

Sygn. akt III AUa 571/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 czerwca 2019 r.

Sąd Apelacyjny w Lublinie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący - Sędzia	SA Małgorzata Pasek
Sędziowie:	SA Małgorzata Rokicka-Radoniewicz (spr.) SO del. do SA Iwona Jawor-Piszczyk
Protokolant: st. prot. sądowy Joanna Malena	

po rozpoznaniu w dniu 13 czerwca 2019 r. w Lublinie

sprawy Z. O.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w L.

o prawo do świadczenia przedemerytalnego

na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w L.

od wyroku Sądu Okręgowego w Lublinie

z dnia 15 maja 2018 r. sygn. akt VIII U 432/18

I. oddala apelację;

II. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w L. na rzecz Z. O. kwotę 240 (dwieście czterdzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.

Iwona Jawor-Piszczyk Małgorzata Pasek Małgorzata Rokicka-Radoniewicz

III AUa 571/18

UZASADNIENIE

Organ rentowy - Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. decyzją z dnia 3 stycznia 2018 roku odmówił Z. O. prawa do świadczenia przedemerytalnego. W uzasadnieniu swego stanowiska organ rentowy wskazał, iż w świadectwie pracy z dnia 31 maja 2017 roku nie powołano przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. 2003, Nr 90, poz. 844 ze zm.)

Od tej decyzji odwołanie do Sądu Okręgowego w Lublinie wniósł Z. O., domagając się jej zmiany i przyznania mu prawa do świadczenia przedemerytalnego. Wskazał, że świadectwo pracy zostało źle wystawione, w związku z czym wystąpił o jego korektę do pracodawcy.

Sąd Okręgowy w Lublinie wyrokiem z dnia 15 maja 2018 roku zmienił zaskarżoną decyzję i ustalił Z. O. prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia (...). Sąd Okręgowy ustalił, że wnioskodawca Z. O. urodzony (...), w dniu 5 kwietnia 2016 roku złożył wniosek o świadczenie przedemerytalne. W chwili składania wniosku wnioskodawca nie pracował. W okresie od dnia 10 maja 2016 roku do dnia 31 maja 2017 roku był zatrudniony w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w L. w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku zbrojarza.

Na powyższy okres składały się dwie umowy o pracę. Pierwsza została zawarta na czas określony od dnia 10 maja 2016 roku do dnia 31 grudnia 2016 roku, druga również została zawarta na czas określony od dnia 1 stycznia 2017 roku do dnia 31 maja 2017 roku.

W czasie trwania każdej z tych umów o pracę wnioskodawca wykonywał pracę murarza. Spółka (...) prowadziła roboty budowlane na terenie L.. Z uwagi na koniunkturę i brak zleceń, zmniejszyła zatrudnienie i prowadzi obecnie wyłącznie prace żelbetonowe i zbrojeniowe, nie świadcząc usług murarskich. W związku z tym (...) Spółka z z o.o. po dniu 31 maja 2017 roku nie nawiązała kolejnego stosunku pracy z odwołującym. Umowa o pracę z wnioskodawcą nie została przedłużona, z uwagi na brak zapotrzebowania w (...) Spółce z o.o. na usługi murarskie, a wnioskodawca prac, na które było zapotrzebowanie nie mógł wykonywać, gdyż nie miał uprawnień do wykonywania prac żelbetonowych.

Zatrudnienie wnioskodawcy w latach 2016-2017 było związane z kontraktem realizowanym przez (...) w L. przy ul. (...), gdzie oprócz prac żelbetonowych wykonywano prace murarskie. Aktualnie firma nie zatrudnia osób na stanowiskach murarzy.

W okresie od dnia 2 czerwca 2017 roku do nadal wnioskodawca jest zarejestrowany w ewidencji osób bezrobotnych prowadzonej przez Miejski Urząd Pracy w L., a w okresie od dnia 2 czerwca 2017 roku do dnia 1 czerwca 2018 roku otrzymywał zasiłek dla bezrobotnych. Organ rentowy dokonując weryfikacji okresów podlegania ubezpieczeniu społecznemu przez wnioskodawcę uwzględnił łącznie 38 lat 8 miesięcy i 28 dni okresów składkowych i nieskładkowych, w tym 38 lat 7 miesięcy i 8 dni okresów składkowych oraz 1 miesiąc i 20 dni okresów nieskładkowych.

