

Sygn. akt **III AUa 281/19**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 listopada 2020 r.

Sąd Apelacyjny w Poznaniu III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Małgorzata Woźniak-Zendran

Sędziowie: Marta Sawińska

(del.) Renata Pohl

Protokolant: Beata Tonak

po rozpoznaniu w dniu 18 listopada 2020 r. w Poznaniu na posiedzeniu niejawnym

sprawy **R. M.**

przeciwko **Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w P.**

o świadczenie przedemerytalne

na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w P.

od wyroku Sądu Okręgowego w Poznaniu

z dnia 11 grudnia 2018 r. sygn. akt VII U 1061/18

oddala apelację.

Renata Pohl	Małgorzata Woźniak-Zendran	Marta Sawińska
-------------	----------------------------	----------------

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 14 czerwca 2018 r. (znak: (...)) Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w P. na podstawie art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych odmówił R. M. prawa do świadczenia przedemerytalnego, gdyż rozwiązanie z ubezpieczonym stosunku pracy nie nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy (przyczyną rozwiązania umowy o pracę był kończący się sezon, choroba ubezpieczonego i niemożność jego przekwalifikowania się, a dochody pracodawcy w 2017 r. wzrosły w porównaniu do 2016 r.). Ponadto, w ocenie ZUS, zatrudnienie ubezpieczonego na czas nieokreślony, a następnie rozwiązanie z nim stosunku pracy po upływie dziewięciu miesięcy, miało na celu wyłącznie doprowadzenie do nabycia przez niego prawa do świadczenia przedemerytalnego.

R. M. odwołał się od powyższej decyzji, wnosząc o jej zmianę, i wskazał, że rozwiązanie z nim stosunku pracy nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy, a organ rentowy nie wykazał, aby jedyną przyczyną zatrudnienia była chęć nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego.

Wyrokiem z dnia 11 grudnia 2018 roku, wydanym w sprawie o sygnaturze akt VII U 1061/18, Sąd Okręgowy w Poznaniu zmienił zaskarżoną decyzję i przyznał odwołującemu R. M. prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia 8 maja 2018r.

Podstawą tego rozstrzygnięcia były następujące ustalenia faktyczne:

R. M. urodził się (...), a od 6 stycznia 1983 r. do 31 grudnia 2016 r. prowadził pozarolniczą działalność gospodarczą. W dniu (...)odwołujący ukończył (...)

Od dnia 1 lutego 2017 r. odwołujący został zatrudniony na podstawie umowy o pracę w Zakładzie Usługowo-Handlowym Usługi (...) w S. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku traktorzysty. Umowa o pracę została zawarta na czas nieokreślony.

W. K. (1) - prowadzący działalność w zakresie budowy dróg, chodników i kanalizacji - potrzebował kierowcy ciągnika, gdyż zakupił w 2016 r. ciągnik, który miał być wykorzystywany w ramach tej działalności do prac transportowych.

Od 26 lipca 2017 r. odwołujący stał się niezdolny do pracy i z tego tytułu pobierał wynagrodzenie chorobowe od 26 lipca 2017 r. do 8 sierpnia 2017 r., a następnie zasiłek chorobowy od 9 sierpnia 2017 r. do 23 września 2017 r.

Z uwagi na to, że w 2017 r. pracodawca odwołującego prowadził budowy jedynie w bardziej odległych miejscach, dowóz maszyn i żwiru za pomocą ciągnika stracił dla niego sens, bo ciągnik był zbyt wolny. W związku z tym W. K. (1) zakupił samochody ciężarowe oraz postanowił zlikwidować stanowisko pracy odwołującego i rozwiązać z nim umowę o pracę (odwołujący nie miał kwalifikacji do kierowania samochodem ciężarowym z przyczepą).

W dniu 29 września 2017 r. pracodawca odwołującego złożył mu oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 31 października 2017 r. Jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca wskazał zmniejszenie zatrudnienia związane z likwidacją stanowiska pracy oraz przyczyny ekonomiczne dotyczące zakładu pracy.

