

Sygn. akt III AUa 949/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 lipca 2016 r.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie - Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Beata Górska
Sędziowie:	SSA Anna Polak (spr.) SSA Urszula Iwanowska
Protokolant:	St. sekr. sąd. Edyta Rakowska

po rozpoznaniu w dniu 12 lipca 2016 r. w Szczecinie

sprawy W. R.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S.

o prawo do świadczenia przedemerytalnego

na skutek apelacji organu rentowego

od wyroku Sądu Okręgowego w Szczecinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 17 lipca 2015 r. sygn. akt VII U 1932/14

1. zmienia zaskarżony wyrok i oddala odwołanie,
2. odstępuje od obciążenia ubezpieczonego W. R. kosztami zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

Sygn. akt III AUa 949/15

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 16 maja 2014 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. odmówił W. R. prawa do świadczenia przedemerytalnego. W uzasadnieniu organ rentowy podniósł, że z przedłożonych przez ubezpieczonego dokumentów nie wynika, aby powodem rozwiązania stosunku pracy łączącego ubezpieczonego z jego ostatnim pracodawcą były przyczyny leżące po stronie zakładu pracy.

W. R. odwołał się od decyzji organu rentowego podnosząc, że przyczyną rozwiązania z nim umowy o pracę była likwidacja jego stanowiska pracy. Wskazał, że u ostatniego pracodawcy w (...) spółce akcyjnej zatrudniony był od 12 maja 2005 r. do 31 sierpnia 2013 r. na stanowisku zgrzewacz monter a następnie monter. Ubezpieczony zatrudniany był na umowy na czas określony na okres trwania prac na konkretnej budowie. W. R. wskazał, że pracodawca nie zawarł z nim następnej umowy, bowiem nie miał już dla niego pracy i nastąpiła likwidacja stanowiska pracy.

Tak argumentując wniósł o zmianę zaskarżonej decyzji i uznanie, że spełnia warunki do uzyskania świadczenia przedemerytalnego.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o oddalenie odwołania w całości, podtrzymując argumentację sformułowaną w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji.

Sąd Okręgowy w Szczecinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 17 lipca 2015 r. zmienił zaskarżoną decyzję organu rentowego i przyznał ubezpieczonemu W. R. prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia 3 kwietnia 2014 r.

Sąd I instancji oparł swoje rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach faktycznych i rozważaniach prawnych.

W. R. urodził się (...)

Jego ostatnim pracodawcą – w okresie od 12 maja 2005 r. do 31 sierpnia 2013 r. – był (...) spółka akcyjna z siedzibą w S.. W spółce tej był zatrudniony na stanowisku zgrzewacza-montera, później montera, przy czym z pracodawcą łączyło go kilka umów na czas określony. Pierwsza umowa zawarta została na okres od dnia 12 maja 2005 r. do dnia 30 maja 2007 r., następna – od 1 czerwca 2007 r. do dnia 31 grudnia 2010 r. W dniu 31 grudnia 2010 r. zawarto następną umowę na czas określony od dnia 1 stycznia 2011 r. na czas realizacji (...) w S.". W dniu 26 października 2011 r. zawarto z powodem umowę od 1 listopada 2011 r. – na czas realizacji inwestycji „(...) w S.". W dniu 27 sierpnia 2013 r. (...) S. poinformował powoda, że w związku z zakończeniem prac na kontrakcie „(...) w S.” z dniem 31 sierpnia 2013 r. przestanie obowiązywać umowa o pracę z dnia 26 października 2011 r.

(...) S. zawierał umowy z pracownikami budowlanymi na czas trwania określonej budowy. W sytuacji, w której nie wygrano przetargu na następną budowę pracowników, dla których nie było pracy, zwalniano. Wszyscy pracownicy, którzy byli zatrudnieni przy budowie „(...) w S.” po zakończeniu budowy zostali zwolnieni.

W wystawionym W. R. przez pracodawcę świadectwie pracy z dnia 2 września 2013 r. jako podstawę prawną wypowiedzenia umowy o pracę wskazano przepis art. 30 § 1 pkt 4 k.p.

W. R. od 12 września 2013 r. jest zarejestrowany w Powiatowym Urzędzie Pracy w S. jako osoba bezrobotna. Od 19 września 2013 r. do dnia 28 lutego 2014 r. pobierał zasiłek dla bezrobotnych. W okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych ubezpieczony nie odmówił bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej albo zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych.

