

Sygn. akt: III AUa 1743/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 kwietnia 2013 r.

Sąd Apelacyjny w Łodzi, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSA Maria Padarewska - Hajn

Sędziowie: SSA Iwona Szybka (spr.)

del. SSO Dorota Rzeźniowiecka

Protokolant: sekr. sądowy Aleksandra Słota

po rozpoznaniu w dniu 24 kwietnia 2013 r. w Łodzi

sprawy **M. K.**

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

o świadczenie przedemerytalne,

na skutek apelacji organu rentowego

od wyroku Sądu Okręgowego w Łodzi

z dnia 15 października 2012 r., sygn. akt: VIII U 2883/12;

zmienia zaskarżony wyrok i oddala odwołanie.

Sygn. akt III AUa 1743/12

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 27 czerwca 2012r. Zakład ubezpieczeń Społecznych w Ł. odmówił M. K. prawa do świadczenia przedemerytalnego.

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 15 października 2012r. Sąd Okręgowy w Łodzi zmienił powyższą decyzję i przyznał M. K. prawo do świadczenia przedemerytalnego od 13 czerwca 2012r. oraz zasądził koszty zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy oparł swoje rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach i rozważaniach:

M. K. urodziła się (...). W dniu 12 czerwca 2012r. złożyła wniosek o świadczenie przedemerytalne. W okresie od 22 grudnia 1990r. do 31 lipca 2010r. była zatrudniona w (...) S.A. (...) w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy na czas nieokreślony. Stosunek pracy ustał w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę przez zakład pracy na podstawie art. 30 par. 1 pkt 2 kp w związku z art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003r, o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Następnie wnioskodawczyni była zatrudniona u tego samego pracodawcy od 1 sierpnia 2010r. do 28 lutego 2011r. w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy na czas określony na stanowisku dyrektora Centrum Sprzedaży. W świadectwie pracy wskazano, że stosunek pracy ustał z upływem czasu na jaki był zawarty. Stanowisko pracy

wnioskodawczyni miało zostać zlikwidowane. Podczas tego ostatniego zatrudnienia wnioskodawczyni zajmowała się wyprzedają pozostałej masy magazynowej. Wyprzedaż została zakończona i nie było potrzeby dalszego zatrudnienia wnioskodawczyni. Po dniu 28 lutego 2011r. czynności związane ze sprzedażą przejęła firma zewnętrzna. Z dniem 1 marca 2011r. zaprzestano działalności Centrum Sprzedaży spółki (...), w którym wnioskodawczyni pracowała. Od 1 grudnia 2011r. wnioskodawczyni została zarejestrowana w Powiatowym Urzędzie Pracy jako bezrobotna, nie odmówiła propozycji zatrudnienia. W okresie od 9 grudnia 2011r. do 8 grudnia 2012r. była zakwalifikowana do pobierania zasiłku dla bezrobotnych. Okres 6 miesięcy upłynął 10 czerwca 2012 r. Na dzień 28 lutego 2011r. wnioskodawczyni posiadała staż pracy w wymiarze 32 lata 4 miesiące i 29 dni okresów składkowych oraz 1 rok i 4 miesiące okresów nieskładkowych.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Okręgowy uznał odwołanie za uzasadnione. Powołał się na treść art. 2 ust.1 pkt 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004r. o świadczeniach przedemerytalnych oraz na art. 2 ust. 2, art. 2 ust. 3 w/w ustawy. Osoba ubiegająca się o świadczenie przedemerytalne musi spełnić łącznie przesłanki wymienione w art. 2 ust 1 i ust. 3. Ponadto Sąd powołał art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. W niniejszej sprawie ubezpieczona domagała się przyznania świadczenia przedemerytalnego na podstawie art. 2 ust. 1 pkt 2 wskazując, że stosunek pracy został rozwiązany z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz, że legitymuje się ponad 30-letnim stażem pracy, a także odpowiednim wiekiem. W ocenie organu rentowego wnioskodawczyni nie może nabyć prawa do świadczenia, bo stosunek pracy ustał w dniu 28 lutego 2011r., czyli z upływem terminu na jaki został zawarty. W ocenie Sądu Okręgowego wnioskodawczyni udowodniła, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, ponieważ jej ostatnie stanowisko pracy zostało zlikwidowane. Świadczą o tym zeznania świadka- prezesa (...) S.A. (...), a także pismo znajdujące się w aktach osobowych wnioskodawczyni, z którego wynika, że z dniem 1 marca 2011r. zaprzestano działalności Centrum Sprzedaży, w którym do dnia 28 lutego 2011r. pracowała wnioskodawczyni. Faktu tego nie zmienia także treść świadectwa pracy, z którego nie wynika, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę jest likwidacja stanowiska pracy. Dlatego też, zdaniem Sądu Okręgowego, wnioskodawczyni udowodniła, że ostatni stosunek pracy ustał w warunkach art. 2 ust. 1 pkt 2. Wnioskodawczyni spełniła też pozostałe warunki do nabycia świadczenia przedemerytalnego. Wniosek o świadczenie złożyła 12 czerwca 2012r., zatem świadczenie należy jej się od 13 czerwca 2012r. O kosztach zastępstwa procesowego sąd orzekł na podstawie art. 98 kpc.

