

Sygn. akt VII U 168/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 maja 2017 r.

**Sąd Okręgowy Warszawa - Praga w Warszawie VII Wydział Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

Przewodniczący SSO Renata Gąsior

Protokolant Małgorzata Nakielska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 11 maja 2017 r. w Warszawie

sprawy M. K.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W.

o świadczenie przedemerytalne

na skutek odwołania M. K.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. z dnia 4 sierpnia 2016 r., znak: (...) oraz z dnia 5 września 2016 r., znak: (...)

1. umarza postępowanie w zakresie odwołania od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. z dnia 4 sierpnia 2016 r., znak: (...), w jakim decyzja ta została zmieniona decyzją z dnia 5 września 2016 r., znak: (...)

2. oddała odwołanie w pozostałym zakresie

UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W., decyzją z dnia 4 sierpnia 2016 r., znak: (...), odmówił ubezpieczonej M. K. prawa do świadczenia przedemerytalnego na podstawie przepisu art. 2 ust. 1 pkt. 5 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U z 2014 r. poz. 598 z późn. zm.). W uzasadnieniu decyzji organ rentowy wskazał, że ubezpieczona udowodniła 28 lat, 4 miesiące i 3 dni okresów składkowych i nieskładkowych, albowiem do stażu pracy nie został zaliczony okres pracy w Spółdzielni Kółek Rolniczych za okres od dnia 18 marca 1985 r. do dnia 4 września 1985 r. oraz okres pracy w Kombinacie Budowlanym od dnia 1 października 1985 r. do dnia 30 kwietnia 1987 r. z uwagi na fakt, że na pieczętce imiennie-stanowiskowej kierownika zakładu pracy lub upoważnionego pracownika podpisała się inna osoba niż wynika to z treści pieczętki. Jednocześnie organ rentowy podał, że na świadectwie pracy z dnia 22 czerwca 2016 r. wystawionym przez firmę (...) S.A. brak jest podania przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Zdaniem organu rentowego powyższe okoliczności uzasadniają brak podstaw do przyznania na rzecz ubezpieczonej prawa do świadczenia przedemerytalnego (decyzja z dnia 4 sierpnia 2016 r., znak: (...), k. 43-45 a.r.).

Decyzją z dnia 5 września 2016 r., znak: (...), **Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W.**, zmienił wcześniejszą decyzję z dnia 4 sierpnia 2016 r., znak: (...), stwierdzając że ubezpieczona legitymuje się stażem pracy w łącznym wymiarze 30 lat, 4 miesięcy i 21 dni. Organ rentowy ponownie odmówił jednak przyznania na rzecz ubezpieczonej M. K. prawa do świadczenia przedemerytalnego z uwagi na brak podania w świadectwie pracy z dnia 22

czerwca 2016 r. wystawionym przez firmę (...) S.A. przyczyny rozwiązania stosunku pracy (decyzja z dnia 5 września 2016 r., znak: (...), k. 49 a.r.).

Odwołanie od decyzji z dnia 4 sierpnia 2016 r., znak: (...), złożyła ubezpieczona **M. K.**, wnosząc o jej zmianę i przyznanie prawa do wnioskowanego świadczenia. Ubezpieczona zakwestionowała zasadność odmowy przyznania świadczenia przedemerytalnego wobec przedłożonych przez nią dokumentów, w szczególności w postaci legitymacji ubezpieczeniowej, zawierającej poświadczony wpisy o przebytych przez nią okresach zatrudnienia. Nadmieniała przy tym, że zwróciła się także do byłych zakładów pracy z prośbą o nadesłanie stosownych dokumentów płacowych. Odnosząc się natomiast do kwestii związanej z brakiem wskazania przyczyny rozwiązania stosunku pracy w świadectwie pracy z dnia 22 czerwca 2016 r. wystawionym przez firmę (...) S.A., ubezpieczona stwierdziła, że pracodawca nie ma obowiązku umieszczać takiego zapisu w treści ww. dokumentu (odwołanie z dnia 29 sierpnia 2016 r. k. 2 a.s.).

W odpowiedzi na odwołanie z dnia 29 września 2016 r. **Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W.** wniósł o jego oddalenie, podtrzymując argumentację zawartą w uzasadnieniu zaskarżonych decyzji (odpowiedź na odwołanie z dnia 29 września 2016 r. k. 3 a.s.).

