

Sygn. akt III AUa 581/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 kwietnia 2017 r.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie - Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Urszula Iwanowska
Sędziowie:	SSA Romana Mrotek SSO del. Gabriela Horodnicka - Stelmaszczuk (spr.)
Protokolant:	St. sekr. sąd. Edyta Rakowska

po rozpoznaniu w dniu 4 kwietnia 2017 r. w Szczecinie

sprawy R. B.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G.

o przyznanie świadczenia przedemerytalnego

na skutek apelacji organu rentowego

od wyroku Sądu Okręgowego w Gorzowie Wlkp. VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 20 maja 2016 r. sygn. akt VI U 146/16

1. oddała apelację,

2. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. na rzecz ubezpieczonej R. B. kwotę 270 zł (dwieście siedemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu odwoławczym.

SSA Romana Mrotek SSA Urszula Iwanowska del. SSO Gabriela Horodnicka

– Stelmaszczuk

Sygn. akt III AUa 581/16

UZASADNIENIE

Decyzją z 9 lutego 2016 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. odmówił R. B. prawa do świadczenia przedemerytalnego.

Ubezpieczona odwołała się decyzji, żądając przyznania tego świadczenia. Podniosła, że uzasadnienie zaskarżonej decyzji napisane jest w sposób sprzeczny z zasadą kultury prawnej a także z zasadami logiki. Zdaniem ubezpieczonej,

w sprawie mamy do czynienia z likwidacją stanowiska sprzedawcy, z czterech do trzech osób i niezrozumiałe jest stanowisko organu zaprezentowane w uzasadnieniu decyzji, że „redukcja etatu nie jest tożsama z likwidacją stanowiska” bez wytłumaczenia co organ miał na myśli. Na gruncie definicji słownikowej oraz powszechnego rozumienia i stosowania pojęcia likwidacji stanowiska i redukcji etatu, w ocenie odwoujcej, można przyjąć, że każda likwidacja stanowiska pracy oznacza też zmniejszenie liczby stanowisk lub etatów, a więc, ich redukcję. Podobnie redukcja stanowisk czy etatów oznacza, że określona liczba stanowisk przestała istnieć, a więc została zlikwidowana. Potwierdza to wyrok Sądu Najwyższego z 4 marca 2015 r. o sygn. akt I PK 183/14.

Organ rentowy wniósł o oddalenie odwołania. Podniósł, iż nadal w Sklepie (...) istnieje stanowisko pracy „sprzedawca”- stanowisko na jakim pracodawca przed zwolnieniem skarżącej zatrudnił 6 osób, a na dzień 31.01.2016r. - 3. Stanowisko pracy „sprzedawca” nadal istnieje w firmie (...), bowiem w pracują na nim 3 osoby. Brak zatem możliwości uznania, iż stanowisko to zostało zlikwidowane. Nastąpiła redukcja etatów na stanowisku sprzedawcy, czyli ich zmniejszenie z 6 do 3. Zdaniem organu, likwidacja stanowiska pracy miałyby miejsce wówczas, gdyby pracodawca nie zatrudnił żadnego pracownika na stanowisku sprzedawcy. Nie mamy do czynienia zatem z rozwiązaniem umowy o pracę wynikiem likwidacji stanowiska pracy albowiem przez likwidację stanowiska pracy należy rozumieć likwidację w aspekcie stanowiska wyposażonego w określone kompetencje i obowiązki służbowe. Jeśli dochodzi do likwidacji jednego z kilku takich samych stanowisk, nie można dokonać stwierdzenia o rozwiązaniu stosunku pracy wobec likwidacji stanowiska pracy, a tym samym, z przyczyny dotyczącej zakładu pracy.

Wyrokiem z dnia 20 maja 2016 roku Sąd Okręgowy w Gorzowie Wielkopolskim - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zmienił zaskarżoną decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w G. z dnia 9 lutego 2016 roku znak (...) w ten sposób, że przyznał R. B. prawo do świadczenia przedemerytalnego od 9 stycznia 2016 roku.

