

Sygn. akt III AUa 1191/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 lutego 2013 r.

Sąd Apelacyjny w Krakowie Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Krystian Serzysko (spr.)
Sędziowie:	SSA Agata Pyjas - Luty SSA Monika Kowalska
Protokolant:	st.sekr.sądowy Monika Ziarko

po rozpoznaniu w dniu 27 lutego 2013 r. w Krakowie

sprawy z wniosku **Z. D.**

przeciwko **Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w N.**

o świadczenie przedemerytalne

na skutek apelacji organu rentowego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w N.

od wyroku Sądu Okręgowego w Nowym Sączu Wydziału IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 6 czerwca 2012 r. sygn. akt IV U 94/12

zmienia zaskarżony wyrok i oddala odwołanie.

Sygn. akt III AUa 1191/12

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 27 lutego 2013 roku

Wyrokiem z dnia 6 czerwca 2012 r. Sąd Okręgowy w Nowym Sączu zmienił decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w N. z dnia 22 grudnia 2011 roku i przyznał Z. D. świadczenie przedemerytalne od dnia 23 listopada 2011 r. Sąd wskazał, że zaskarżoną decyzją organ rentowy odmówił Z. D. przyznania świadczenia przedemerytalnego, ponieważ z przedłożonego świadectwa pracy wynika, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło na podstawie art. 30 § 1 pkt 4 kp, tj. z upływem czasu, na jaki została zawarta umowa. W ocenie organu rentowego nie można zatem uznać, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 rok o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Uzasadniając swoją decyzję organ rentowy powołał się na art. 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. nr 120 poz. 1252). Bezsprzeczne w sprawie było, że odwołująca się Z. D., ur. (...), wniosek o świadczenie przedemerytalne złożyła do

organu rentowego w dniu 22 listopada 2011 roku. Na dzień złożenia wniosku o świadczenie miała ukończone 61 lat. Odwołująca wykazała okres ubezpieczenia w łącznym wymiarze 30 lat, 4 miesięcy, 23 dni. Od dnia 12 maja 2011 roku odwołująca się jest zarejestrowana w Powiatowym Urzędzie Pracy w N., a od dnia 20 maja 2011 roku do dnia 30 listopada 2011 roku pobrała zasiłek dla bezrobotnych. W dniu 20 listopada 2011 roku upłynął 6 miesięcy okres pobierania przez nią zasiłku dla bezrobotnych. W okresie posiadania prawa do zasiłku dla bezrobotnych odwołująca się nie odmówiła bez uzasadnionej przyczyny propozycji odpowiedniego zatrudnienia, innej pracy zarobkowej w rozumieniu ustawy o promocji zatrudnienia, zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych, co zostało jej potwierdzone przez Powiatowy Urząd Pracy w N. zaświadczeniem z dnia 22 listopada 2011 roku. Sąd ustalił, że Z. D. ostatnio pracowała w (...) J. D. w okresie od 1 marca 2008 roku do dnia 31 marca 2010 roku w wymiarze 1/2 etatu, od dnia 1 kwietnia 2010 roku do dnia 30 kwietnia 2011 roku w wymiarze pełnego etatu. Zakład ten od 2008 roku zajmuje się szyciem odzieży sportowej i termoaktywnej. Prowadzi też dystrybucję tej odzieży. Odwołująca się pracowała jako szwaczka, przyuczała też innych pracowników kroju i szycia. Umowa o pracę została z odwołującą rozwiązana z upływem czasu, na jaki została zawarta (art. 30 § 1 pkt 4 kp). Umowy jednak nie przedłużono odwołującej się z przyczyn ekonomicznych. W tym czasie bowiem spadła ilość zamówień indywidualnych w firmie i sytuacja ekonomiczna w stosunku do lat poprzednich znaczenie się pogorszyła. W latach 2008 - 2010 przeciętny zysk firmy wynosił 180 tysięcy rocznie, natomiast w 2011 roku 16 tysięcy. Na miejsce odwołującej się przyjęto nowego pracownika do pracy. Stanowisko pracy odwołującej się zostało zlikwidowane. Pozostali pracownicy pracują na czas nieokreślony. Sąd zważył, że odwołanie Z. D. zasługuje na uwzględnienie. Świadczenia przedemerytalne przysługują osobom o długim stażu pracy, które nie z własnej winy straciły pracę i z racji swojego wieku nie mają możliwości znalezienia nowego zatrudnienia, a nie spełniają jeszcze warunków do przejścia na emeryturę. Warunki przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego reguluje ustawa z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. z 2004 r. nr 120 poz. 1252). W art. 2 w/w ustawy wskazano warunki konieczne dla uzyskania prawa do świadczenia przedemerytalnego. Między innymi zgodnie z art. 2 ust 1 pkt 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 roku 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), 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. Stosownie do art. 2 ust. 3 cyt. 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 spełnia łącznie następujące warunki:

- 1) nadal jest zarejestrowana jako bezrobotna;
- 2) 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;
- 3) złoży wniosek o przyznanie świadczenia przedemerytalnego w terminie nie przekraczającym 30 dni od dnia wydania przez powiatowy urząd pracy dokumentu poświadczającego 6-miesięczny okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych.

