

Sygn. akt III AUa 1552/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 listopada 2017 r.

Sąd Apelacyjny w Łodzi III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: SSA Mirosław Godlewski

Sędziowie: SSA Dorota Rzeźniowiecka

SSA Anna Rodak (spr.)

Protokolant: sekretarz sądowy Małgorzata Matusiak

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 15 listopada 2017 r. w Ł.

sprawy **W. S. (1)**

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

o świadczenie przedemerytalne

na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddziału w Ł.

od wyroku Sądu Okręgowego w Łodzi

z dnia 14 października 2016 r. sygn. akt VIII U 1935/16

1. **oddala apelację ;**

2. **zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddziału w Ł. na rzecz W. S. (1) kwotę 270 (dwieście siedemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.**

Sygn. akt III AUa 1552/16

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 14 października Sąd Okręgowy w Łodzi zmienił decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł., z dnia 30 czerwca 2016 r. i przyznał W. S. (1) prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia 6 maja 2016 r. oraz zasądził na jego rzecz od organu rentowego kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Powyższe rozstrzygnięcie zostało poprzedzone następującymi ustaleniami faktycznymi:

W. S. (1) urodzony (...), w dniu 5 maja 2016 r. złożył wniosek o świadczenie przedemerytalne.

Wnioskodawca był zatrudniony w Rolniczej Spółdzielni Produkcyjnej w B. w likwidacji w okresie od 1 stycznia 1983 r. do 31 lipca 2015 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowiskach: magazyniera – zaopatrzeniowca od 1 stycznia 1983 r. do 30 czerwca 1987 r., prezesa spółdzielni od 1 lipca 1987 r. do 30 czerwca 2014 r. oraz likwidatora spółdzielni od 1 lipca 2014 r. do 31 lipca 2015 r. Stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 30 §1 pkt 2 kodeksu pracy tj. za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę z przyczyn nietyczących pracownika.

Ostatnią umowę o pracę z Rolniczą Spółdzielnią Producyjną w B. W. S. (1) zawarł w dniu 1 lipca 2014 r. Była to umowa o pracę na czas nieokreślony. Ubezpieczony objął stanowisko likwidatora, gdyż jako prezes najlepiej orientował się w sprawach spółdzielni i jego zadaniem było jak najszybsze dokonanie likwidacji spółdzielni, gdyż miała kłopoty finansowe.

W wypowiedzeniu z dnia 30 czerwca 2015 r. wskazano, że Spółdzielnia wypowiada ubezpieczonemu umowę o pracę z dniem 1 lipca 2015 r. z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie w dniu 31 lipca 2015 r. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem wskazano zakończenie likwidacji spółdzielni.

Z dniem 31 lipca 2015 r. spółdzielnia została zlikwidowana, wykreślenie spółdzielni na mocy decyzji Sądu nastąpiło w październiku 2015 r.

Od dnia 3 sierpnia 2015 r. wnioskodawca został zarejestrowany w Powiatowym Urzędzie Pracy w Z. jako bezrobotny z prawem do zasiłku od dnia 3 sierpnia 2015 r. Wnioskodawca w okresie pobierania zasiłku nie odmówił bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia w instytucjach rynku pracy albo zatrudnienia przy wykonywaniu prac interwencyjnych lub robót publicznych. Okres 6 miesięcy pobierania zasiłku upłynął w dniu 29 stycznia 2016 r.

Wnioskodawca posiada staż pracy wynoszący: 37 lat, 8 miesięcy i 10 dni okresów składkowych oraz 2 lata, 7 miesięcy i 9 dni okresów nieskładkowych.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Okręgowy uznał, iż odwołanie zasługuje na uwzględnienie, bowiem skarżący spełnił wszystkie przesłanki, o których mowa w art. 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (t. j. Dz. U. z 2013 r., poz. 170) , niezbędne do przyznania świadczenia przedemerytalnego.

