

Sygn. akt: III AUa 598/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 marca 2013 r.

Sąd Apelacyjny w Łodzi, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSA Ewa Chądzyńska (spr.)

Sędziowie: SSA Iwona Szybka

SSO del. Dorota Rzeźniowiecka

Protokolant: sekr. sądowy Aleksandra Słota

po rozpoznaniu w dniu 13 marca 2013 r. w Łodzi

sprawy **G. S.**

przeciwko **Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych II Oddziałowi w Ł.**

o świadczenie przedemerytalne,

na skutek apelacji wnioskodawczyni

od wyroku Sądu Okręgowego w Sieradzu

z dnia 14 lutego 2012 r., sygn. akt: IV U 1193/11;

zmienia zaskarżony wyrok oraz poprzedzającą go decyzję organu rentowego i przyznaje G. S. prawo do świadczenia przedemerytalnego od 10 listopada 2011 roku.

III AUa 598/12

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 28 listopada 2011 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w Ł. odmówił G. S. prawa do świadczenia przedemerytalnego wobec stwierdzenia, że rozwiązanie stosunku pracy nie nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, za które uważa się rozwiązanie tego stosunku z przyczyn niedotyczących pracowników, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Sąd Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Sieradzu, wyrokiem z dnia 14 lutego 2012 r. oddalił odwołanie wnioskodawczyni od tej decyzji.

Sąd Okręgowy ustalił, że G. S., urodzona (...), złożyła wniosek o świadczenie przedemerytalne w dniu 9 listopada 2011 r. Od 29 grudnia 2000 r. do 31 marca 2011 r. wnioskodawczyni była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na stanowisku szwaczki w zakładzie (...). W dniu 31 grudnia 2010 r. pracodawczyni wypowiedziała G. S. umowę o pracę z zachowaniem

trzymiesięcznego okresu ze skutkiem na 31 marca 2011 r. podając, w świadectwie pracy z dnia 31 marca 2011 r., jako przyczynę wypowiedzenia, niską wydajność pracownicy oraz przyczyny ekonomiczne zakładu. W roku 2010 r. w zakładzie (...) były zatrudnione w styczniu 33 osoby, w lutym 32, w marcu 33, w kwietniu 33, w maju 33, w czerwcu 34, w lipcu 34, w sierpniu 35, we wrześniu 35, w październiku 34, w listopadzie 34 i w grudniu 34 osoby. Z czterema pracownikami rozwiązane zostały umowy o pracę na podstawie art. 30 § 1 pkt 1 lub 2 k.p., w tym z dwoma z inicjatywy pracodawcy. W poprzednim okresie, tj. w roku 2009, liczba zatrudnionych wynosiła od 37 osób styczniu do 32 w grudniu, a rozwiązano umowę w trybie art. 30 § 1 pkt 2 z jedną szwaczką. Dokonując wyboru pracownicy do zwolnienia pracodawczyni kierowała się tym, że wnioskodawczyni miała niższą wydajność pracy niż inne szwaczki.

Do dnia rozwiązania stosunku pracy organ rentowy uwzględnił wnioskodawczyni 33 lata 7 miesięcy i 17 dni okresów składkowych i nieskładkowych i ustalił, że okres 6 miesięcy pobierania zasiłku dla bezrobotnych, w czasie którego wnioskodawczyni nie odmówiła bez uzasadnionej przyczyny propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej w rozumieniu ustawy o promocji zatrudnienia, albo zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych, upłynął 11 października 2011 r.

Organ rentowy odmówił wnioskodawczyni prawa do świadczenia przedemerytalnego wobec stwierdzenia, że rozwiązanie stosunku pracy nie nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy, lecz z powodu niskiej wydajności pracownicy.

Do odwołania od tej decyzji ubezpieczona dołączyła nowe świadectwo pracy z dnia 2 grudnia 2011 r. wystawione przez zakładzie (...), w którym jako przyczynę wypowiedzenia w trybie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. wskazano art. 1 i art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Odwołująca się nie otrzymała od pracodawczyni odprawy należnej na podstawie wyżej wymienionej ustawy.