Na rozprawie w dniu 11 maja 2017 r. ubezpieczona M. K. sprecyzowała, że popiera swoje odwołanie od decyzji z dnia 4 sierpnia 2016 r., znak: (...) i z dnia 5 września 2016 r., znak: (...), wskazując, że wnosi o ich zmianę i przyznanie na jej rzecz prawa do świadczenia przedemerytalnego. Z kolei pełnomocnik organu rentowego wniósł o umorzenie postępowania w zakresie odwołania od decyzji z dnia 4 sierpnia 2016 r., znak: (...) w zakresie w jakim decyzja ta została zmieniona decyzją z dnia 5 września 2016 r., znak: (...), zaś w pozostałym zakresie wniósł o oddalenie odwołania (protokół rozprawy z dnia 11 maja 2017 r. k. 62-67 a.s.).

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

Ubezpieczona M. K., urodzona w dniu (...), w dniu 16 czerwca 2016 r. złożyła w organie rentowym wniosek o przyznanie świadczenia przedemerytalnego, załączając do niego wymagane prawem dokumenty (wniosek z dnia 16 czerwca 2016 r. wraz z załącznikami k. 1-14 a.r.).

W okresie od dnia 19 października 1998 r. do dnia 13 marca 2007 r. ubezpieczona była zatrudniona w (...) Sp. z o.o. z siedzibą w P. na stanowisku kasjera w pełnym wymiarze czasu pracy. Następnie w okresie od dnia 1 kwietnia 2008 r. do dnia 9 maja 2009 r. ubezpieczona świadczyła pracę na rzecz Spółki (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. na tożsamym stanowisku pracy. W dniu 23 lipca 2009 r. ubezpieczona została zatrudniona w Spółce (...) S.A. z siedzibą w Ł., początkowo na umowę o pracę na okres próbny do dnia 5 sierpnia 2009 r. Po pomyślnym upływie okresu próbnego, ww. pracodawca zawarł z ubezpieczoną umowę o pracę na czas określony, tj. od dnia 23 lipca 2009 r. do dnia 14 listopada 2015 r. na stanowisku kasjer-sprzedawca w pełnym wymiarze czasu pracy (świadectwo pracy z dnia 17 listopada 2015 r. k. 23 a.r.).

Pracę ubezpieczona świadczyła w sklepie (...), położonym na terenie gminy N.. W tym czasie funkcję kierownika sklepu pełniła J. C. (1), która sprawowała nadzór nad czynnościami wykonywanymi przez osoby zatrudnione w sklepie na stanowiskach kasjerów-sprzedawców. Część pracowników sklepu zatrudniona była w oparciu o umowy o pracę zawarte na czas nieokreślony, zaś pozostała część, w tym odwołująca, świadczyła pracę na podstawie umów terminowych zawartych na czas określony. Pomędzy pracownikami sklepu często dochodziło do sytuacji konfliktowych, których źródłem nieraz było zachowanie ubezpieczonej, która ze względu na swój zły humor niekiedy zwracała się do pozostałych współpracowników w sposób niekulturalny. Z uwagi na niskie obroty sklepu, które miały miejsce w drugim kwartale 2015 r., Zarząd Spółki podjął decyzję o redukcji etatów pracowników wykonujących pracę w sklepie w N.. W tym celu kierowniczka sklepu J. C. (3) zorganizowała spotkanie pracowników, w trakcie którego poinformowała ich o podjętej przez Zarząd Spółki decyzji ze wskazaniem, że restrukturyzacja zatrudnienia w powyższej placówce będzie obejmowała cztery etaty i będzie dotyczyła głównie osób zatrudnionych w oparciu o umowy terminowe. Kierownik sklepu zwróciła się także do pracowników z prośbą o wytypowanie pomiędzy sobą osób do zwolnienia z zaznaczeniem, że w razie braku podjęcia takiej decyzji, zostanie ona podjęta przez kierownictwo