Powiatowy Urząd Pracy w S. wydał ubezpieczonemu w dniu 31 marca 2014 r. dokument poświadczający 6-miesięczny okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych oraz brak odmowy przyjęcia propozycji pracy.

Na dzień rozwiązania stosunku pracy ze spółką (...) W. R. udowodnił 39 lat, 9 miesięcy i 25 dni okresów składkowych oraz 4 miesiące i 23 dni okresów nieskładkowych.

Wniosek o świadczenie emerytalne ubezpieczony złożył w organie rentowym w dniu 2 kwietnia 2014 r.

W oparciu o przepisy art. 2 ust. 1 i 3 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. z 2004 r., Nr 120, poz. 1252, z późn. zm.) Sąd Okręgowy uznał, że odwołanie ubezpieczonego było uzasadnione.

Sąd orzekający wskazał, że z regulacji ustawy wynika, że nabycie prawa do świadczenia przedemerytalnego uzależnione jest od łącznego spełnienia warunków w postaci zatrudnienia przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy u pracodawcy, u którego doszło do rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów o promocji zatrudnienia, legitymowania się okresem uprawniającym do emerytury, który w wypadku mężczyzn wynosi 35 lat, ukończenia przez mężczyznę 60 roku życia, posiadania statusu bezrobotnego

i pobierania z tego tytułu przez okres co najmniej 6 miesięcy zasiłku, braku odmowy 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 oraz złożenia wniosku 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.

W rozpoznawanej sprawie zdaniem Sądu Okręgowego poza sporem pozostawał fakt, że przed zwolnieniem z pracy W. R. pracował u ostatniego pracodawcy przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy. Niesporne były również okoliczności pobierania przez ubezpieczonego przez więcej niż wymagany okres 6 miesięcy zasiłku dla bezrobotnych, zarejestrowania się przez niego w charakterze bezrobotnego, nieodmawiania propozycjom zatrudnienia w okresie zasiłkowym oraz złożenia wniosku 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. Okoliczności te znajdowały również odzwierciedlenie w zgromadzonym przed Sądem Okręgowym materiale dowodowym, w szczególności w dokumentach złożonych przez ubezpieczonego do akt rentowych, uznanych przez Sąd za wiarygodne, jako że zostały one sporządzone przez uprawnione do tego osoby, a ich treść nie była w toku procesu kwestionowana.

Poza sporem w sprawie pozostawał również fakt, że ubezpieczony na dzień rozwiązania stosunku pracy udowodnił ponad 35 lat okresów ubezpieczenia i miał ukończony 60 rok życia. Jedyną kwestią, która pozostała do rozstrzygnięcia przez sąd było ustalenie, czy stosunek pracy łączący W. R. z ostatnim pracodawcą – spółką (...) z siedzibą w S. został rozwiązany z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów o promocji zatrudnienia. W treści wystawionego przez tego pracodawcę świadectwa pracy zostało bowiem wskazane, że do rozwiązania stosunku pracy doszło w trybie art. 30 § 1 pkt 4 k.p. tj. z wpływem okresu, na jaki umowa o pracę została zawarta.

Sąd Okręgowy zważył, że definicja legalna sformułowania „przyczyn dotyczących zakładu pracy”, użytego przez ustawodawcę w omawianym przepisie ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, zawarta została w art. 2 ust 1 pkt 29 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2004, Nr 99, poz. 1001 ze zm.). Zgodnie z treścią wskazanego przepisu pod pojęciem tym 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 1974 r. – Kodeks pracy, 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,

d) 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.

Z ustaleń Sądu I instancji wynikało, iż w dacie rozwiązania umowy z W. R. pracodawca zatrudniał więcej niż 20 pracowników, to w okolicznościach niniejszej sprawy konieczne było rozważenie, czy wypowiedzenie umowy o pracę z W. R. nastąpiło z powodu upadłości pracodawcy, jego likwidacji lub też likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych albo technologicznych (art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. b ustawy o promocji

zatrudnienia). W ocenie Sądu orzekającego całokształt zgromadzonych w sprawie dowodów świadczy o tym, że tak właśnie było.

Ubezpieczony w swoich zeznaniach wskazał, że w związku z niewygraniem przetargów na nowe budowy pracodawca nie miał już dłużej zapotrzebowania na pracę monterów. Podkreślił również, że jego zwolnienie z pracy nie wiązało się z zarzutami dotyczącymi jego pracy, gdyż jego przełożony nigdy nie stawiał mu takich zarzutów; nie uczynił tego także w oświadczeniu, że w związku z zakończeniem prac na „(...) w S.” przestaje obowiązywać umowa o pracę.