Apelację od powyższego wyroku wniósł organ rentowy.

Zaskarżył wyrok w całości i wniósł o jego zmianę i oddalenie odwołania. Zarzucił naruszenie prawa materialnego – art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004r. o świadczeniach przedemerytalnych. W uzasadnieniu skarżący podniósł, że na datę rozwiązania pierwszego stosunku pracy, tj. 31 lipca 2010r. wnioskodawczyni nie miała ukończonych 55 lat, a ostatni stosunek pracy ustał z upływem czasu na jaki umowa została zawarta, a nie w warunkach określonych w art. 2 ust. 1 pkt 2 lub w warunkach określonych w art. 2 ust. 1.

Sąd Apelacyjny zważył co następuje:

Apelacja jest uzasadniona i skutkuje zmianą zaskarżonego wyroku i oddaleniem odwołania.

Istotą sprawy jest prawo M. K. do świadczenia przedemerytalnego. Ustawa z dnia 30 kwietnia 2004r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz.U. Nr 120, poz. 1252) przewiduje, poza innymi niespornymi w sprawie warunkami, że prawo do świadczenia przedemerytalnego nabyć może osoba, która spełni warunki określone w art. 2 ust. 1 w punktach od 1 do 5. Każdy z tych punktów stawia inne wymagania w stosunku do ubezpieczonego ubiegającego się o świadczenie emerytalne. Obowiązkiem organu rentowego jest natomiast rozpatrzenie wniosku o świadczenie przedemerytalne w aspekcie każdego z tych punktów.

Zgodnie z treścią art. 2 ust. 1 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. 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, lub (pkt 3 i 4 nie dotyczy wnioskodawczyni)

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.