sklepu. W związku z powyższą prośbą, w czerwcu 2015 r. do zwolnienia została wytypowana jedna osoba, a następnie zwolniony został także pracownik działu mięsnego oraz kasjerka A. K., która została przeniesiona do pracy w sklepie położonym na terenie W.. W listopadzie 2015 r. kierownik sali M. P., po poczynionych konsultacjach z kierownik sklepu J. C. (3) oraz drugą kierownik sali J. C. (2) wytypowały do zwolnienia ubezpieczoną M. K.. O motywach podjętej decyzji, kierownictwo sklepu poinformowało Zarząd Spółki oraz dział kadr w formie wiadomości e-mail, w treści której wskazano, że główną przyczyną wyboru osoby odwołującej do zwolnienia były sytuacje konfliktowe, jakie powodowała ona wśród pracowników sklepu. Na zwolnienie ubezpieczonej wpływ miały również takie okoliczności, jak wiek, tempo pracy oraz fakt, że jest ona osobą samotną, nie posiadającą nikogo na swoim utrzymaniu. Jednocześnie w trakcie rozmowy, która miała miejsce przed rozwiązaniem stosunku pracy, ubezpieczona poinformowała J. C. (3) o tym, że w razie wyboru jej osoby do zwolnienia będzie przysługiwało jej prawo do świadczenia przedemerytalnego, a zatem nie zostanie ona całkowicie pozbawiona środków finansowych niezbędnych do zapewnienia źródła utrzymania. Po zakończeniu współpracy z ubezpieczoną, w dniu 6 czerwca 2016 r., Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy, X Wydział Gospodarczy dla spraw upadłościowych i restrukturyzacyjnych ogłosił upadłość (...) S.A. z siedzibą w Ł., natomiast placówka w N. została całkowicie zlikwidowana. Ubezpieczona nie otrzymała odprawy pieniężnej z tytułu rozwiązania powyższego stosunku pracy (rozwiązanie umowy o pracę z dnia 28 października 2015 r., zeznania odwołującej k. 23, k. 64-67, wiadomość e-mail z dnia 27 października 2015 r. k. 57, zeznania świadka J. C. (1) k. 62-63, k. 67, zeznania świadka M. P. k. 63-64 a.s.).

W dniu 17 listopada 2015 r. (...) S.A. z siedzibą w Ł. wystawiła na rzecz ubezpieczonej M. K. świadectwo pracy, w którym potwierdziła, że ubezpieczona była zatrudniona w ww. Spółce w okresie od dnia 23 lipca 2009 r. do dnia 14 listopada 2015 r. na stanowisku kasjera-sprzedawcy w pełnym wymiarze czasu pracy, przy czym w okresie od dnia 23 lipca 2009 r. do dnia 5 sierpnia 2009 r. wykonywała pracę na podstawie umowy zawartej na okres próbny, a w okresie od dnia 6 sierpnia 2009 r. do dnia 14 listopada 2015 r. na podstawie umowy zawartej na czas określony. W pkt. 3 ww. świadectwa pracy wskazano także, że powyższy stosunek pracy ustał w wyniku jego rozwiązania za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, tj. zgodnie z art. 30 § 1 pkt. 2 k.p., jednakże nie wskazano wprost, co było przyczyną rozwiązania umowy o pracę, a zatem jaka była faktyczna przyczyna ustania ostatniego stosunku pracy ubezpieczonej. Po otrzymaniu świadectwa pracy, ubezpieczona wystąpiła do pracodawcy z wnioskiem o sprostowanie treści ww. dokumentu w zakresie wskazania przyczyny rozwiązania stosunku pracy, jednak wniosek ten został pozostawiony bez odpowiedzi (świadectwo pracy z dnia 17 listopada 2015 r. k. 23-24 a.r., zeznania odwołującej k. 23, k. 64-67 a.s.).