Sąd Okręgowy podkreślił, że (...) S. umowy ze swoimi pracownikami, w tym i z ubezpieczonym, zawierał na czas trwania określonych budów, np. (...) w S.. W ten sposób ubezpieczony miał zawartych pięć umów od 2005 r. do 2013 r.

Powyższe potwierdzili świadkowie: A. J., która była specjalistką ds. Kadr, Płac i Administracji, W. B. i W. K. – członkowie zarządu spółki (...).

Wszyscy świadkowie zgodnie zeznali, że nie zawarto umów z pracownikami po zakończeniu prac przy kontrakcie „(...) w S.”, bowiem nie było już dla nich pracy z uwagi na to, że pracodawca nie zawarł żadnego nowego kontraktu na budowę.

Sąd I instancji podał, że zgodnie z treścią przepisu art. 97 § 2 k.p., w świadectwie pracy należy podać m.in. informacje dotyczące trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy. Określenie „trybu rozwiązania stosunku pracy”, o jakim mowa w przywołanym przepisie, oznacza zdaniem Sądu wskazania, w następstwie jakich oświadczeń woli nastąpiło rozwiązanie tego stosunku. Świadectwo pracy nie jest natomiast dokumentem, w którym podaje się przyczyny wypowiedzenia pracownikowi stosunku pracy. W związku z powyższym, jeśli nie została w nim zamieszczona informacja

o przyczynie wypowiedzenia przez pracodawcę stosunku pracy, to nie może to być podstawą do wywodzenia z tego jakichkolwiek – czy to korzystnych dla pracownika, czy nie – skutków prawnych. Zdaniem Sądu orzekającego podkreślić należy, że świadectwo pracy nie jest dokumentem urzędowym w rozumieniu art. 244 k.p.c., nie korzysta zatem

z domniemania prawdziwości tego, co zostało w nim zaświadczone, w tym również okoliczności wygaśnięcia albo trybu rozwiązania stosunku pracy. Nawet więc gdyby

w świadectwie pracy pracodawca wskazał szczegółowe okoliczności rozwiązania umowy o pracę, prawdziwość takiego stwierdzenia podlegałaby weryfikacji zarówno w postępowaniu sądowym, jak i w postępowaniu przed organem rentowym.

W ocenie Sądu Okręgowego, w analizowanym stanie faktycznym niewystarczające byłoby zatem ustalenie faktycznej przyczyny rozwiązania stosunku pracy dokonane jedynie na podstawie zapisu w świadectwie pracy, wskazującego, że umowa o pracę rozwiązana się z wpływem czasu na jaki została zawarta. Nie można było także wyciągać żadnych wniosków z tego, że w doręczonym ubezpieczonemu dokumencie wypowiedzenia umowy o pracę pracodawca nie wskazał przyczyn podjęcia przez siebie takiej decyzji, zgodnie bowiem z regulacją zawartą w art. 30 § 4 k.p., pracodawca ma obowiązek pisemnego podania przyczyny rozwiązania stosunku pracy wyłącznie

w sytuacji wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony (W. R. miał zaś zawartą umowę terminową). Ustalenie czy rozwiązanie umowy o pracę

z ubezpieczonym było spowodowane likwidacją jego stanowiska pracy było w tej sytuacji możliwe wyłącznie po przeprowadzeniu szerszego postępowania dowodowego, co też

w niniejszej sprawie nastąpiło.

Zdaniem Sądu I instancji bezspornym jest, że rozwiązanie umowy o pracę

z ubezpieczonym nastąpiło z powodu nieotrzymania przez pracodawcę nowych kontraktów na budowy.

Mając na względzie wyniki przeprowadzonego postępowania, Sąd orzekający wskazał, że w sposób jednoznaczny potwierdziło ono, iż rozwiązanie stosunku pracy

z ubezpieczonym nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy – z powodu likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, co uczyniło koniecznym przyjęcie, że ubezpieczony spełnił wszelkie przesłanki przyznania mu prawa do świadczenia przedemerytalnego, o których mowa w art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych. Stosownie do treści przepisu art. 7 ust. 1 tejże ustawy, prawo do świadczenia przedemerytalnego ustala się na wniosek osoby zainteresowanej, od następnego dnia po dniu złożenia wniosku wraz z dokumentami, o których mowa w ust. 3.