Z materiału dowodowego sprawy wynika, że wnioskodawczyni urodziła się 23 września 1955r., zatem wiek 55 lat ukończyła 23 września 2010r. Ponadto z materiału tego wynika, że na dzień 31 grudnia 2009r. wnioskodawczyni udowodniła łączny staż okresów składkowych i nieskładkowych w wymiarze 32 lata 7 miesięcy i 5 dni, na dzień 31 lipca 2010r. wnioskodawczyni udowodniła łączny staż okresów składkowych i nieskładkowych w wymiarze 33 lat 2 miesięcy i 5 dni, a na dzień 28 lutego 2011r. w wymiarze 33 lat 9 miesięcy i 5 dni. Powyższe, niesporne ustalenia faktyczne, prowadzą do wniosku, że na dzień 31 lipca 2010r. wnioskodawczyni nie spełniła przesłanki wieku określonej w punkcie 1 (56 lat) lub w punkcie 2 (55 lat) art. 2 ust. 1 oraz przesłanki stażu (okresu uprawniającego do emerytury) wymienionej w punkcie 5 (35 lat) lub w punkcie 6 (34 lata). Z tego też powodu wnioskodawczyni nie mogła nabyć świadczenia przedemerytalnego w związku z rozwiązaniem w dniu 31 lipca 2010r. stosunku pracy na podstawie art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. (Dz.U. Nr 90, poz. 844) o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Ewentualne prawo wnioskodawczyni do świadczenia przedemerytalnego można rozpatrywać dopiero od ukończenia przez nią 55 lat życia, bowiem staż okresów składkowych i nieskładkowych nie uprawniałby jej do świadczenia przedemerytalnego na podstawie pkt 5, 6 art. 2 ust 1. Maksymalny wymiar tych okresów wynosi bowiem tylko 33 lata 9 miesięcy i 5 dni. Natomiast wiek nie wystarczyłby do nabycia świadczenia na podstawie punktu 1 art. 2 ust. 1

Zatem uprawnienia wnioskodawczyni do świadczenia przedemerytalnego rozpatrywać można tylko w aspekcie art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych. Zgodnie z jego brzmieniem prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje osobie, która do dnia rozwiązania stosunku pracy z pracodawcą, u którego była zatrudniona przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, ukończyła co najmniej 55 lat oraz posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 30 lat, a stosunek pracy uległ rozwiązaniu 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.), zwanej dalej "ustawą o promocji zatrudnienia". Zgodnie z treścią art. 2 ust 1 pkt 29 ustawy o promocji zatrudnienia przyczyny dotyczące zakładu pracy , to:

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 (Dz.U. z 1998 r. Nr 21, poz.

94, 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 (Dz.U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.^[30]) z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika.

W przypadku wnioskodawczynie w grę wchodzić może tylko punkt a lub b.

Wnioskodawczynie wiek 55 lat osiągnęła 23 września 2010r. W tym czasie pracowała będąc zatrudniona na umowę o pracę na czas określony u dotychczasowego pracodawcy. Z dniem 28 lutego 2011r. stosunek pracy uległ rozwiązaniu na skutek upływu terminu na jaki umowa o pracę była zawarta. W tym stanie faktycznym ocenić należy, czy rozwiązanie tego stosunku pracy nastąpiło z przyczyn niedotyczących pracowników (punkt a) lub z powodu likwidacji pracodawcy lub likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych albo technologicznych (punkt b). Ustalić zatem należy co było powodem rozwiązania umowy o pracę, a co jego skutkiem i jak była sekwencja zdarzeń. Niezwykle istotne dla tych ustaleń są zeznania świadka - prezesa (...) S.A. (...). Z zeznań tych wynika, że wnioskodawczynie będąc zatrudniona do dnia 31 lipca 2010r. na stanowisku Dyrektora CS 1 pełniła znaczące role w dziale handlowym. Dział handlowy uległ likwidacji dlatego też pracownicy tego działu otrzymali wypowiedzenia umów o pracę. Wnioskodawczynie również takie wypowiedzenie otrzymała. Podstawą rozwiązania umowy o pracę były przyczyny leżące po stronie pracodawcy – art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Pracownicy, w tym wnioskodawczynie, otrzymali odprawy wynikające z w/w ustawy. Od dnia 1 sierpnia 2010r. do dnia 28 lutego 2011r. wnioskodawczynie pracowała na podstawie umowy o pracę na czas określony i zajmowała się wyprzedają towarów. Umowa zakończyła związanie stron z upływem terminu na jaki została zawarta. Już po ustaniu umowy, bo w dniu 1 marca zostało zlikwidowane stanowisko pracy wnioskodawczynie. Towary, które pozostały pracodawca przekazał innej firmie do wyprzedaży, bo było to korzystniejsze finansowo. W przeciwnym wypadku musiałyby zatrudnić dodatkowo jeszcze jedną osobę. Stosunek pracy ustał z upływem czasu na jaki została zawarta umowa, a ponieważ skończyła się umowa, to zostało zlikwidowane stanowisko pracy wnioskodawczynie.