Sąd Okręgowy oparł swoje rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach faktycznych i rozważaniach prawnych:

R. B. urodziła się (...) Pozwany uznał za wykazany okres ubezpieczenia wynoszący 35 lat, 1 miesiąc i 5 dni do dnia rozwiązania ostatniego stosunku pracy.

Od 2009 r. do 30.06.2015 r. ubezpieczona pracowała u A. B. na stanowisku sprzedawcy. Pracodawca zmniejszył liczbę zatrudnionych z 6 do 5 osób po odejściu ubezpieczonej, a następnie do 3 osób .

Od 01.07.2015 r. wnioskodawczyni jest zarejestrowana w Powiatowym Urzędzie Pracy jako osoba bezrobotna i pobierała zasiłek dla bezrobotnych przez 6 miesięcy. W okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych nie odmówiła bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji zatrudnienia (lub innej pracy zarobkowej) albo zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych. Ostatni stosunek pracy został rozwiązany przez pracodawcę A. B. na podstawie art. 30 § 1 pkt.1 Kodeksu Pracy z zachowaniem okresu wypowiedzenia powodu likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych.

W dniu 8.01.2016 r. ubezpieczona wystąpiła z wnioskiem o przyznanie świadczenia przedemerytalnego.

Decyzją z 9.02.2016 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. odmówił prawa do świadczenia przedemerytalnego.

Sąd Okręgowy uznał odwołanie ubezpieczonej za uzasadnione, podnosząc, że zgodnie z treścią art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. 2013 poz. 170, zwanej dalej ustawą) prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje osobie, która:

1) do dnia rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z powodu likwidacji pracodawcy lub niewypłacalności pracodawcy, w rozumieniu przepisów o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, u którego była zatrudniona lub pozostawała w stosunku służbowym przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, ukończyła co

najmniej 56 lat - kobieta oraz 61 lat - mężczyzna i posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn, lub

2) do dnia rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. Nr 99, poz. 1001), zwanej dalej „ustawą o promocji zatrudnienia”, w którym była zatrudniona przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, ukończyła co najmniej 55 lat - kobieta oraz 60 lat - mężczyzna oraz posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 30 lat dla kobiet i 35 lat dla mężczyzn, lub

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

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

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

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

Ustęp 3 ustawy stanowi zaś, iż 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.

Sąd pierwszej instancji wskazał, że jego zadanie sprowadzało się do ustalenia, czy ubezpieczona spełniła wszystkie przesłanki do przyznania świadczenia przedemerytalnego w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych. Organ rentowy kwestionował spełnienie przez ubezpieczoną warunku dotyczącego przyczyny rozwiązania umowy pracę.

Sąd meriti podkreślił, że odnośnie użytego w ustawie pojęcia „rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn dotyczących zakładu pracy (...)” ustawa o świadczeniach przedemerytalnych odsyła do ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jednolity Dz. U. 2013.674). Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 29 tej ustawy jako przyczyny dotyczące zakładu pracy należy rozumieć:

- a) 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,
- 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.

Sąd Okręgowy wskazał również, że ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U.03.90.844) stanowi w art. 1 między innymi, iż przepisy ustawy 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, jednakże mniej niż 300 pracowników,
- 3) 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników

- zwanego dalej "grupowym zwolnieniem".

2. Liczby odnoszące się do pracowników, o których mowa 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.

Z kolei art. 10. 1. Stanowi, iż przepisy art. 5 ust. 3-7 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1.