Tak argumentując Sąd Okręgowy, na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c., zmienił zaskarżoną decyzję i przyznał W. R. prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia 3 kwietnia 2014 r., tj. od dnia następnego po dniu złożenia wniosku przez ubezpieczonego, o czym orzeczono w punkcie I sentencji wyroku.

Z rozstrzygnięciem Sądu Okręgowego nie zgodził się organ rentowy. Wyrok zaskarżył w całości, zarzucając mu:

- 1) obrazę przepisów prawa materialnego, tj. 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 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, poprzez ich błędne zastosowanie i uznanie, że ubezpieczony spełnił przesłankę rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia, co w konsekwencji doprowadziło do zmiany zaskarżonej decyzji ZUS i przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego;
- 2) błędne ustalenie stanu faktycznego sprawy poprzez wadliwe wskazanie, że wnioskodawca został zwolniony przez swojego dotychczasowego pracodawcę, spółkę (...), podczas gdy umowa ubezpieczonego została rozwiązana z dniem ukończenia pracy, dla której wykonania została zawarta, tj. z dniem zakończenia prac przy budowie (...) w S..

W uzasadnieniu apelujący podniósł, że dowody zgromadzone w sprawie jednoznacznie wskazują, iż przyczyną rozwiązania stosunku pracy nie było „zwolnienie” wnioskodawcy z pracy, a rozwiązanie umowy z dniem ukończenia pracy, dla której wykonania została zawarta. Potwierdzają to zeznania samego ubezpieczonego, jak i świadków. W ocenie apelującego Sąd I instancji mylnie utożsamił pojęcie zwolnienia z rozwiązaniem stosunku pracy na podstawie art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych wskazując, że po zakończeniu prac przy budowie „(...) w S.” nie zawarto z wnioskodawcą następnej umowy, jak to dotychczas się odbywało. Nie zawarcie nowej umowy z ubezpieczonym, z uwagi na to, że pracodawca nie wygrał przetargu na następną budowę, nie może być tu traktowane jako zwolnienie z pracy. Apelujący podkreślił, że ubezpieczony – wbrew błędnemu ustaleniu stanu faktycznego sprawy – nie został zwolniony, a jedynie nie zawarto z nim kolejnej umowy z uwagi na brak zleceń. Taka sytuacja nie wyczerpuje znamion przepisu art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych i nie pozwala na konstatację, że ubezpieczony wypełnił ww. przesłanki ustawowe. Norma ta bowiem wyraźnie stanowi, że prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje ubezpieczonym jedynie w sytuacji rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia, a nie nienawiązania ponownego stosunku pracy z przyczyny dotyczących zakładu pracy.

Apelujący, wskazując na treść art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy podniósł, że sytuacje wskazane w lit. a i b odnoszą się do przypadku, w którym pracodawca wręcza pracownikowi wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, a zatem ma miejsce zwolnienie pracownika, za które nie ponosi on winy. Natomiast lit. c dotyczy sytuacji, w której następuje wygaśnięcie stosunku pracy z uwagi na śmierć pracodawcy. W ocenie skarżącego, żadnej z wymienionych okoliczności nie można odnieść do ubezpieczonego, bowiem nie został on zwolniony z pracy ani też nie nastąpiła jego śmierć czy przejście zakładu pracy na innego pracodawcę.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja organu rentowego okazała się zasadna, skutkując zmianą zaskarżonego wyroku i oddaleniem odwołania.