W okresach do dnia 2 kwietnia 1991 r. do dnia 31 maja 1991 r., od dnia 3 sierpnia 1992 r. do dnia 30 września 1993 r., od dnia 9 lutego 1994 r. do dnia 15 września 1994 r., od dnia 4 maja 1995 r. do dnia 14 września 1995 r., od dnia 16 lutego 1996 r. do dnia 31 stycznia 1998 r., od dnia 15 marca 2007 r. do dnia 3 marca 2008 r., od dnia 12 maja 2009 r. do dnia 22 lipca 2009 r. oraz od dnia 23 listopada 2015 r. pozostawała zarejestrowana w Powiatowym Urzędzie Pracy z siedzibą w N. w charakterze osoby bezrobotnej. Okres pobierania przez nią 6-miesięcznego zasiłku dla bezrobotnych upłynął w dniu 23 maja 2016 r. We ww. okresie pobierania zasiłku wnioskodawczyni nie odmówiła bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, wykonywania prac interwencyjnych lub robót publicznych albo udziału w szkoleniu lub przygotowywaniu zawodowym w miejscu pracy w rozumieniu art. 33 ust. 4 pkt. 3 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Od lipca 2016 r. ubezpieczona pozostaje zatrudniona w (...) Sp. z o.o. na stanowisku kasjerki (Dz. U. 2016 r., poz. 645 ze zm.) (zaświadczenie z dnia 24 maja 2016 r. k. 25-26 a.r.).

Na mocy zaskarżonych decyzji z dnia 4 sierpnia 2016 r., znak: (...) oraz z dnia 5 września 2016 r., znak: (...), Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. odmówił ubezpieczonej M. K. prawa do świadczenia przedemerytalnego na podstawie przepisu art. 2 ust. 1 pkt. 5 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U z 2014 r. poz. 598 z późn. zm.), wskazując, że na świadectwie pracy z dnia 22 czerwca 2016 r. wystawionym przez firmę (...) S.A. brak jest podania przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Jednocześnie w treści decyzji z dnia 5 września 2016 r., organ rentowy stwierdził, że ubezpieczona legitymuje się ogólnym stażem pracy w łącznym wymiarze 30 lat,

4 miesiące i 21 dni (decyzja z dnia 4 sierpnia 2016 r., znak: (...), k. 43-45, decyzja z dnia 5 września 2016 r., znak: (...), k. 49 a.r.).

Od niekorzystnych dla siebie decyzji organu rentowego, ubezpieczona złożyła odwołanie do tut. Sądu, inicjując tym samym niniejsze postępowanie (odwołanie z dnia 29 sierpnia 2016 r. k. 2 a.s.).

Jednocześnie na rozprawie w dniu 11 maja 2017 r. odwołująca oświadczyła, że popiera swoje odwołanie od decyzji z dnia 4 sierpnia 2016 r., znak: (...) i z dnia 5 września 2016 r., znak: (...), wskazując, że wnosi o ich zmianę i przyznanie na jej rzecz prawa do świadczenia przedemerytalnego. Z kolei pełnomocnik organu rentowego wniósł o umorzenie postępowania w zakresie odwołania od decyzji z dnia 4 sierpnia 2016 r., znak: (...) w zakresie w jakim decyzja ta została zmieniona decyzją z dnia 5 września 2016 r., znak: (...), zaś w pozostałym zakresie wniósł o oddalenie odwołania (protokół rozprawy z dnia 11 maja 2017 r. k. 62-67 a.s.).

Powyższy stan faktyczny Sąd Okręgowy ustalił w oparciu o dokumenty zgromadzone w aktach sprawy, w tym w aktach rentowych ubezpieczonej. Nie były one kwestionowane przez żadną ze stron postępowania, co do ich prawdziwości i rzetelności. Sąd również nie znalazł podstaw do podważenia ich wiarygodności z urzędu.

Podstawę ustalania stanu faktycznego sprawy stanowiły także zeznania powołanych w sprawie świadków: J. C. (1) (k. 62-63, k. 67) i M. P. (k. 63-64 a.s.). oraz zeznania ubezpieczonej M. K. (k. 23, k. 64-67 a.s.), którym Sąd dał wiarę w takim zakresie, w jakim nie były one sprzeczne z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie. Należy również podkreślić, że wszyscy świadkowie są osobami postronnymi, nie mającymi żadnego interesu w wyniku niniejszego postępowania. W ocenie Sądu Okręgowego kluczowe dla rozstrzygnięcia sprawy okazały się zeznania świadka J. C. (1), zatrudnionej na stanowisku kierownika sali, która potwierdziła, że pomiędzy pracownikami sklepu często dochodziło do sytuacji konfliktowych, których źródłem nieraz było zachowanie ubezpieczonej, która ze względu na swój zły humor niekiedy zwracała się do pozostałych współpracowników w sposób niekulturalny. Świadek wskazała także, iż z uwagi na nienajlepszą sytuację ekonomiczną Spółki, jej Zarząd podjął decyzję o redukcji etatów, a następnie o całkowitej likwidacji sklepu, położonego na terenie gminy N..