Zdaniem Sądu pierwszej instancji, analiza powyższych przepisów prowadzi do wniosku, iż dla oceny, czy do rozwiązania stosunku pracy doszło z przyczyn dotyczących zakładu pracy, istotne znaczenie ma nie to, czy doszło do zwolnień grupowych w zakładzie, lecz czy do rozwiązania stosunku pracy doszło z przyczyn dotyczących wyłącznie pracodawcy. Nie można bowiem dokonywać różnicowania pracowników, zwalnianych z przyczyn dotyczących pracodawców, w zależności od liczby zatrudnionych pracowników. W ustawie wskazano to kryterium, ale jedynie w zakresie trybu konsultacji, powiadamiania i prawa do odprawy. Niezależnie od tego, czy dochodzi do zwolnień grupowych czy nie, w przypadku rozwiązania umowy z przyczyn dotyczących wyłącznie pracodawcy, a więc niedotyczących pracownika, dochodzi do rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu art. 2 pkt. 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych w związku z art. 2 ust. 1 pkt. 29a ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Sąd meriti podkreślił, że kodeks pracy nie definiuje pojęcia „przyczyn niedotyczących pracownika”, jednak wskazuje, że przyczyna faktyczna leżąca u podstaw zwolnienia nie może leżeć po stronie pracownika (jak w niniejszej sprawie). Mimo, że pracodawca odwołującej zatrudniał mniej niż 20 pracowników, to z uwagi na treść art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy, w przedmiotowej sprawie można było badać czy nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn

niedotyczących pracownika, zgodnie z przepisami Kodeksu pracy (a) lub z powodu likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych czy organizacyjnych (b). Okoliczności zwolnienia ubezpieczonej nie budziły wątpliwości Sądu Okręgowego, a zgromadzony w sprawie materiał dowodowy jednoznacznie wskazywał, że odwołująca w żadnym zakresie nie przyczyniła się do decyzji pracodawcy. Wypowiedzenie umowy o pracę z ubezpieczoną nastąpiło wyłącznie z przyczyn niedotyczących pracownika - wobec zatrudniania przez pracodawcę mniej niż 20 osób - na podstawie Kodeksu pracy. Spełniony został warunek określony w art. 2 ust. 1 pkt. 29 a. Nadto w zakładzie nastąpiła likwidacja co najmniej jednego ze stanowisk pracy - sprzedawcy, skoro na miejsce ubezpieczonej nie został nikt zatrudniony.

Zdaniem Sądu pierwszej instancji, rozróżnianie likwidacji stanowiska pracy (unikalnego w strukturze zakładu) i redukcji etatu – w przypadku stanowisk powtarzalnych ma znaczenie jedynie w przypadku odwołania pracownika do sądu z powodu nieprawidłowych czy nieobiektywnych kryteriów doboru pracowników do zwolnienia. Tymczasem na gruncie powyższych ustaw istotne jest nie techniczne nazwanie przyczyny zwolnienia, ale jej rzeczywisty charakter, powodujący konieczność rozwiązania stosunku pracy wskutek zmniejszenia zatrudniania. Sąd meriti wskazał, że w orzecznictwie wskazuje się, 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. (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 05.06.2013 r., sygn. akt III AUa 1246/12).

Sąd Okręgowy nadmienił, że w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych obowiązuje zasada kontrydiktoryjności, i tak zgodnie z art. 6 k.c. obowiązek dowodzenia powoływanych przez stronę okoliczności koresponduje z wyrażoną w art. 232 k.p.c. zasadą inicjatywy procesowej stron.

W ocenie tego Sądu, ubezpieczona z tego obowiązku się wywiązała. Na pozwanym spoczywał zaś obowiązek wskazania merytorycznych i logicznie zasadnych argumentów podważających stanowisko ubezpieczonej i z tego obowiązku pozwany się nie wywiązał.

Mając powyższe na względzie Sąd Okręgowy, na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c., zmienił zaskarżoną decyzję i przyznał ubezpieczonej prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia następnego po dniu złożenia wniosku o świadczenie (art. 7 ust. 1 ustawy).

Z powyższym rozstrzygnięciem nie zgodził się organ rentowy, zaskarżając je w całości i zarzucając mu:

- błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę orzeczenia polegający na uznaniu, że rozwiązanie stosunku pracy z ubezpieczoną przez pracodawcę A. B. ul. (...) B. z dniem 30.06.2015 r. nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2015 r., poz. 149, ze zm.), podczas gdy zgromadzony materiał dowodowy nie daje wystarczających podstaw do takiego wniosku, wskutek pominięcia przeprowadzenia dowodu z zeznań pracodawcy oraz ubezpieczonej na okoliczność faktycznej przyczyny rozwiązania stosunku pracy, co mogło mieć wpływ na wynik sprawy.