Przedmiotem sporu w niniejszej sprawie było prawo wnioskodawcy do świadczenia przedemerytalnego na podstawie art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz.U. z 2004 Nr 120, poz. 1252). W powyższym zakresie Sąd I instancji prawidłowo ustalił stan faktyczny. Powyższe ustalenia faktyczne Sąd Apelacyjny przyjął za własne, jednak nie podzielił oceny prawnej dokonanej przez Sąd I instancji w odniesieniu do zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Podkreślić należy, że celem świadczenia przedemerytalnego, jako jednego ze środków zapobiegania bezrobociu, jest pomoc osobom, które w określonych okolicznościach utraciły zatrudnienie lub inne źródło utrzymania i – ze względu na wiek oraz odpowiednio długi staż ubezpieczeniowy – z jednej strony nie mają szans na kontynuowanie aktywności zawodowej na rynku pracy, a z drugiej strony w niedługim czasie będą mogły ubiegać się o emeryturę. Tożsame stanowisko we wskazanym zakresie zaprezentował Sąd Apelacyjny w Białymstoku w wyroku z dnia 16 października 2013 r. (III AUa 1055/2013, LexPolonica nr 8055191), wskazując, że świadczenie przedemerytalne jest należnością wyjątkową w systemie ubezpieczeń społecznych. Jego funkcja ma charakter socjalny. Wyznaczana jest przez trudności w znalezieniu pracy (zatrudnienia) przez osobę, która znajduje się w wieku poprzedzającym nabycie prawa do emerytury. W tym kontekście należy postrzegać warunek posiadania relatywnie wysokiego okresu składkowego i nieskładkowego, a także konieczność pobierania przed nabyciem prawa zasiłku dla bezrobotnych. Oznacza to, że po pierwsze, przepisy regulujące prawo do świadczenia przedemerytalnego nie mogą być interpretowane w sposób rozszerzający, a po drugie, że uprawnienie to warunkowane jest zachowaniem sekwencji czasowej.

Zgodnie z treścią art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy 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 (Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415 z późn. 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. Świadczenie to przysługuje po upływie co najmniej 180 dni pobierania zasiłku dla bezrobotnych, o którym mowa w ustawie o promocji zatrudnienia, jeżeli osoba 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.

Stosownie do treści art. 2 ust 1 pkt 29 ustawy o promocji zatrudnienia przyczyny dotyczące zakładu pracy, o których mowa w art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych 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 2014 r. poz. 1502, 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,

d) 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.

Z uwagi na to, że w dacie rozwiązania umowy z W. R. pracodawca ubezpieczonego zatrudniał więcej niż 20 pracowników, w przedmiotowej sprawie ocenić należało, czy rozwiązanie stosunku pracy z ubezpieczonym nastąpiło z powodu ogłoszenia upadłości pracodawcy, jego likwidacji lub likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych albo technologicznych (art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. b).

Interpretacji pojęcia wskazanego w art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. b dokonał Sąd Apelacyjny w Gdańsku w wyroku z dnia 14 sierpnia 2013 r. (III AUA 839/13, Legalis), w którym uznał, że użytych w treści art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. b ustawy o promocji zatrudnienia 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. Sąd Apelacyjny w Gdańsku w wyroku z dnia 13 lutego 2013 r. (III AUa 1384/12, Legalis) wskazał, że 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. Sąd Apelacyjny w Szczecinie podziela powyżej wskazane poglądy.

W ocenie Sądu Apelacyjnego żadna z powyższych okoliczności nie zaistniała w przedmiotowej sprawie, bowiem umowa o pracę łącząca W. R. z (...)S. była umową na czas wykonania określonej pracy.

W tym miejscu podkreślić należy, że ustawą z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2015 r., poz. 1220) zmieniono brzmienie art. 25 k.p., w wyniku czego od dnia wejścia w życie ustawy, tj. od 22 lutego 2016 r. Kodeks pracy nie przewiduje już możliwości zawierania umów na czas wykonania określonej pracy. Z uwagi na to, że zarówno w dacie zawarcia, jak i rozwiązania spornej umowy obowiązywała regulacja wcześniejsza, nowelizacja przepisu kodeksu nie miała wpływu na rozstrzygnięcie sprawy.

Swoistość umowy na czas wykonania określonej pracy wyrażała się między innymi w bardziej liberalnym (mniej dokładnym i przewidywalnym co do konkretnej daty jej rozwiązania) określeniu terminu jej trwania niż jest to w przypadku umowy o pracę zawieranej na czas określony. Umowy o pracę zawierane na czas wykonania określonej pracy stanowiły odrębny rodzaj umowy o pracę (w rozumieniu przed nowelizacją art. 25 § 1 k.p.), która rozwiązuje się z dniem wykonania pracy, dla której była zawarta (uchylony art. 30 § 1 pkt 5 k.p.), a wcześniej nie może zostać wypowiedziana (por. wyrok SN z dnia 12 lipca 2012 r., II PK 308/11, LEX nr 1267165). Umowa na czas wykonywania określonej pracy była więc wykorzystywana wtedy, gdy strony nie mogły ustalić dokładnego terminu wykonania pracy, za to mogły zindywidualizować zadanie łączące się z określonym rodzajem prac. Treść zadania roboczego pozostawała przedmiotem polecenia pracodawcy, choć jego wykonanie było nie tylko celem umowy, ale pełniło zarazem funkcję zdarzenia kończącego stosunek pracy, czego pracownik musiał być świadomy i wyrazić na to zgodę. W umowie na czas wykonania określonej pracy termin końcowy wyznaczało więc wykonanie zadania i z

nadejściem tego terminu umowa co do zasady wygasła (patrz także wyrok SN z dnia 15 listopada 2001 r., II UKN 627/00, OSNP 2003/16/385).