Powyższy stan faktyczny Sąd Okręgowy ustalił w oparciu o dowody z zeznań wnioskodawcy i przesłuchanego świadka G. G.. Bezspornym było, że wnioskodawca w okresie od dnia 10 maja 2016 roku do dnia 31 maja 2017 roku był zatrudniony na podstawie umowy o pracę przez (...) Spółkę z o.o. Stosunek pracy wnioskodawcy ustał w związku z zakończeniem okresu trwania umowy. Jednakże nie była to jedyna, wyłączna przyczyna, z powodu której wnioskodawca zakończył zatrudnienie w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w L.. Jak wynika z jednoznacznych zeznań wnioskodawcy oraz świadka G. G., który jako prezes zarządu, następnie prokurent w Spółce (...) był odpowiedzialny za zatrudnianie pracowników, podstawową przyczyną, z powodu której wnioskodawca nie kontynuował zatrudnienia w firmie były przyczyny leżące po stronie zakładu pracy. G. G. zeznał, że nastąpiła likwidacja stanowiska pracy wnioskodawcy z uwagi na brak zleceń dla spółki. Firma zaprzestała świadczenia prac murarskich, umowy o pracę z murarzami nie były przedłużane i nastąpiła likwidacja tych stanowisk w spółce. Z powodu braku zleceń, firma była zmuszona zmniejszyć zatrudnienie.

Sąd uznał złożone zeznania za wiarygodne, spójne i logiczne. Tak wnioskodawca, jak i świadek konsekwentnie podawali, że to brak zleceń i ograniczenia działań gospodarczych były przyczyną zakończenia współpracy z wnioskodawcą.

Zaskarżoną decyzją z dnia 3 stycznia 2018 roku organ rentowy odmówił przyznania wnioskodawcy świadczenia przedemerytalnego albowiem jak wynikało ze złożonego świadectwa pracy, umowa o pracę z (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w L. została rozwiązana zgodnie z art. 30 § 1 pkt 4 Kodeksu pracy, z upływem czasu, na który była zawarta.

Dokonując oceny świadectwa pracy wnioskodawcy Sąd nie tracił z pola widzenia, że świadectwo pracy jest dokumentem prywatnym w rozumieniu art. 245 k.p.c., który stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisała, złożyła oświadczenie zawarte w dokumencie. Świadectwo pracy nie jest oświadczeniem woli i nie zawiera oświadczeń woli, lecz jedynie oświadczeniem wiedzy. Treść świadectwa pracy może być podważana w każdy sposób. Wadliwie wystawione świadectwo pracy nie miało wpływu na poprawność żądania wnioskodawcy, albowiem zebrany w sprawie materiał dowodowy jednoznacznie pozwolił ustalić, że rzeczywistą przyczyną zwolnienia ubezpieczonego z pracy były przyczyny ekonomiczne leżące po stronie pracodawcy.

Faktem jest, że stosunek pracy ustał z upływem okresu, na jaki zawarta została umowa, przy czym nie była to jedyna okoliczność, która winna być wzięta pod uwagę w realiach niniejszej sprawy. Postępowanie dowodowe wykazało, że umowa ustała w wyniku jej terminowego zakończenia, przy czym rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy, to jest likwidacji stanowiska odwołującego.

Stosownie do treści art. 2 ust. 1 pkt 2 i ust. 3 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. 2017, poz. 2148 ze zm.) prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje mężczyźnie, który:

do dnia rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. 2017, poz. 1543 ze zm.), w którym była zatrudniona przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy;

ukończyła co najmniej 60 lat;

posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący, co najmniej 35 lat dla mężczyzn;

po upływie co najmniej 180 dni pobierania zasiłku dla bezrobotnych, o którym mowa w ustawie o promocji zatrudnienia, jeżeli spełnia łącznie następujące warunki:

nadal jest zarejestrowany jako bezrobotna;

w okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych nie odmówił 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;

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.

Poza sporem pozostaje, że wnioskodawca legitymuje się ponad 35-letnim stażem pracy, a w ostatnim zakładzie pracy pracował przez ponad sześć miesięcy w pełnym wymiarze czasu pracy (świadectwo pracy k. 5 akt ZUS), posiada status osoby bezrobotnej i przez co najmniej sześć miesięcy pobierał zasiłek dla bezrobotnych. Wniosek o przyznanie świadczenia przedemerytalnego złożył w terminie nieprzekraczającym 30 dni od dnia wydania przez Miejski Urząd Pracy w L. dokumentu poświadczającego sześciomiesięczny okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych.

Spośród warunków wymaganych do uzyskania prawa do świadczenia przedemerytalnego, w niniejszej sprawie spornym pozostawało jedynie ustalenie, czy łączący wnioskodawcę z ostatnim pracodawcą, a zatem (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w L. w okresie od dnia 10 maja 2016 roku do dnia 31 maja 2017 roku stosunek pracy został rozwiązany z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Stosownie do treści art. 2 ust. 1 pkt 29 tej ustawy - 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 roku kodeks pracy (t.j. Dz. U. 2017, poz. 962 ze zm.), 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 kodeks pracy z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika.