Oceniając zebrany materiał Sąd Okręgowy nie dał wiary pracodawczyni ubezpieczonej, przesłuchanej w charakterze świadka, że rozwiązanie umowy o pracę z ubezpieczoną nastąpiło z przyczyn niedotyczących tej pracownicy. Zdaniem Sądu Okręgowego przeczy temu stan zatrudnienia w zakładzie (...), treść pierwotnie wystawionego świadectwa pracy z 31 marca 2011 r. oraz fakt, iż pracodawczyni nie wypłaciła jej odprawy przewidzianej w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. Treść nowego świadectwa pracy nie odpowiada rzeczywistości, a wystawienie tego nowego dokumentu z dnia 2 grudnia 2011 r. stanowiło – zdaniem Sądu Okręgowego – jedynie nieudolną próbę działania zmierzającego do uzyskania przez odwołującą się dochodzonego świadczenia. Sąd Okręgowy podkreślił, przytaczając wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 listopada 2010 r. I PK 80/10, LEX nr 725010, że zgodnie z art. 10 ust. 1 ustawy z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników odprawa przysługuje jeżeli przyczyny niedotyczące pracownika stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron. Jednak w przypadku zwolnień indywidualnych konieczne jest również ustalenie, czy pracownik nie współprzyczynił się do rozwiązania stosunku pracy.

W tak ustalonym stanie faktycznym, Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że odwołanie nie jest zasadne, gdyż odwołująca się nie spełniła jednej z niezbędnych przesłanek ustawowych z art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. Nr 120, poz. 1252 ze zm.), gdyż rozwiązanie stosunku pracy nie nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy

w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, co uzasadnia oddalenie odwołania na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c.,

Powyższy wyrok zaskarżyła odwołująca się w całości w drodze apelacji.

Apelująca zarzuciła sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego materiału oraz niewyjaśnienie wszystkich okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy. Skarżąca wniosła o zmianę wyroku i przyznanie świadczenia przedemerytalnego. W uzasadnieniu apelacji podniosła, że Sąd bezpodstawnie przyjął, że przyczyną rozwiązania z nią stosunku pracy była niska wydajność w pracy, podczas gdy faktyczna przyczyna leżała po stronie pracodawcy. Skarżąca zarzuciła, że sąd nie zbadał stanu zatrudnienia w zakładzie, w którym ostatnio pracowała na koniec marca 2011 r. i nie uwzględnił spadku zatrudnienia w tym okresie, świadczącym o ekonomicznych przyczynach rozwiązania z nią stosunku pracy.

Organ rentowy wniosł o oddalenie apelacji.

Z uwagi na treść zarzutów apelacyjnych oraz konieczność wyjaśnienia wszystkich okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy, Sąd Apelacyjny przeprowadził uzupełniające postępowanie dowodowe przez dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z ponownych zeznań pracodawczyni skarżącej A. J. oraz dokonał analizy stanu zatrudnienia w firmie (...) w roku 2011 celem ustalenia przyczyn rozwiązania stosunku pracy z apelującą i innymi pracownikami na przełomie lat 2010/2011, po czym ustalił, co następuje: Stan zatrudnienia w zakładzie (...), który od października do grudnia 2010 r. wynosił 34 osoby zmalał od stycznia 2011 r. do 33 osób, a od marca 2011 r. do 31 osób. W maju i czerwcu 2011 r. wyniósł 28 zatrudnionych, w 28, a w sierpniu 25 zatrudnionych. Na koniec roku 2011 liczba zatrudnionych szwaczek wynosiła 24 osoby (dane ZUS karta 53 akt sądowych). Umowy o pracę z pracownikami w roku 2011 były sukcesywnie rozwiązywane przede wszystkim za porozumieniem stron lub za wypowiedzeniem z przyczyn nie dotyczących pracownika (pismo pracodawczyni karta 54 akt sądowych). Sytuacja w zakładzie (...) ulegała stopniowemu pogorszeniu na przestrzeni roku 2009 i 2010. Powodowało to konieczność zmniejszenia stanu zatrudnienia. Zaczęło brakować pieniędzy na wypłaty dla pracowników i na składki ZUS. Pracodawczyni, zmuszona do zmniejszenia stanu zatrudnienia, wybrała do zwolnienia skarżącą, gdyż była ona pracownicą starszą i mniej już wydajną od innych szwaczek. Przyczyną rozwiązania z nią stosunku pracy nie była jednak niska wydajność, a wyłącznie przyczyny ekonomiczne zakładu. Świadcstwo pracy z dnia 31 marca 2011 r. zostało w tym zakresie wadliwie sformułowane na skutek niewiedzy pracodawczyni. Podana w nim niska wydajność pracownicy miała jedynie wskazywać na zastosowane kryterium przy wyborze osób do zwolnienia. Dlatego wydała pracownicy nowe świadectwo pracy z dnia 2 grudnia 2011 r., w którym prawidłowo podała przyczyny rozwiązania umowy o pracę. (zeznania A. J. na płycie karta 62 akt sądowych)

Sąd Apelacyjny w Łodzi zważył, co następuje:

Apelacja jest uzasadniona. Uzupełniające postępowanie dowodowe dało podstawę do odmiennych ustaleń faktycznych i odmiennej oceny zebranego materiału niż dokonane przez Sąd Okręgowy.

Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. Nr 120, poz. 1252 ze 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. z 2008 r. Nr 69, poz. 415, ze zm.), 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. Stosownie do ust. 3 art. 2 tej ustawy, 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.

W rozpoznawanej sprawie, sporna między stronami była jedynie okoliczność czy stosunek pracy w wnioskodawczyń została rozwiązany z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

Stosownie do art. 2 pkt 29a ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, do której odsyła powołany wyżej przepis ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, ilekroć w ustawie mowa jest o przyczynach dotyczących zakładu pracy - oznacza to - w przypadku pracodawcy zatrudniającego co najmniej 20 pracowników - rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, zgodnie z przepisami o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Z kolei art. 10 ust. 1 i art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844 ze zm.) stanowią, że przepisy ustawy stosuje się do pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników. Przepisy tej ustawy stosuje się także w razie konieczności rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników, nawet gdy zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników. Przepisy te mają więc zastosowanie w rozpoznawanej sprawie.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego Sąd Okręgowy zbyt rygorystycznie ocenił zeznania pracodawczynie apelującej, stwierdzając, iż co najmniej współprzyczyną zwolnienia skarżącej była niska wydajność pracy, a nie wyłącznie przyczyny ekonomiczne zakładu. Ocena ta nosi cechy dowolności i narusza zasadę swobodnej oceny dowodów z art. 233 § 1 k.p.c. Sąd Okręgowy nie wziął pod uwagę rzeczowych argumentów pracodawczynie, że podając jako przyczynę, oprócz przyczyn ekonomicznych zakładu, niską wydajność zwolnionej pracownicy, chciała jedynie uwidocznić w świadectwie pracy z 31 marca 2011 r., kryteria zastosowane przy wyborze pracownika do zwolnienia. Nie oznacza to w żadnym razie, że niska wydajność pracy skarżącej była jedną z przyczyn jej zwolnienia. Skarżąca pracowała u A. J. od wielu lat i gdyby była pracownikiem niewydajnym to niewątpliwie zostałaby zwolniona z pracy znacznie wcześniej, a nie po ponad 10 latach. Uzupełniające postępowanie dowodowe, w postaci ponownych zeznań pracodawczynie skarżącej, złożonych na etapie postępowania apelacyjnego, oraz analiza stopniowego zmniejszania się stanu zatrudnienia w zakładzie (...), nie pozostawiają wątpliwości, że u podstaw rozwiązania ze skarżącą stosunku pracy w dniu 31 grudnia 2010 r. ze skutkiem na 31 marca 2011 r. były wyłącznie przyczyny dotyczące zakładu pracy w rozumieniu powołanych wyżej przepisów. Nie można zasadnie zarzucić skarżącej, że nie zakwestionowała początkowo świadectwa pracy z dnia 31 marca 2011 r., gdyż niewątpliwie nie miała świadomości, iż dokument ten jest wystawiony wadliwie i uniemożliwi jej uzyskanie świadczenia przedemerytalnego. Dopiero po zapoznaniu się z treścią decyzji o odmowie prawa do świadczenia przedemerytalnego, apelująca uzyskała od pracodawczynie właściwe świadectwo pracy z 2 grudnia 2011 r. W ocenie Sądu Apelacyjnego nie ma podstaw do kwestionowania tego dokumentu i zarzut, iż nie odpowiada

on rzeczywistości nie jest zasadny. Okoliczność, że pracodawczyni nie wypłaciła skarżącej należnej odprawy nie może być kryterium decydującym o ocenie przyczyn rozwiązania stosunku pracy ze skarżącą.

Reasumując, skarżąca spełniła wszystkie przesłanki do świadczenia przedemerytalnego z art. 2 ust. 1 pkt 2 oraz ust. 2 i 3 powołanej wyżej ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, co uzasadnia ustalenie skarżącej prawa do świadczenia przedemerytalnego od następnego dnia po dniu złożenia wniosku o to świadczenie.

Kierując się powyższymi motywami, Sąd Apelacyjny w Łodzi, wobec naruszenia prawa materialnego, zmienił zaskarżony wyrok oraz poprzedzającą go decyzję organu rentowego na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. i przyznał apelującej świadczenie przedemerytalne.