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy przyjąć należy, że ostatnia z umów łączących W. R. z (...) S. została rozwiązana w dniu 31 sierpnia 2013 r. wskutek zakończenia prac przy kontrakcie „(...) w S.”, nie zaś z przyczyn ekonomicznych leżących po stronie pracodawcy. Nie ulega wątpliwości, że rozwiązanie stosunku pracy wskutek nadejścia określonego, planowego terminu zakończenia inwestycji nie stanowi rozwiązania umowy o pracę „z przyczyn dotyczących zakładu pracy”. Oceny tej nie mógłby nawet zmienić fakt likwidacji stanowiska pracy zajmowanego przez ubezpieczonego, bowiem likwidacja stanowiska byłaby jedynie konsekwencją rozwiązania umowy, a nie na odwrót. Fakt, że rozwiązanie z W. R. umowy o pracę zbiegło się w czasie z przegrany przez (...) S. przetargiem i brakiem nowych kontraktów, nie miało znaczenia w przedmiotowej sprawie, bowiem umowa i tak uległaby rozwiązaniu z momentem zakończenia prac przy budowie (...) w S.. Gdyby pracodawca miał nowe kontrakty to mógł, ale nie musiał zawrzeć nowej umowy o pracę z ubezpieczonym. Pracodawca nie miał obowiązku zawierania z ubezpieczonym kolejnych umów o pracę czy też przedłużać tych, wcześniej już zawartych, jest to bowiem sprzeczne ze specyfiką i przeznaczeniem umów zawieranych na czas wykonania określonej pracy. Ubezpieczony w okresie zatrudnienia w (...) S. (12 maja 2005 r. – 31 sierpnia 2013 r.) kilkakrotnie zawierał ze spółką umowy jedynie na czas trwania określonej budowy, dobrowolnie godził się na takie ukształtowanie stosunku pracy, musiał być zatem świadomy, w jaki sposób dochodzi do rozwiązania tego rodzaju umów i jaki jest ich charakter.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego powyższe wskazuje na to, że przyczyny dotyczące zakładu pracy nie doprowadziły do rozwiązania z ubezpieczonym stosunku pracy.

W ocenie Sądu Odwoławczego umowy zawierane z ubezpieczonym o pracę były klasycznym przykładem umowy na czas wykonania określonej pracy, która wygasa wraz ukończeniem pracy, dla której wykonania została zawarta. Powyższe okoliczności potwierdzili także przesłuchiwani w sprawie świadkowie A. J., W. B., W. K.. Sąd Apelacyjny uznał zeznania tych świadków za wiarygodne. Sam ubezpieczony także nie kwestionował faktu, że umowy, które ostatnio z nim zawierano dotyczyły konkretnych budow – były zawierane na czas ich trwania.

Reasumując, zgodnie z generalną zasadą wynikającą z art. 2 ust. 3 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje dopiero po spełnieniu łącznie wszystkich warunków wymaganych do jego nabycia, tj. jednego z wymogów określonych w art. 2 ust. 1 pkt 1-6 oraz wszystkich wymogów z art. 2 ust. 3 pkt 1-3 wskazanej ustawy. Ubezpieczony W. R. nie spełnił przesłanki z art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy (rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy), co w konsekwencji uniemożliwiło przyznanie spornego świadczenia.

Mając powyższe na uwadze Sąd Apelacyjny na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok i oddalił odwołanie, dzieląc tym samym stanowisko apelującego, że ubezpieczony nie spełnił warunków koniecznych do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego.

Sąd Apelacyjny na podstawie art. 102 k.p.c. odstąpił od obciążenia W. R. kosztami zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym uznając, że mógł on mieć uzasadnione przekonanie o konieczności wszczęcia niniejszego postępowania wobec doniosłego życiowo charakteru prawnego sprawy dla ubezpieczonego, a ponadto pozostawał bez środków do życia, bowiem utracił pracę, z której utrzymywał się.

SSA Urszula Iwanowska SSA Beata Górska SSA Anna Polak