W orzecznictwie nie jest odrzucana teza, że rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych może nastąpić również przez rozwiązanie umowy o pracę na czas określony z upływem terminu, na który była zawarta (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 października 2016 roku, II UK 375/15, Monitor Prawa Pracy 2017, Nr 2). Sąd Najwyższy przyjął w nim, że pojęcie rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy obejmuje wszystkie sytuacje, w których dochodzi do zaprzestania zatrudnienia z przyczyn niedotyczących pracowników, przy czym niekoniecznie wyłącznie z inicjatywy pracodawcy. Stwierdził, że nieprzedłużenie umowy może wynikać z porozumienia pracodawcy i pracownika co do określenia czasu trwania umowy o pracę jako zobowiązania terminowego, lecz także może być uzasadnione przyczynami ekonomicznymi lub organizacyjnymi leżącymi po stronie pracodawcy. Wcześniej Sąd Najwyższy potwierdził możliwość nabycia prawa do nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego, gdy umowa o pracę rozwiązała się z upływem czasu, na który była zawarta (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2016 roku, III PZP 1/16, OSNP 2016, nr 11, poz. 137).

Przypisanie skutkowi rozwiązania umowy o pracę z upływem czasu, na który była zawarta, jednej z przyczyn nieleżących po stronie pracownika może być powiązane z ustaleniem, że pracodawca - likwidując stanowisko pracy z przyczyn ekonomicznych lub organizacyjnych - nie zawiera nowej umowy o pracę. Nie oznacza to jednak, że spełnienie przesłanki nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego nastąpi w każdej sytuacji, w której po rozwiązaniu stosunku pracy z jednym pracownikiem nie dojdzie do zatrudnienia na tym stanowisku kolejnego pracownika. Przepisy art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach emerytalnych oraz art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. b ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wyraźnie wskazują na konieczność przyczynowego powiązania likwidacji stanowiska i rozwiązanie stosunku pracy, tak by likwidacja stanowiska była przyczyną, a rozwiązanie stosunku pracy skutkiem zaistnienia tej przyczyny. Samo istnienie między nimi związku czasowego potwierdza jedynie następstwo zdarzeń, a nie oznacza, że jedno zdarzenie jest skutkiem drugiego.

Przesądżające jest to, że likwidacja stanowiska pracy musi być skutkiem zaistnienia jednej z okoliczności wymienionych w art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. b ustawy. Innymi słowy, w toku postępowania w sprawie o nabycie świadczenia przedemerytalnego należy wykazać, że u podstaw decyzji o likwidacji stanowiska pracy skutkującej rozwiązaniem stosunku pracy choćby z powodu upływu czasu, na jaki została zawarta umowa o pracę, znalazły się przyczyny ekonomiczne, organizacyjne, produkcyjne albo technologiczne (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 lipca 2017 roku, I UK 291/16, Legalis numer 1668815).

W uznaniu Sądu Okręgowego, taka sytuacja miała miejsce w niniejszej sprawie. Wnioskodawca wykazał, że u pracodawcy nastąpiła likwidacja jego (i nie tylko, lecz i innych pracowników zatrudnionych na stanowiskach murarzy) stanowiska pracy, podstawą której były przyczyny ekonomiczne: pogorszenie koniunktury, brak zleceń na usługi murarskie. Likwidacja jego stanowiska pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy skutkowałą rozwiązaniem stosunku pracy, chociaż akurat w tym przypadku także z powodu upływu czasu, na jaki została zawarta umowa. Jednoznacznie należy jednak stwierdzić, że przyczyny rozwiązania umowy o pracę z wnioskodawcą leżały po stronie pracodawcy.

Zatem skoro art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach emerytalnych wymaga, by do rozwiązania stosunku pracy doszło z przyczyn dotyczących pracodawcy w rozumieniu przepisów o promocji zatrudnienia, a tak było w niniejszym przypadku to istnieją przesłanki do przyznania Z. O. świadczenia przedemerytalnego i ustalenia wnioskodawcy tego prawa od dnia (...), to jest od następnego dnia po złożeniu wniosku, zgodnie z treścią art. 7 ust. 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych.

Od tego wyroku apelację wniósł organ rentowy Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. zaskarżając wyrok w całości. Wyrokowi zarzucał:

1. naruszenie prawa materialnego art.2 ust.1 pkt 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych poprzez błędne uznanie, że ubezpieczony spełnia przesłanki do przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego;

2. naruszenie prawa procesowego art.233 § 1 i 2 kpc i art.328 § 2 kpc poprzez przekroczenie zasad swobodnej oceny dowodów przeprowadzonych w sprawie polegającej na pominięciu dla oceny stanu ekonomicznego (...) sp. z o.o. faktu dalszego działania spółki (...) w branży budowlanej oraz wydzielenia ze spółki (...) sp. Z o.o. spółki (...) sp. z o.o. a w konsekwencji przyjęcia, że (...) sp. z o.o. przestała zatrudniać murarzy z uwagi na sytuację ekonomiczną i zaprzestanie paw murarskich oraz art.233 § 1 kpc poprzez dokonanie rozważenia materiału dowodowego wbrew zasadom logiki i doświadczenia życiowego polegającej na błędnym uznaniu, że na zawarcie z wnioskodawcą kolejnej umowy by spowodowane przyczyną ekonomiczną, podczas gdy z zeznań świadka wynika, że umowa była zawarta na czas realizacji określonego projektu budowlanego.