W dniu 31 października 2017 r. stosunek pracy uległ rozwiązaniu. W świadectwie pracy z dnia 31 października 2017 r. pracodawca odwołującego podał, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem przez pracodawcę wskutek likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych „dotyczące zakładu pracy”. Po zwolnieniu odwołującego W. K. (1) nie zatrudnił innego kierowcy ciągnika, a zakupiony w 2016 r. ciągnik nie był wykorzystywany w jego działalności.

W. K. (1) z tytułu prowadzenia działalności pod firmą Zakład Usługowo- Handlowy Usługi (...) w S. osiągnął w 2016 r. dochód w kwocie 80.797,41 zł, a w 2017 r. dochód w kwocie 133.754,50 zł.

Od dnia 3 listopada 2017 r. odwołujący jest zarejestrowany jako bezrobotny, w tym od 3 listopada 2017 r. do przynajmniej 7 maja 2018 r. pobierał zasiłek dla bezrobotnych. W dniu 7 maja 2018 r. (...) Urząd Pracy w C. wystawił odwołującemu zaświadczenie potwierdzające okres 180 dni pobierania zasiłku dla bezrobotnych. W okresie tym odwołujący nie odmówił bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej albo zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych. W dniu 7 maja 2018 r. odwołujący złożył wniosek o świadczenie przedemerytalne. Na dzień złożenia wniosku odwołujący był nadal zarejestrowany jako bezrobotny.

W dniu 14 czerwca 2018 r. ZUS wydał zaskarżoną decyzję.

Na podstawie tak zakreślonego stanu faktycznego Sąd Okręgowy poczynił następujące rozważania:

Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych, 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, 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.

Następnie Sąd Okręgowy zacytował treść art. 2 ust. 2 tejże ustawy, zgodnie z którym za okres uprawniający do emerytury, o którym mowa w art. 2 ust. 1, uważa się okres ustalony zgodnie z przepisami art. 5-9, art. 10 ust. 1 oraz art. 11 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. W myśl art. 2 ust. 3 ustawy świadczenie przedemerytalne przysługuje osobie określonej w art. 2 ust. 1 po upływie co najmniej 180 dni pobierania zasiłku dla bezrobotnych, o którym mowa w ustawie o promocji zatrudnienia, jeżeli osoba ta spełnia łącznie następujące warunki: 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 złożyła wniosek o przyznanie świadczenia przedemerytalnego w terminie nieprzekraczającym 30 dni od dnia wydania przez powiatowy urząd pracy dokumentu poświadczającego 180-dniowy okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych. W myśl art. 7 ust. 1 ustawy prawo do świadczenia przedemerytalnego ustala się na wniosek osoby zainteresowanej, od następnego dnia po dniu złożenia wniosku wraz z wymaganymi dokumentami.

Sąd Okręgowy wskazał, że R. M., urodzony (...), był zatrudniony przez ponad 6 miesięcy u W. K. (1) prowadzącego działalność pod firmą Zakład Usługowo-Handlowy Usługi (...) w S. (organ rentowy nie kwestionował faktu świadczenia pracy przez odwołującego), a do dnia rozwiązania stosunku pracy z tym pracodawcą (tj. do dnia 31 października 2017 r.) ukończył (...) lat i posiadał ponad 35 lat okresów składkowych i nieskładkowych. Ponadto, poza sporem leżało, że odwołujący po rozwiązaniu stosunku pracy z w/w pracodawcą przez 180 dni pobierał zasiłek dla bezrobotnych i w dacie złożenia wniosku o świadczenie przedemerytalne był nadal zarejestrowany jako bezrobotny, a w w/w okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych nie odmówił bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej albo zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych. Odwołujący spełnił także warunek nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego określony w art. 2 ust. 3 pkt 3 ustawy, tj. złożył wniosek o przyznanie świadczenia przedemerytalnego w terminie nieprzekraczającym 30 dni od dnia wydania przez (...) Urząd Pracy dokumentu poświadczającego 180-dniowy okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych.