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołanie M. K. od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. z dnia 4 sierpnia 2016 r., znak: (...) oraz od decyzji z dnia 5 września 2016 r., znak: (...) jest niezasadne i jako takie nie zasługuje na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że stosownie do treści art. 477¹³k.p.c. zmiana przez organ rentowy zaskarżonej decyzji przed rozstrzygnięciem sprawy przez sąd - przez wydanie decyzji uwzględniającej w całości lub w części żądanie strony - powoduje umorzenie postępowania w całości lub w części. Poza tym zmiana lub wykonanie decyzji nie ma wpływu na bieg sprawy.

W związku z faktem, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w W. decyzją z dnia 5 września 2016 r., znak: (...) zmienił zaskarżoną decyzję z dnia 4 sierpnia 2016 r., znak: (...), w ten sposób, że uwzględnił częściowo żądanie skarżącej, Sąd Okręgowy umorzył postępowanie w zakresie, w jakim zaskarżona decyzja z dnia 4 sierpnia 2016 r. została zmieniona decyzją z dnia 5 września 2016 r. Sąd Okręgowy umorzył więc postępowanie w zakresie przyjęcia, że na dzień rozwiązania umowy o pracę z dnia 6 sierpnia 2009 r. ubezpieczona legitymowała się stażem pracy w łącznym wymiarze 30 lat, 4 miesiące i 21 dni. Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy orzekł jak w pkt. 1 sentencji wyroku.

W pozostałej zaś części, Sąd Okręgowy odwołanie oddalił.

Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt. 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U z 2014 r. poz. 598 z późn. 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. 2016 r., poz. 645 ze zm.), 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.

W myśl ust. 3 wskazanego przepisu, świadczenie przedemerytalne przysługuje osobie określonej w 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:

- 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 180-dniowy okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych.

Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt. 29 ppkt. a-c ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oznacza:

- 1) 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, w przypadku rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z tych przyczyn u pracodawcy zatrudniającego mniej niż 20 pracowników;
- 2) rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z powodu ogłoszenia upadłości pracodawcy, jego likwidacji lub likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych albo technologicznych;
- 3) 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.

Jak z powyższego wynika, przepisy uzależniają nabycie prawa do świadczenia przedemerytalnego od łącznego spełnienia szeregu warunków. W niniejszej sprawie niespornym było, że M. K. większość z nich spełniła, albowiem zarejestrowała się w charakterze bezrobotnej i pobierała przez wymagany okres 6 miesięcy zasiłek dla bezrobotnych (od dnia 23 listopada 2015 r. do dnia 23 maja 2016 r.), nie odmawiając w tym czasie propozycjom zatrudnienia, a nadto złożyła wniosek o przyznanie świadczenia przedemerytalnego w terminie nieprzekraczającym 30 dni od dnia wydania przez Powiatowy Urząd Pracy dokumentu poświadczającego, co najmniej 6-miesięczny okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych. Poza sporem w niniejszej sprawie pozostawało również, że ubezpieczona na dzień rozwiązania stosunku pracy udowodniła 30 lat, 4 miesiące i 21 dni okresów ubezpieczenia oraz że w dniu 10 kwietnia 2014 r. ukończyła 55 lat. Okoliczności te znajdowały również odzwierciedlenie w zgromadzonym w niniejszym postępowaniu materiale dowodowym, w szczególności w dokumentach złożonych przez ubezpieczoną do akt rentowych, uznanych przez Sąd za wiarygodne, jako że zostały one sporządzone w sposób rzetelny i fachowy, przez uprawnione do tego osoby, a ich treść nie była w toku procesu kwestionowana. W rezultacie do rozstrzygnięcia pozostał problem związku pomiędzy ustaniem ostatniego stosunku pracy a przyczyną/ współprzyczyną rozwiązania tego stosunku, leżącą po stronie wnioskodawcy, bądź zakładu pracy.