Organ rentowy odmówił odwołującej się świadczenia przedemerytalnego z uwagi na to, że ze świadectwa pracy wynika, iż rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło na podstawie art. 30 § 1 pkt 4 kp, tj. z upływem czasu na jaki została zawarta umowa. W sprawie nie budziło sporu, że odwołująca się spełnia pozostałe przesłanki do przyznania świadczenia przedemerytalnego. Z. D., na dzień złożenia wniosku o świadczenie przedemerytalne 22 listopada 2011 miała ukończone 61 lat. Odwołująca wykazała okres ubezpieczenia w łącznym wymiarze 30 lat, 4 miesięcy, 23 dni. Od dnia 12 maja 2011 roku odwołująca się jest zarejestrowana w Powiatowym Urzędzie Pracy w N., a od dnia 20 maja 2011 roku do dnia 30 listopada 2011 roku pobrała zasiłek dla bezrobotnych. W dniu 20 listopada 2011 roku upłynął 6 miesięcy okres pobierania przez nią zasiłku dla bezrobotnych. W okresie posiadania prawa do zasiłku dla bezrobotnych odwołująca się nie odmówiła bez uzasadnionej przyczyny propozycji odpowiedniego zatrudnienia, innej pracy zarobkowej w rozumieniu ustawy o promocji zatrudnienia, zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub

robót publicznych, co zostało jej potwierdzone przez Powiatowy Urząd Pracy w N. zaświadczeniem z dnia 22 listopada 2011 roku. Przedmiotem niniejszego postępowania było więc ustalenie, czy z odwołującą się rozwiązano stosunek pracy 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). Zgodnie z art. 2 ust 1 pkt 29 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. Nr 99, poz. 1001) ilekroć w ustawie jest mowa o przyczynach dotyczących zakładu pracy - oznacza to:

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 (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.), 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;

Z ustalonego przez Sąd stanu faktycznego wynika, że Z. D. ostatnio pracowała w (...) J. D. w okresie od 1 marca 2008 roku do dnia 31 marca 2010 roku w wymiarze 1/2 etatu, od dnia 1 kwietnia 2010 roku do dnia 30 kwietnia 2011 roku w wymiarze pełnego etatu. Zakład ten od 2008 roku zajmuje się szyciem odzieży sportowej i termoaktywnej. Prowadzi też dystrybucje tej odzieży. Odwołująca się pracowała jako szwaczka i przyuczała też innych pracowników kroju i szycia. Umowa o pracę została rozwiązana z odwołującą z upływem czasu na jaki została zawarta (art. 30 §1 pkt 4 kp) . Jednak, jak wynika z dowód ujawnionych w sprawie, umowy nie przedłużono odwołującej się z przyczyn ekonomicznych. W tym czasie Powiem spadła ilość zamówień indywidualnych w firmie i sytuacja ekonomiczna w stosunku do lat poprzednich znaczenie się pogorszyła. W latach 2008 - 2010 przeciętny zysk firmy wynosił 180 tysięcy rocznie, natomiast w 2011 roku 16 tysięcy. Stanowisko pracy odwołującej się zostało zlikwidowane. Na miejsce odwołującej nie przyjęto nowego pracownika do pracy. Pozostali pracownicy pracują na czas nieokreślony. W ocenie Sądu została więc spełniona przez odwołującą przesłanka rozwiązania stosunku pracy z powodu likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych albo technologicznych. Z akt sprawy bowiem wynika, że gdyby powyższych zmian nie było, to odwołującej się przedłużono by umowę o pracę na dalszy okres. Z. D. była jedynym pracownikiem zatrudnionym na czas określony, dlatego w pierwszej kolejności, to z jej pracy zrezygnowano. Wobec likwidacji stanowiska pracy odwołującej, nie przedłużono jej umowy o pracę na dalszy okres. Świadczenie pracy jest oświadczeniem wiedzy, nie woli i jako takie nie może wiązać sądu (vide: wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 17 października 2006 roku, III AUa 504/06, LEX nr 253499), dlatego Sąd w tym zakresie przeprowadził odpowiednie postępowanie dowodowe. W świadectwie pracy odwołującej wskazano, że rozwiązanie z odwołującą stosunku pracy nastąpiło na podstawie art. 30 § 1 pkt 4 kp, tj. z upływem czasu na jaki została zawarta umowa. Nie budzi wątpliwości, że definicja zawarta w art. 2 ust 1 pkt 29 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. Nr 99, poz. 1001) nie odpowiada swoją treścią określeniu zawartemu w świadectwie pracy z dnia, przy czym oświadczenie pracodawcy co do trybu rozwiązania umowy o pracę nie wyklucza uznania, że rozwiązanie stosunku pracy z ubezpieczonym mogło nastąpić "z przyczyn dotyczących zakładu pracy". Z akt sprawy wynika, że rzeczywistą przyczyną zwolnienia odwołującej była likwidacja jej stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, niezależnych od pracownika. Marginalnie wskazać należy, że również w świadectwie pracy z dnia 2 maja 2011 roku (k. 21 akt rentowych) wskazano obok rozwiązania umowy o pracę z upływem czasu na jaki została zawarta umowa, że umowy odwołującej nie przedłużono z przyczyn ekonomicznych pracodawcy. Wobec tego odwołująca się spełnia również ostatni konieczny warunek do przyznania jej świadczenia przedemerytalnego, tj. rozwiązano z nią stosunek pracy 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). Mając powyższe