Kwestią sporną było natomiast czy rozwiązanie z odwołującym stosunku pracy nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Sąd I instancji przywołał treść art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, na podstawie którego ilekroć w ustawie jest mowa o przyczynach dotyczących zakładu pracy - oznacza to rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn niedotyczących pracowników, zgodnie z przepisami o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących 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, 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 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Sąd Okręgowy przyjął, iż rozwiązanie z odwołującym stosunku pracy nastąpiło wskutek wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę. W oświadczeniu z dnia 29 września 2017 r. o wypowiedzeniu i w świadectwie pracy z dnia 31

października 2017 r. pracodawca odwołującego wskazał bowiem jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy przepis art. 2 ust. 1 pkt 29 ppkt b) ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, tj. likwidację stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych.

Powołując się na orzecznictwo Sąd wyjaśnił, że podstawą likwidacji przez pracodawcę stanowiska pracy powinny być względy natury ekonomicznej, organizacyjnej, produkcyjnej albo technologicznej. Semantyka tych czterech wyrażeń nie jest w bezwzględny sposób podyktowana przez definicje legalne, a zajęcie jednej z tych przyczyn bada każdorazowo organ rentowy, działając w konkretnej sprawie i decydując - w zależności od wyniku własnych wniosków - o przyznaniu lub odmowie przyznania świadczenia przedemerytalnego. W żadnym razie znaczenia terminów „przyczyna ekonomiczna”, „przyczyna organizacyjna”, „przyczyna produkcyjna” oraz „przyczyna technologiczna” nie można rozumieć w oderwaniu od potocznego znaczenia tych wyrażeń. 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. Przyczyny ekonomiczne 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 (wyrok SA w Gdańsku z dnia 13 lutego 2013 r., III AUa 1384/12). W doktrynie podnosi się zaś, że do świadczenia przedemerytalnego uprawnione są osoby, które utraciły miejsce zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych, do których można zaliczyć działania oszczędnościowe i racjonalizatorskie, zmierzające do podwyższenia wydajności pracy oraz zmiany struktury zatrudnienia. Powodem tych przekształceń może być konieczność ograniczania produkcji lub zatrudnienia, wiążąca się ze spadkiem popytu na wytwarzane dobra bądź usługi, komputeryzacją zakładu pracy, automatyzacją procesów produkcji. Rozwiązania stosunku pracy mogą być także wynikiem zmian organizacyjnych w zakładzie pracy, zmierzających do likwidacji stanowisk pracy, działów, komórek organizacyjnych. Z punktu widzenia ustawodawcy cel owych zmian nie ma znaczenia. Dokonując przekształceń w sferze organizacyjnej, pracodawca może dążyć do poprawy wyników ekonomicznych, usprawnienia zarządzania, polepszenia warunków pracy i płacy, podniesienia bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony środowiska naturalnego (I. Sierocka, Nabycie i ustanie prawa do świadczenia przedemerytalnego, Gdańskie Studia Prawnicze 2013/2/13).

W ocenie Sądu, rozwiązanie stosunku pracy z odwołującym nastąpiło z powodu likwidacji jego stanowiska pracy z przyczyn organizacyjnych.

Sąd zauważył, że z zeznań świadka W. K. (1) wynika, iż po zwolnieniu odwołującego (z dniem 31 października 2017 r.) nie wykorzystywał on już w ramach swej działalności zakupionego w 2016 r. ciągnika, którym w czasie zatrudnienia kierował odwołujący. Ciągnik nie jest używany. Oznacza to, że W. K. (1) nie zatrudnił nikogo na stanowisko zwolnione przez odwołującego. W tym układzie nie ulega wątpliwości, że doszło do likwidacji stanowiska pracy odwołującego - stanowisko to nie istnieje.

Jednocześnie, ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że likwidacja stanowiska pracy odwołującego (i jego zwolnienie) nastąpiło w związku z decyzją W. K. (1) o rezygnacji z wykorzystywania do prac transportowych ciągnika. W. K. (1) zakupił za to dodatkowe ciężarówki i prace transportowe (w tym te, które podejmował odwołujący jako kierowca ciągnika) wykonywane są obecnie przez kierowców samochodów ciężarowych. Były pracodawca odwołującego przyjął zatem nową strukturę organizacyjną, w ramach której stanowisko kierowcy ciągnika (czy traktorzysty w rozumieniu stosowanym przez strony umowy o pracę) nie było wyodrębnione, bowiem prace transportowe wykonywać mieli wyłącznie kierowcy ciężarówek. W tym układzie, przyjąć należy, że likwidacja stanowiska pracy odwołującego nastąpiła z przyczyn organizacyjnych.