W odpowiedzi na odwołanie z dnia 29 września 2016 r. organ rentowy zakwestionował natomiast to, czy stosunek pracy łączący ubezpieczoną z ostatnim pracodawcą został rozwiązany z przyczyn dotyczących wyłącznie zakładu pracy w rozumieniu przepisów o promocji zatrudnienia. W treści wystawionego przez tego pracodawcę świadectwa pracy z dnia 17 listopada 2015 r. zostało bowiem wskazane, że do rozwiązania stosunku pracy doszło w trybie art. 30 § 1 pkt. 2 Kodeksu pracy, tj. przez oświadczenie pracodawcy z zachowaniem okresu wypowiedzenia, bez wskazania przyczyn takiego działania zakładu pracy.

Definiując częściowo termin „przyczyny dotyczące zakładu pracy” zamieszono odesłanie do rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn niedotyczących pracowników, zgodnie z przepisami o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Tego rodzaju przepisy zawiera ustawa z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2003 r. Nr 90, poz. 844 ze zm.). Zgodnie z art. 1 ust. 1 pkt 1-3 ustawy, 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, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej:

- 1) 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników;
- 2) 10 % pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100 pracowników, jednakże mniej niż 300 pracowników;
- 3) 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników - zwanego dalej „grupowym zwolnieniem”.

Katalog pracowników objętych zakresem podmiotowym aktu doprecyzowuje art. 1 ust. 2 cyt. ustawy, który stanowi, że liczby odnoszące się do pracowników określonych w ust. 1 obejmują pracowników, z którymi w ramach grupowego zwolnienia następuje rozwiązanie stosunków pracy z inicjatywy pracodawcy na mocy porozumienia stron, jeżeli dotyczy to co najmniej 5 pracowników.

Podstawą likwidacji przez pracodawcę stanowiska pracy, zgodnie z 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 powinny być względy natury ekonomicznej, organizacyjnej, produkcyjnej albo technologicznej. 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 decydując w zależności od wyniku własnych wniosków o przyznaniu lub odmowie przyznania świadczenia przedemerytalnego. W żadnym razie znaczenie terminów „przyczyna ekonomiczna”, „przyczyna organizacyjna”, „przyczyna produkcyjna” oraz „przyczyna technologiczna” nie można rozumieć w oderwaniu od potocznego znaczenia tych wyrażen. 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.

Z okoliczności faktycznych rozpoznawanej sprawy wynika, że umowa o pracę z dnia 6 sierpnia 2009 r. była umową zawartą na czas określony do dnia 14 listopada 2015 r. Pismem z dnia 28 października 2015 r. pracodawca rozwiązał stosunek pracy z ubezpieczoną z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia na podstawie art. 30 § 1 pkt. 2 k.p., który upłynął w dniu 14 listopada 2015 r., wystawiając świadectwo pracy z podaniem wyżej wskazanej podstawy prawnej. Pracodawca nie miał obowiązku podawać przyczyny uzasadniającej ustanie stosunku pracy na piśmie. Wskazać bowiem należy, że świadectwo pracy nie jest oświadczeniem woli i nie zawiera oświadczeń woli, lecz jedynie oświadczeniem wiedzy. Nie jest też dokumentem urzędowym w rozumieniu art. 244 k.p.c. nawet wtedy, gdy zostaje wydane przez urząd administracji państwowej, ale jedynie dokumentem prywatnym, o którym mowa w art. 245 k.p.c. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 2012 r., II PK 238/11). Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 października 2011 r., II UK 43/11, wskazał, że treść świadectwa pracy oraz świadectwa pracy w szczególnych warunkach może być podważana w każdy sposób. Dokonana przez pracodawcę w świadectwie pracy ocena charakteru zatrudnienia

pracownika nie jest dla sądu wiążąca, dokument ten podlega, co do swojej wiarygodności i mocy dowodowej takiej samej ocenie, jak każdy inny dowód (art. 233 § 1 k.p.c.).