okoliczności na względzie Sąd - na podstawie art. 477¹⁴ § 2 kpc i art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (z. U. z 2004 r. nr 120 poz. 1252) zmienił zaskarżoną decyzję.

Apelację od wyroku złożył organ rentowy wnosząc o zmianę wyroku w całości i oddalenie odwołania. Zarzucił niewyjaśnienie wszystkich okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy. W uzasadnieniu zarzucił naruszenie przez sąd przepisów prawa materialnego, a to art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych przez przyjęcie, że wnioskodawczyni przysługuje świadczenie przedemerytalne. Z przedłożonego przez skarżącą świadectwa pracy wynika, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło na podstawie art. 30 § 1 pkt 4 kodeksu pracy, tj, z upływem czasu, na jaki umowa została zawarta. Stosunek pracy ustał więc z woli stron, które z góry określiły zdarzenie rozwiązujące umowę, przy czym zdarzeniem tym nie jest czynność prawna, lecz sam upływ czasu. W świetle powyższego wygaśnięcie umowy o pracę zawartej na czas określony Nie może być interpretowane jako rozwiązanie z przyczyn dotyczących zakładu pracy, a w szczególności, jako likwidacja stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja jest zasadna.

Sąd Okręgowy prawidłowo przywołał w uzasadnieniu wyroku przepisy prawne znajdujące zastosowanie w sytuacji wnioskodawczyni. Bezsporne jest, że ubezpieczona spełniła określone w ustawie z dnia 30 kwietnia 2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych (obecnie tekst jednolity: Dz.U. z 2013 r. poz. 170) warunki przysługiwania prawa do świadczenia przedemerytalnego z wyjątkiem warunku, co do którego ogniskuje się spór w niniejszej sprawie. Chodzi o obowiązek 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.). Słusznie cytuje też sąd art. 2 ust. 1 pkt 29 tej ostatniej ustawy definiujący przyczyny dotyczące zakładu pracy. Sąd Apelacyjny nie podzielił jednak wykładni sądu pierwszej instancji, jakoby spełniona została przesłanka w postaci rozwiązania stosunku pracy z powodu likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, produkcyjnych albo technologicznych. Bezsprzeczne jest bowiem, że z wnioskodawczynią zawarta została umowa o pracę na czas określony, która zgodnie z treścią art. 30 § 1 pkt 4 kp rozwiązała się z upływem czasu, na jaki została zawarta. Do rozwiązania się tej umowy nie doszło zatem z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy, lecz z mocy samego prawa, na skutek zajścia okoliczności określonych w cytowanym przepisie. Z przyczyn, które opisuje sąd pierwszej instancji, nie doszło w stanie faktycznym niniejszej sprawy do nawiązania ze skarżącą nowego stosunku pracy, a nie do rozwiązania istniejącego. Jest to zasadnicza różnica powodująca, że wnioskodawczyni nie spełniła wskazanego wyżej warunku przysługiwania prawa do świadczenia przedemerytalnego. Trudno też w takiej sytuacji mówić o dyskryminacji osób zatrudnionych na podstawie umów terminowych, gdyż co do zasady ustawa o świadczeniach przedemerytalnych dotyczy także tego rodzaju umów, lecz tylko w sytuacji, gdy przed okresem, na który umowa terminowa została zawarta, dochodzi do rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (np. likwidacji stanowiska pracy). Nie można podzielić tych rozważań Sądu Okręgowego, które wskazują, że gdyby nie zmiany organizacyjne w zakładzie pracy, to doszłoby do przedłużenia umowy o pracę z wnioskodawczynią. Z prawnego punktu widzenia nie dochodzi bowiem w takiej sytuacji do przedłużenia umowy terminowej, lecz do zawarcia nowej umowy o pracę (terminowej bądź bezterminowej). W powyższej sytuacji bezprzedmiotowe jest rozważanie, czy rzeczywiście doszło do likwidacji stanowiska pracy, na którym zatrudniona była ostatnio ubezpieczona, czy też, co wydają się sugerować wyjaśnienia samej skarżącej, zawarcie z nią ostatniej umowy na czas określony związane było z zamiarem zatrudnienia jej tylko na okres przyuczenia przez nią innych pracowników.

Wobec powyższego na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. orzeczono jak w sentencji.