Wskazując na powyższy zarzut pozwany wniosł o zmianę wyroku w całości i oddalenie odwołania R. B., ewentualnie o uchylenie wyroku w całości i przekazanie Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania w tym zakresie.

W uzasadnieniu apelujący wskazał, że istotą sporu było ustalenie, czy ubezpieczona spełnia wymagania do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego określone w ustawie z dnia 30.04.2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz.U. z 2013r. poz. 170, z późn. zm.), a w szczególności, czy rozwiązanie stosunku pracy z ubezpieczoną przez pracodawcę A. B. ul. (...) B. z dniem 30.06.2015r. nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2015r.,poz. 149, ze zm.).

W ocenie pozwanego organu rentowego, przyjęty przez Sąd pierwszej instancji za podstawę rozstrzygnięcia materiał dowodowy zgromadzony w niniejszej sprawie, z pominięciem zeznań ubezpieczonej oraz pracodawcy na okoliczność przyczyn rozwiązania stosunku pracy z ubezpieczoną z dniem 30 czerwca 2015 r., nie wyjaśniał w dostateczny i

wiarygodny sposób faktycznej przyczyny ustania stosunku pracy. Świadczenie pracy przedłożone przez ubezpieczoną jest bowiem oświadczeniem wiedzy, a nie woli i jako takie nie może wiązać sądu. Pominięcie zatem przeprowadzenia dowodu z zeznań ubezpieczonej oraz pracodawcy na okoliczność przyczyny rozwiązania umowy o pracę jest, zdaniem pozwanego, uchybieniem procesowym, które miało wpływ na wynik procesu.

W odpowiedzi na apelację ubezpieczona wniosła o jej oddalenie w całości, nie zgadzając się z argumentacją w niej podniesioną.

Zdaniem wnioskodawczyni, treść świadectwa pracy stanowi dowód tego, że osoba która je podpisała złożyła oświadczenie zawarte w dokumencie. Oświadczenia tego pozwany nie zakwestionował także po uzyskaniu wyjaśnień od byłego pracodawcy ubezpieczonej na etapie rozpoznawania wniosku. Również w toku postępowania sądowego gdzie strona przeciwna była reprezentowana przez pełnomocnika nie wnoszono o przesłuchanie ubezpieczonej i pracodawcy. Ponadto pozwany nie wskazał przedmiotu dowodu z przesłuchania wymienionych osób i co nowego zeznania mają wnieść do sprawy.

W ocenie ubezpieczonej apelacja jest bezzasadna i zmierza do przedłużenia postępowania o przyznanie świadczenia. Ubezpieczona podkreśliła, że ma świadomość, iż dowód z dokumentu, nawet prywatnego, z jakim mamy do czynienia podlega weryfikacji, pozwany jednak nie kwestionuje jego treści, a zatem w istocie uznać należy, że wyżej wskazana ocena ubezpieczonej jest całkowicie uzasadniona.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja jest nieuzasadniona.

Sąd Okręgowy prawidłowo ustalił stan faktyczny, a swe ustalenia oparł na należycie zgromadzonym materiale dowodowym, którego ocena nie wykraczała poza granice wskazane w art. 233 § 1 k.p.c. Sąd pierwszej instancji wywiódł prawidłowe wnioski z poprawnie dokonanej analizy dowodów stanowiących podstawę rozstrzygnięcia. Stąd też Sąd Apelacyjny ustalenia tego Sądu w całości uznał i przyjął jako własne.

Sąd odwoławczy nie stwierdził przy tym naruszenia przez Sąd pierwszej instancji prawa materialnego, w związku z czym poparł rozważania tego Sądu również w zakresie przyjętych przez niego podstaw prawnych orzeczenia.