Reasumując, Sąd Okręgowy uznał, że rozwiązanie z odwołującym stosunku pracy nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy. ZUS wskazywał na zwiększenie się w 2017 r. dochodów byłego pracodawcy odwołującego w porównaniu

do 2016 r. Okoliczność ta – zdaniem Sądu – nie ma jednak znaczenia dla sprawy w kontekście wskazanych wyżej przyczyn organizacyjnych likwidacji stanowiska pracy odwołującego. Niezależnie od tego, przyczyny ekonomiczne nie muszą wiązać się tylko z trudną sytuacją finansową pracodawcy. Likwidacja stanowiska pracy jest motywowana względami ekonomicznymi także wówczas, gdy pracodawca chce ograniczyć koszty celem zwiększenia dochodu.

Organ rentowy podnosił także (opierając się w tym zakresie na oświadczeniu W. K. (1) z dnia 28 maja 2018 r., któremu Sąd nie dał wiary), że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło ze względu na kończący się sezon, chorobę odwołującego i niemożność przekwalifikowania się przez odwołującego wskutek choroby. W świetle zeznań świadka K. nie można jednak przyjmować, że złożenie przez niego oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę związane było z kończącym się sezonem, skoro świadek prowadzi działalność cały rok, za wyjątkiem okresów silnych mrozów (znamiennie, że odwołujący został zatrudniony od lutego 2017 r., a więc w okresie zimowym). Co do choroby odwołującego, to bezspornie korzystał on przez dłuższy czas ze zwolnienia chorobowego, ale ZUS nie twierdził i nie wykazał, aby odwołujący był niezdolny do pracy na stanowisku kierowcy ciągnika w dacie złożenia mu oświadczenia o wypowiedzeniu. Jeśli zaś odwołujący był zdolny do pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku, kwestia jego przekwalifikowania zawodowego mogła mieć znaczenie tylko w przypadku likwidacji tego stanowiska, a w tym kontekście należałoby wziąć pod uwagę przyczyny tej likwidacji, które - jak wynika z uzyskanych w sprawie zeznań - związane były z decyzjami organizacyjnymi pracodawcy.

Zdaniem Sądu nieuzasadnione są również twierdzenia organu rentowego, że stosunek pracy został zawarty wyłącznie w celu doprowadzenia do nabycia przez odwołującego prawa do świadczenia przedemerytalnego. Odwołujący świadczył pracę, czego ZUS nie kwestionował, skoro nie podważał tytułu do ubezpieczeń społecznych przy okazji roszczeń odwołującego o zasiłek chorobowy. Z zeznań świadka K. wynika, że miał on gospodarczą potrzebę zatrudnienia pracownika na stanowisko powierzone odwołującemu. Dziewięciomiesięcznego zatrudnienia nie można uznać za krótkie, skoro sam ustawodawca wymaga jedynie sześciu miesięcy. ZUS nie twierdził, a tym bardziej nie wykazał, aby odwołującego i jego pracodawcę łączyły kontakty towarzyskie, które mogłyby uprawdopodobniać tezę o zatrudnieniu odwołującego wyłącznie w celu doprowadzenia do nabycia przez niegożądanego świadczenia. Ciężar dowodu (art. 6 k.c.) i przytoczenia (art. 232 k.p.c.) w zakresie omawianej okoliczności spoczywał na organie rentowym, bo to on wprowadzał z niej korzystne dla siebie (jako strony procesu) skutki prawne.

W konkluzji Sąd Okręgowy uznał, że odwołujący spełnił wszystkie przesłanki nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego, dlatego też Sąd – na podstawie w/w przepisów i art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. – zmienił zaskarżoną decyzję w ten sposób, że przyznał odwołującemu prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia 8 maja 2018 r. (zgodnie z art. 7 ust. 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych).

Apelację od powyższego wyroku złożył pozwany.

Sądowi I instancji zarzucił mające istotny wpływ na rozstrzygnięcie sprawy naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 2 ust. 2 ustawy z 30.04.2004r. o świadczeniach przedemerytalnych przez przyjęcie, że R. M. ma prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia 8.05.2018 r., a także naruszenie prawa procesowego art. 233 par. 1 k.p.c. mające istotny wpływ na rozstrzygnięcie sprawy przez dowolne przyjęcie, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z powodu likwidacji stanowiska pracy.