Ponadto organ rentowy wnosił o dopuszczenie dowodu z odpisu KRS (...) sp. z o.o. na okoliczność faktu prowadzenia działalności gospodarczej, przedmiotu działalności, braku postępowania upadłościowego, podziału spółki faktu i terminu złożenia rocznego sprawozdania finansowego oaz z odpisu KRS (...) sp. Z o.o. na okoliczność faktu prowadzenia działalności gospodarczej, przedmiotu działalności , braku postępowania upadłościowego, powstania spółki przez wydzielenie w dniu 9 października 2017 roku ze spółki (...)sp. z o.o.

Wnosił o zmianę zaskarżonego wyroku przez oddalenie odwołania ewentualnie o jego uchylenie i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja jest niezasadna i podlega oddaleniu. Sąd Apelacyjny podziela zarówno ustalenia, jak i rozważania prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku.

Przede wszystkim należy odnieść się do wniosku dowodowego zawartego w apelacji o dopuszczenie dowodu z dokumentów – odpisów z Krajowego Rejestru Sądowego. Wniosek ten nie zasługuje na uwzględnienie, ponieważ nie zachodziły żadne przeszkody do zgłoszenia go przed Sądem I instancji, a ponadto status własnościowy spółki (...) nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Spór sprowadzał się do ustalenia, czy stosunek pracy łączący wnioskodawcę ze spółką (...) został rozwiązany z przyczyn dotyczących pracodawcy, a spółka (...) nigdy pracodawcą wnioskodawcy nie była. Ponadto nikt nie kwestionował faktu istnienia spółki (...) i okoliczności, że nie znajduje się ona w upadłości.

Sąd Okręgowy przeprowadził bardzo dokładne postępowanie dowodowe w celu ustalenia faktycznych przyczyn rozwiązania z wnioskodawcą stosunku pracy i prawidłowo ocenił zebrany materiał dowodowy. Uzasadnienie wyroku wskazuje, że – wbrew zarzutom podnoszonym w apelacji - Sąd Okręgowy miał na względzie wszystkie okoliczności związane z rozwiązaniem przez pracodawcę umowy o pracę z wnioskodawcą, w tym również fakt, że wnioskodawca zawierał umowy o pracę na czas określony i po zakończeniu ostatniej z nich nie doszło do powtórnego nawiązania stosunku pracy z powodu zmiany profilu działalności pracodawcy.

Sąd Okręgowy prawidłowo przyjął, że wnioskodawca spełnił przesłankę wymienioną w art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. z 2017 r. poz. 2148). Z ustaleń poczynionych przez

Sąd pierwszej instancji, które nie zostały przez apelującego zakwestionowane zarzutami prawa procesowego, wynika bezspornie, że rzeczywistą przyczyną ustania stosunku pracy ubezpieczonego była likwidacja stanowiska pracy – stanowiska murarza związane ze zmianą profilu działalności pracodawcy, który ograniczył ją do prac żelbetonowych.

Sąd Apelacyjny w całej rozciągłości podziela zarówno ustalenia faktyczne, jak i wnioski prawnicze zawarte w motywach zaskarżonego wyroku. W tej sytuacji nie zachodzi potrzeba ich powtórzenia (por. postanowienia Sądu Najwyższego z 22 kwietnia 1997 roku II UKN 61/97 – OSNAPiUS 1998/3/104, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998 roku I PKN 339/98 – OSNAPiUS 1998/24/776). Organ rentowy w apelacji ponownie przedstawia argumentację zawartą w odpowiedzi na odwołanie, do której Sąd Okręgowy ustosunkował się szczegółowo w uzasadnieniu wyroku.

W tej sytuacji Sąd Apelacyjny uznał, że zaskarżony wyrok w pełni odpowiada przepisom prawa, dlatego apelacja nie może być uwzględniona.

Mając powyższe na względzie Sąd Apelacyjny na podstawie art.385 KPC orzekł, jak w sentencji.

Orzeczenie o kosztach Sąd Apelacyjny oparł na przepisach art.98 KPC oraz § 9 ust 2 i § 10 ust.1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.2015 poz.1804).