Nie można zapominać, że postępowanie z zakresu ubezpieczeń społecznych jest postępowaniem cywilnym i obowiązują w nim wszystkie reguły procesowe również te dotyczące rozkładu ciężaru dowodu oraz terminów do składania wszelkich wniosków dowodowych. Art. 6 k.c. ustanawia podstawową regułę dowodową, zgodnie z którą ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne. Reguła ta pozostaje w ścisłym związku z przepisami Kodeksu postępowania cywilnego o dowodach. To na ubezpieczonej odwołującej się od decyzji ZUS ciążył obowiązek wykazania w procesie, że spełnia przesłanki do uzyskania prawa do świadczenia przedemerytalnego i dowieść tej okoliczności miała przed organem rentowym i Sądem pierwszej instancji (art. 232 i 381 k.p.c.). Zdaniem Sądu Apelacyjnego ubezpieczona sprostowała temu obowiązkowi.

Dowodem podstawowym, który ubezpieczona niezaprzeczalnie przedstawiła jest świadectwo pracy oraz oświadczenie pracodawcy co do przyczyn rozwiązania z nią umowy o pracę.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych odmawiając prawa do świadczenia i zaprzeczając prawdziwości złożonych przez ubezpieczoną dokumentów winien był podjąć inicjatywę dowodową w celu udowodnienia okoliczności przeciwnych oraz nieprawdziwości oświadczeń wynikających z dokumentów. Tymczasem organ rentowy nie zawniósł o przeprowadzenie dowodów na powyższą okoliczność. Pozwany, reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika winien był, zgodnie z regułami procesu zawniósł o przeprowadzenie dowodu z przesłuchania ubezpieczonej i jej pracodawcy, czego nie uczynił. Twierdzenia zatem, że Sąd niesłusznie pominął dowód z ich przesłuchania uznać należy za spóźnione.

Sąd Apelacyjny w całości podziela rozważania Sądu pierwszej instancji dotyczące oceny dowodów w kontekście dokumentacji pracowniczej i nie dopatrył się zarzucanych Sądowi meriti błędów w zakresie postępowania dowodowego. Przeciwnie, stwierdzić należy, iż Sąd ten starannie zebrał i szczegółowo rozważył zaofiarowane przez strony wszystkie dowody oraz ocenił je w sposób nienaruszający swobodnej oceny dowodów, uwzględniając w ramach tejże oceny zasady logiki i wskazania doświadczenia życiowego. Wobec tego nie sposób jest podważać adekwatności dokonanych przez Sąd pierwszej instancji ustaleń do treści przeprowadzonych dowodów.

W tym miejscu należy przywołać stanowisko Sądu Najwyższego, przyjmowane przez Sąd drugiej instancji jako własne, wyrażone w orzeczeniu z dnia 10 czerwca 1999 r. (II UKN 685/98 OSNAPiUS 2000/17/655), że normy swobodnej oceny dowodów wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wążąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. W ocenie Sądu odwoławczego brak jest w niniejszej sprawie podstaw do uznania, iż Sąd pierwszej instancji postąpił wbrew którejkolwiek ze wskazanych wyżej reguł, a twierdzenia organu rentowego stanowią nieuzasadnioną polemikę z prawidłowym rozstrzygnięciem Sądu.

Z powyższych względów, na podstawie art. 385 k.p.c. orzeczono jak w sentencji.

Rozstrzygając o kosztach procesu na podstawie art. 108 § 1 k.p.c. w zw. z art. 98 i art. 99 k.p.c. zasądzono na rzecz ubezpieczonej, jako strony wygrywającej spór, koszty zastępstwa procesowego, zgodnie z § 9 ust. 1 i 2 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r., poz. 1804 ze zm.) w brzmieniu obowiązującym w dacie złożenia apelacji.

SSA Romana Mrotek SSA Urszula Iwanowska SSO (del.) Gabriela Horodnicka-

Stelmaszczuk