Sąd Okręgowy przeprowadził więc postępowanie na okoliczność przyczyn rozwiązania stosunku pracy z ubezpieczoną i doszedł do przekonania, że przedmiotowa umowa o pracę nie została rozwiązana wyłącznie z przyczyn dotyczących zakładu pracy. W sytuacji, gdyby nakładały się różne przyczyny rozwiązania stosunku pracy leżące zarówno po stronie pracodawcy, jak i pracownika, to należy dokonać dokładnej analizy pozwalającej odpowiedzieć na pytanie – co było wyłączną przyczyną tego rozwiązania.

Z przeprowadzonego postępowania dowodowego, w tym z zeznań świadków i dokumentów zgromadzonych w niniejszej sprawie wynika, że kondycja finansowa pracodawcy nie była dobra, o czym świadczy fakt, że w dniu 6 czerwca 2016 r., Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy, X Wydział Gospodarczy dla spraw upadłościowych i restrukturyzacyjnych ogłosił upadłość (...) S.A. z siedzibą w Ł.. Wobec powyższego uznać należy, że po stronie zakładu pracy istniały przyczyny ekonomiczne i organizacyjne, które zainicjowały rozwiązywanie umowy o pracę z ubezpieczoną, tym bardziej, że w tym czasie zakład pracy z uwagi na swoją trudną sytuację ekonomiczną rozwiązał umowy o pracę z czterema innymi pracownikami. Sąd Okręgowy zważył jednak, że nie była to wyłączna przyczyna rozwiązania z ubezpieczoną umowy o pracę, albowiem pracodawca rozwiązał z ww. umowę o pracę również z powodu negatywnej oceny M. K. z uwagi na jej stosunek do współpracy z innymi pracownikami. Jak wynika z treści wiadomości e-mail wysłanej przez kierownictwo sklepu do działu kadr w dniu 27 października 2015 r. (k. 57 a.s.), pomiędzy ubezpieczoną, a pozostałymi współpracownikami istniał konflikt, który powodował brak możliwości ułożenia prawidłowych relacji pomiędzy nimi, za co w głównej mierze odpowiedzialna była ubezpieczona z uwagi na swoje niekulturalne zachowanie względem pozostałych pracowników. Tym samym okoliczność, że do redukcji etatu doszło z powodów ekonomicznych leżących po stronie pracodawcy, nie uzasadniała w ocenie Sądu w analizowanym przypadku przyjęcia, że przyczyny niedotyczące pracownika stanowiły wyłączną przyczynę ustania stosunku pracy wskutek wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 6 sierpnia 2009 r. Sąd Okręgowy na podstawie własnych ustaleń przyjął, że w sprawie nie został spełniony warunek w postaci rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika. Ubezpieczona nie wykazała bowiem, aby wyłączną przyczyną rozwiązania stosunku pracy była przyczyna leżąca po stronie pracodawcy. Zdaniem Sądu Okręgowego niewłaściwe zachowanie ubezpieczonej w stosunku do innych współpracowników, powodujące powstawanie sytuacji konfliktowych w miejscu pracy, stanowiło współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy, wyłączając jednocześnie możliwość uznania, że przyczyny niedotyczące pracownika stanowiły wyłączną przyczynę ustania stosunku pracy wskutek wypowiedzenia umowy o pracę. Skoro zatem rozwiązanie stosunku pracy z ubezpieczoną nie nastąpiło z wyłącznych przyczyn dotyczących zakładu pracy, to ubezpieczona nie spełniła jednej z przesłanek warunkujących prawo do świadczenia przedemerytalnego, wskazanych w ustawie z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U z 2014 r. poz. 298 z późn. zm.).

Zaznaczyć też należy, że odwołująca nie jest osobą bezrobotną, ponieważ jak sama przyznała pracuje od lipca 2016 r. w sklepie (...), a więc także w dacie wydania decyzji przez organ rentowy nie spełniała warunku i nie spełnia do dnia dzisiejszego bycia osobą bezrobotną.

W związku z powyższym, Sąd Okręgowy uznał, że ubezpieczona nie spełnia warunków do uzyskania prawa do świadczenia przedemerytalnego, dlatego też na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. oddalił odwołanie od decyzji z dnia 5 września 2016 r., znak: (...), o czym orzekł w pkt. 2 sentencji wyroku.

ZARZĄDZENIE

(...)

(...)