Dla rozstrzygnięcia sprawy znaczenie mają też dokumenty znajdujące się w aktach osobowych wnioskodawczynie, a mianowicie pismo pracodawcy z dnia 26 czerwca 2012r., z którego wynika, że z dniem 1 marca zaprzestano działalności centrum Sprzedaży nr1 spółki (...) i tym samym stanowisko pracy wnioskodawczynie zostało z dniem 1 marca 2011r. zlikwidowane, wniosek wnioskodawczynie do Prezesa zarządu spółki (...) o zatrudnienie jej od 1 sierpnia 2010r. w spółce, adnotacja Prezesa o zatrudnieniu na czas określony do 28 lutego 2011r. i o wypowiedzeniu 14 dniowym, umowa o pracę i świadectwo pracy.

Łączna analiza powyższych dowodów prowadzi do wniosku, że ostatni stosunek pracy nie został rozwiązany w trybie przewidzianym w art. 2 ust. 1 pkt 2. Nie ziszczyły się bowiem przesłanki określone w art. 2 ust 1 pkt 29 ustawy o promocji zatrudnienia przyczyny dotyczące zakładu pracy , a to:

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 (Dz.U. z 1998 r. Nr 21, poz.

94, 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.

Likwidacja stanowiska pracy była bowiem konsekwencją rozwiązania umowy, a nie na odwrót. Pracodawca miał możliwość wypowiedzenia umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem, ale z tego trybu nie skorzystał. Zaczekał do upływu terminu na jaki umowa była zawarta i dopiero wówczas zlikwidował stanowisko pracy wnioskodawczyni. Uznał bowiem, że dalsze zatrudnianie wnioskodawczyni jest nieopłacalne, nie przedłużył stosunku pracy, a niesprzedany towar przekazał do sprzedaży firmie zewnętrznej. Sam pracodawca w dacie 28 lutego 2011r. nie był ani w upadłości, ani likwidacji. Nie ma dostatecznie przekonujących dowodów na okoliczność, że rozwiązanie stosunku pracy w dniu 28 lutego 2011r. nastąpiło z powodu likwidacji stanowiska pracy. Materiał dowodowy wskazuje na odmienną sekwencję zdarzeń. Najpierw rozwiązanie umowy, bo upłynął termin na jaki umowa została zawarta, następnie nie przedłużenie zatrudnienia z powodu nieopłacalności finansowej i w rezultacie likwidacja stanowiska pracy. (por. Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 2010-03-02, III AUa 191/10 Opubl: Orzecznictwo Sądu Apelacyjnego w Katowicach rok 2010, Nr 3, poz. 12.)

Podkreślić też należy, że obowiązki wnioskodawczyni na stanowisku zajmowanym do dnia 31 lipca 2010r., a obowiązki wnioskodawczyni na stanowisku zajmowanym od dnia 1 sierpnia 2010r. do 28 lutego 2011r. pomimo jednakowej nazwy różniły się. Z zeznań świadka B. G. wynika, że do 31 lipca 2010r. wnioskodawczyni pełniła znaczącą rolę w dziale handlowym. Z dniem jego likwidacji obowiązki wnioskodawczyni sprowadziły się do sprzedaży towarów. Zatem likwidacja stanowiska pracy wnioskodawczyni z dniem 31 lipca 2010r. była rzeczywista, a nie pozorna.

Mając powyższe na uwadze Sąd Apelacyjny na podstawie art. 386 par. 1 kpc zmienił zaskarżony wyrok i oddalił odwołanie podzielając tym samym stanowisko apelującego, że wnioskodawczyni nie spełniła warunków do nabycia świadczenia przedemerytalnego.