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

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego jest niezasadna.

Przedmiotem niniejszej sprawy była ocena prawidłowości stanowiska organu rentowego w przedmiocie odmowy przyznania R. M. prawa do świadczenia przedemerytalnego przewidzianego przepisami ustawy z dnia 30 kwietnia 2004r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. Nr 120, poz. 1252).

W tym miejscu wskazać ponownie jedynie należy, iż zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych, 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, 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, a zgodnie z ust. 3 art. 2, 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 nieprzekraczającym 30 dni od dnia wydania przez powiatowy urząd pracy dokumentu poświadczającego 6-miesięczny okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych.

Dokonana natomiast przez Sąd I instancji subsumpcja ustaleń faktycznych do mających zastosowanie przepisów prawa materialnego nie budzi zastrzeżeń Sądu Apelacyjnego.

Podkreślić na wstępie należy, że żaden z zarzutów apelującego, stawianych zaskarżonemu wyrokowi, nie okazał się trafny.

Wbrew tym zarzutom bowiem, Sąd Okręgowy przeprowadził staranne postępowanie dowodowe, w oparciu o które poczynił trafne ustalenia faktyczne oraz wywiódł wnioski w pełni uprawnione wynikiem tego postępowania, nie wykraczając poza ramy swobodnej oceny wiarygodności i mocy dowodów, wynikające z przepisu art. 233 KPC. W tej sytuacji, zbędne jest ich ponowne szczegółowe przywoływanie w uzasadnieniu wyroku Sądu odwoławczego (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 22 kwietnia 1997 r., sygn. akt II UKN 61/97 - OSNAP 1998 r., nr 3, poz. 104; wyrok Sądu Najwyższego z 8 października 1998 r., sygn. akt II CKN 923/97 - OSNC 1999 r., z. 3, poz. 60; wyrok Sądu Najwyższego z 12 stycznia 1999 r., sygn. akt I PKN 21/98 - OSNAP 2000, nr 4, poz. 143).

Przechodząc do poszczególnych zarzutów apelacyjnych wskazać należy, iż w szczególności zarzut apelacji naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. uznać należało za nietrafny.

Zgodnie bowiem z treścią tegoż przepisu, Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. W wyroku z 27 września 2002 roku w sprawie IV CKN 1316/00 Sąd Najwyższy podkreślił, a tut.Sąd w pełni pogląd ten podziela, że ocena wiarygodności i mocy dowodów przeprowadzonych w danej sprawie wyraża istotę sądenia w części dotyczącej ustalenia faktów, tj. rozstrzygnięcia spornych kwestii na podstawie własnego przekonania sędziego powziętego w wyniku bezpośredniego zetknięcia się z dowodami. Powinna odpowiadać regułom logicznego myślenia wyrażającym formalne schematy powiązań między podstawami wnioskowania i wnioskami oraz uwzględniać zasady doświadczenia życiowego będące wyznacznikiem granic dopuszczalnych wniosków i stopnia prawdopodobieństwa ich przydatności w konkretnej sytuacji. Jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadził wnioski logicznie poprawne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego, to taka ocena dowodów nie narusza zasady swobodnej oceny dowodów przewidzianej w art. 233 k.p.c., choćby dowiedzione zostało, że z tego samego materiału dałoby się wysnuć równie logiczne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego wnioski odmienne. Tylko w przypadku wykazania, że brak jest powiązania, w świetle kryteriów wyżej wzmiankowanych, przyjętych wniosków z zebrany materiał dowodowy, możliwe jest skuteczne podważenie oceny dowodów dokonanej przez sąd; nie jest tu wystarczająca sama polemika naprowadzająca wnioski

odmienne, lecz wymagane jest wskazanie, w czym wyraża się brak logiki lub uchybienie regułom doświadczenia życiowego w przyjęciu wniosków kwestionowanych.

