenia przedemerytalnego.

Apelację od tego wyroku wywiodła ubezpieczona zarzucając:

- naruszenie prawa materialnego - art.32 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej poprzez wykładnię art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z 30 kwietnia 2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych w sposób prowadzący do nierówności pomiędzy D. D. i innymi ubezpieczonymi wobec prawa wyrażającą się w odmowie ochrony jej interesu pomimo tożsamej sytuacji faktycznej w stosunku do osób, których stosunek pracy ustał na skutek wypowiedzenia umowy o pracę lub na skutek porozumienia stron umowy o pracę o jej rozwiązaniu wobec przyczyn dotyczących zakładu pracy;

- naruszenie prawa materialnego - art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z 30 kwietnia 2004r. o świadczeniach przedemerytalnych - poprzez błędną jego wykładnię i uznanie, że za rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy należy uznać tylko rozwiązanie stosunku pracy na skutek złożenia przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę lub na skutek porozumienia stron, o których mowa w art. 30 § 1 k.p., podczas gdy ustawodawca użył w powołanym przepisie ustawy o świadczeniach przedemerytalnych określenia „rozwiązanie stosunku pracy” w celu objęcia hipotezą tego przepisu także sytuacji, w których stosunek pracy w znaczeniu szerokim nie jest kontynuowany z przyczyn dotyczących pracodawcy;

- naruszenie przepisów postępowania - art. 233 § 1 k.p.c. - poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów polegające na pominięciu istotnych okoliczności ujawnionych w toku przesłuchania ubezpieczonej i świadka K. T. w zestawieniu z treścią dokumentów stanowiących dowody w sprawie, z których wynika, że pracodawca zamierzał stale zatrudniać D. D. i w dacie złożenia jej oświadczenia o wypowiedzeniu poinformował ją, że musi zrezygnować z jej zatrudniania ze względu na brak możliwości finansowych;

- a w konsekwencji sprzeczność istotnych ustaleń faktycznych polegającą na przyjęciu, że stosunek pracy ubezpieczonej ustał ze względu na upływ czasu, na jaki zawarta była umowa o pracę ubezpieczonej z K. T., podczas gdy powodem rozwiązania i niekontynuowania stosunku pracy była sytuacja finansowa pracodawcy.

Wskazując na przytoczone zarzuty skarżący domagał się zmiany zaskarżonego wyroku poprzez zmianę zaskarżonej decyzji i przyznanie ubezpieczonej D. D. prawa do świadczenia przedemerytalnego oraz przyznania odpowiednio do wyniku sprawy

od Skarbu Państwa lub Zakładu Ubezpieczeń Społecznych kosztów pomocy prawnej udzielonej ubezpieczonej z urzędu według norm przepisanych za postępowanie odwoławcze, oświadcza, że koszty te nie zostały pokryte w całości, ani w części.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja nie jest zasadna.

Sąd Okręgowy poczynił prawidłowe ustalenia faktyczne, które Sąd Apelacyjny podziela i przyjmuje za własne.

Prawidłowo także Sąd Okręgowy ocenił zasadność żądań ubezpieczonej.

Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 29 a ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jednolity: Dz. U. z 2016r., poz. 645), rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oznacza 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.

Z kolei, w myśl art. 1 ust. 1 pkt 1 przywołanej wyżej ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tekst jednolity: Dz. U. z 2016r., poz. 1474), jej przepisy 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.

Z istoty rzeczy, regulacja ta nie ma zatem zastosowania w przypadku rozwiązania stosunku pracy z upływem okresu, na jaki została zawarta umowa.

Niedostrzeżenie przez skarżącą przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003r., do której odwołuje się ustawa z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia, do której z kolei odnosi się ustawa z dnia 30 kwietnia 2004r. o świadczeniach przedemerytalnych, jest pierwszą przyczyną jej błędnej interpretacji dwóch ostatnio wymienionych ustaw.

Nietrafnie też wywodzi skarżąca, że do rozwiązania umów o pracę z tych przyczyn może dojść też w innym trybie, w tym także z upływem okresu, na jaki umowa była zawarta. Takiej ewentualności nie dopuszcza bowiem ustawa z 13 marca 2013r. Skoro przy tym dwie pozostałe wymienione wyżej ustawy odwołują się do ustawy z dnia 13 marca 2003r., przeto wystarczy, że ona nie przewiduje możliwości przyjęcia, iż do rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników może dojść też z upływem okresu, na jaki zawarta była umowa, by wykluczyć w takim wypadku prawo do świadczenia przedemerytalnego.

Należy przy tym zauważyć, iż niezależnie od tego, ilu pracowników zatrudniał pracodawca ubezpieczonej, do rozwiązania z nią stosunku pracy nie doszło z przyczyn niedotyczących pracownika ani zgodnie z przepisami powołanej ustawy, ani też zgodnie z przepisami Kodeksu pracy. Łącząca strony umowa o pracę została bowiem rozwiązana zgodnie z wyrażoną od początku wolą stron, tj. z upływem okresu, na jaki została zawarta.

W tym kontekście wręzione ubezpieczonej wypowiedzenie umowy o pracę ze skutkiem rozwiązującym na dzień, w którym umowa i tak ulegała rozwiązaniu z uwagi na upływ czasu, na który była zawarta, było bezprzedmiotowe i zmierzało jedynie do stworzenia pozorów, że umowa o pracę uległa rozwiązaniu w innym trybie.

Nieuprawniony jest także pogląd skarżącej, że niezawarcie kolejnej umowy o pracę, nawet z uwagi na trudną sytuację finansową pracodawcy i nawet przy przyjęciu, że tenże pracodawca wcześniej obiecywał dalsze zatrudnienie, jest równoznaczne w skutkach ze zwolnieniem pracownika z przyczyn ekonomicznych.

Są to zupełnie różne zdarzenia, które rodzą również zupełnie inne konsekwencje prawne i mogą ewentualnie uzasadniać zupełnie inne roszczenia w stosunku do pracodawcy.

Skoro ostatni stosunek pracy ubezpieczonej został rozwiązany zgodnie z wolą obydwu stron wyrażoną przy zawieraniu umowy określonego rodzaju i na określony czas brak podstaw do przyjęcia, iż do rozwiązania tego doszło z jakichkolwiek przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Zajęcie stanowiska prezentowanego przez skarżącą wymaga założenia, iż sam upływ czasu, na jaki zawarto umowę o pracę, stanowi przyczynę dotyczącą zakładu pracy, czego nie sposób pogodzić z zasadami logicznego rozumowania.

Z przytoczonych względów Sąd Apelacyjny uznając zarzuty apelacji za chybione na podstawie art. 385 k.p.c. orzekł o jej oddaleniu.

O kosztach orzeczono na mocy art. 29 ustawy o adwokaturze i § 16 ust. 2 w związku z § 15 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez adwokata z urzędu.

/-/SSA M. Żurecki /-/SSA J. Pietrzak /-/SSO del. A. Petri

Sędzia Przewodniczący Sędzia

ek