W postanowieniu z 2 grudnia 1999 roku w sprawie III CKN 122/99 Sąd Najwyższy uznał, że sąd orzekający nie przekracza granic swobodnej oceny dowodów, gdy jego przekonanie odnośnie mocy poszczególnych dowodów i ich znaczenia dla sprawy oparte zostało na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego, przy uwzględnieniu zasad doświadczenia życiowego i pozostaje w zgodzie z zasadami logicznego wnioskowania.

W ocenie Sądu Apelacyjnego tak też procedował Sąd I instancji w niniejszej sprawie, a zarzuty apelacji stanowią jedynie polemikę z ustaleniami Sądu, który zasadnie jako podstawę ustaleń faktycznych przyjął zeznania pracodawcy złożone przed sądem, a nie pisemne oświadczenie złożone w toku postępowania administracyjnego.

Po pierwsze zatem, wbrew zarzutom apelującego, zasadnie Sąd Okręgowy przyjął w niniejszej sprawie, iż działalność firmy zatrudniającej wnioskodawcę, nie miała charakteru sezonowego, jak odczytuje pozwany wspomniane oświadczenie z 28.05.2018r.

Organ rentowy konsekwentnie pomija bowiem, że odwołujący został zatrudniony od lutego 2017 r., a więc w okresie zimowym, co już na wstępie podważa rzekomo sezonowy charakter zatrudnienia. Żaden bowiem racjonalny pracodawca nie zatrudnia nowego pracownika w martwym sezonie, gdyby taki istotnie miał być. Potwierdzeniem braku sezonowego charakteru zatrudnienia wnioskodawcy jest także fakt, iż umowę o pracę zawarto z nim na czas nieokreślony, a biorąc pod uwagę niekwestionowaną przez pozwanego okoliczność, iż wnioskodawca wykonywał swoją pracę kierowcy ciągnika od początku zatrudnienia, oparcie się na dosłownym brzmieniu złożonego przez pracodawcę oświadczenia z 28.05.2018r. , nie znajduje w sprawie uzasadnienia.

Pozwany natomiast, obecny podczas przesłuchania wnioskodawcy, nie wyjaśnił przyczyn złożenia oświadczenia z 28.05.2018r. i jego treści, ani w szczególności nie składał wniosków dowodowych podważających zeznania wnioskodawcy, które w świetle treści art.230 kpc , należało uznać za okoliczności przyznane i zasadnie Sąd się na nich oparł, skoro to okoliczności przedstawione na rozprawie znajdują potwierdzenie w treści dokumentów, pozostałych okoliczności faktycznych w sprawie oraz zasad logiki i doświadczenia życiowego.

Dopiero bowiem konfrontacja oświadczenia z pozostałymi dowodami pozwala na dokonanie prawidłowych ustaleń faktycznych. Z zeznań świadka W. K. (1) wynika, że wraz z likwidacją stanowiska traktorzysty zaprzestano korzystania z ciągnika. Powodem tego była choćby utrata ekonomicznego sensu kontynuowania takiego modelu pracy, bowiem zwiększenie odległości, jakie muszą pokonywać kierowcy, niejako zmusiło W. K. (1) do zakupienia ciężarówek. W tym miejscu podkreślić należy, iż na rozprawie świadek W. K. wyjaśnił, że nie mógł dalej zatrudniać wnioskodawcy, skoro musiał dostosować swoją firmę do potrzeb rynku i dowóz materiałów i maszyn realizować już zakupionymi samochodami ciężarowymi z przyczepami, a do tych prowadzenia wnioskodawca nie miał uprawnień.

Wnioskodawca nie spełniał już zatem potrzeb pracodawcy i dalsze zatrudnianie kierowcy tylko ciągnika, stało się dla świadka nieekonomiczne, co jest oczywiste chociażby w świetle zasad doświadczenia życiowego.

Szeroko pojęte dobro firmy wymagało zatem zmian organizacyjnych w firmie, które doprowadziły do likwidacji stanowiska wnioskodawcy. Pozwany przecież ani nie podważył zakupu samochodów ciężarowych, ani tym samym potrzeby zatrudnienia kierowcy z uprawnieniami do ich prowadzenia, a tych wnioskodawca nie posiada.

Likwidacja zatem stanowiska ubezpieczonego istotnie nastąpiła, a przemawiały za nią wskazywane przez pracodawcę także w powoływanym przez ZUS oświadczeniu – dobro firmy i jej finanse i tak należało odczytać treść tego oświadczenia w okolicznościach niniejszej sprawy.

Przyczyną rozwiązania z wnioskodawcą umowy o pracę nie była więc sama w sobie choroba wnioskodawcy, skoro świadek nie zatrudnił następnie innego kierowcy ciągnika, a nadto- ZUS nie podnosił nawet i nie wykazał,

aby odwołujący był niezdolny do pracy na stanowisku kierowcy ciągnika w dacie złożenia mu oświadczenia o wypowiedzeniu.

Słusznie zatem konkludował Sąd Okręgowy, że wyłącznie zmiany organizacyjne w firmie doprowadziły do ekonomicznej potrzeby zlikwidowania stanowiska wnioskodawcy, jako już zbędnego.

Wskazana zatem w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna była konkretna i rzeczywista.

Podkreślić natomiast należy, iż zgodnie z treścią art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. b) ustawy z dnia 20.04.2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2013r. poz. 674 ze zm.) – do której odsyłają przepisy ustawy z dnia 30.04.2004r. o świadczeniach przedemerytalnych – ilekroć w ustawie jest mowa o przyczynach dotyczących zakładu pracy - oznacza to rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z powodu ogłoszenia upadłości pracodawcy, jego likwidacji lub likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych albo technologicznych.

Podstawą zatem likwidacji przez pracodawcę stanowiska pracy powinny być względy natury ekonomicznej, organizacyjnej, produkcyjnej albo technologicznej.

Przyczynami organizacyjnymi można nazwać natomiast 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 (jak wskazał SA w Gdańsku w wyroku z dnia 13 lutego 2013 r., III AUa 1384/12).

Słusznie przy tym zauważył Sąd Okręgowy, iż w doktrynie podnosi się zaś, że do świadczenia przedemerytalnego uprawnione są osoby, które utraciły miejsce zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych, do których można zaliczyć działania oszczędnościowe i racjonalizatorskie, zmierzające do podwyższenia wydajności pracy oraz zmiany struktury zatrudnienia. Powodem tych przekształceń może być konieczność ograniczania produkcji lub zatrudnienia, wiążąca się ze spadkiem popytu na wytwarzane dobra bądź usługi, komputeryzacją zakładu pracy, automatyzacją procesów produkcji. Rozwiązania stosunku pracy mogą być także wynikiem zmian organizacyjnych w zakładzie pracy, zmierzających do likwidacji stanowisk pracy, działów, komórek organizacyjnych. Z punktu widzenia ustawodawcy cel owych zmian nie ma znaczenia. Dokonując przekształceń w sferze organizacyjnej, pracodawca może dążyć do poprawy wyników ekonomicznych, usprawnienia zarządzania, polepszenia warunków pracy i płacy, podniesienia bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony środowiska naturalnego (I. Sierocka, Nabycie i ustanie prawa do świadczenia przedemerytalnego, Gdańskie Studia Prawnicze 2013/2/13).

Takie też uzasadnienie rozwiązania z wnioskodawcą umowy o pracę wskazywał W. K., a pozwany nie przedstawił dostatecznego przeciwdowodu dla wskazanej likwidacji stanowiska pracy, która w świetle omówionych powyżej okoliczności, zdaniem tut.Sądu, jest wiarygodna.

Reasumując powyższe rozważania , wskazać należy, iż skoro rozwiązanie stosunku pracy z odwołującym nastąpiło z powodu likwidacji jego stanowiska pracy z przyczyn organizacyjnych, a jest to przyczyna niewątpliwie leżąca po stronie pracodawcy, zasadnie Sąd Okręgowy uznał, iż spełniona została sporna przesłanka dochodzonego świadczenia.

Mając powyższe na względzie, Sąd Apelacyjny podzielił oceną prawną dokonaną przez Sąd I instancji, zgodnie z którą odwołujący spełnia wszystkie przesłanki konieczne do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego i na mocy art. 385 k.p.c., uznając apelację pozwanego za niezasadną, orzekł, jak w sentencji.

Renata Pohl	Małgorzata Woźniak-Zendran	Marta Sawińska
-------------	----------------------------	----------------