Sąd i instancji wskazał, iż zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 29 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.), ilekroć w ustawie jest mowa o: przyczynach dotyczących zakładu pracy - oznacza 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.) z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika;

W ocenie Sądu Okręgowego skarżący udowodnił w sposób nie budzący wątpliwości, iż rozwiązanie stosunku pracy zawartego na czas nieokreślony nastąpiło z przyczyn leżących po stronie pracodawcy: z przyczyn ekonomicznych zakładu pracy – zakończenia procesu likwidacji i jednocześnie likwidacji spółdzielni. Z umowy o pracę wynika, że umowa była zawarta na czas nieokreślony, zaś z dokumentu wypowiedzenia wynika, że przyczyną rozwiązania stosunku pracy jest zakończenie likwidacji spółdzielni.

W konkluzji Sądu Okręgowy uznał, iż wnioskodawca wykazał, iż zawarł umowę na czas nieoznaczony oraz, że pracodawca rozwiązał z nim stosunek pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, a więc spełnił on przesłanki wskazaną w przepisie art. 2 ust. 1 pkt 2 w/w ustawy o świadczeniach przedemerytalnych. Spełnienie przez ubezpieczonego pozostałych przesłanek, o których mowa w powyższym przepisie było bezsporne.

W zakresie daty przyznania świadczenia, Sąd oparł się na przepisie art. 7 ust. 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, z którego wynika, że 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.

Skarżący złożył wniosek w dniu 5 maja 2016 r., a zatem świadczenie przysługuje mu od dnia 6 maja 2016 r.

Na podstawie §9 ust. 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokacie (Dz. U. z 2015 r., poz. 1800) Sąd zasądził w pkt 2 wyroku od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. na rzecz W. S. (2) kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Powyższe rozstrzygnięcie zaskarżył apelacją organ rentowy zarzucając:

1) naruszenie art. 2 ust. 3 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych poprzez bezpodstawne przyjęcie, że zostały spełnione przez wnioskodawcę warunki do przyznania świadczenia przedemerytalnego;

2) naruszenie art. 233 § 1 kpc poprzez naruszenie zasady swobodnej oceny dowodów.

Wskazując na powyższe zarzuty apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i przyznanie mu świadczenia przedemerytalnego.

W uzasadnieniu apelacji skarżący wskazał, iż Sąd I instancji błędnie uznał, iż umowa o prace zawarta między ubezpieczonym , a Rolniczą Spółdzielnią Produkcyjną w B., była umową zawartą na czas nieokreślony, a do jej rozwiązania doszło na skutek przyczyn ekonomicznych leżących po stronie pracodawcy. W ocenie apelującego skoro ubezpieczony był zatrudniony na stanowisku likwidatora, to umowa ta była umową terminową do rozwiązania, której doszło na skutek likwidacji Spółdzielni tj. na skutek upływu czasu, na który umowa ta została zawarta.

Pełnomocnik ubezpieczonego wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego za II instancję

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja jako bezzasadna podlega ustaleniu.

Wbrew zarzutom apelującego, Sąd Okręgowy wydał trafne rozstrzygnięcie, które znajduje uzasadnienie w całokształcie okoliczności faktycznych sprawy oraz w treści obowiązujących przepisów prawa. W ocenie Sądu Apelacyjnego, Sąd I instancji prawidłowo przeprowadził postępowanie dowodowe, zgodnie z art. 233 § 1 KPC, w żaden sposób nie uchybiając przepisom prawa procesowego oraz dokonał wszechstronnej oceny całokształtu zebranego w sprawie materiału dowodowego, w konsekwencji prawidłowo ustalając stan faktyczny sprawy. W pisemnych motywach zaskarżonego wyroku Sąd Okręgowy wskazał, jaki stan faktyczny stał się jego podstawą oraz podał, na jakich dowodach oparł się przy jego ustalaniu. Sąd Apelacyjny ustalenia Sądu I instancji w całości uznał i przyjął jako własne, rezygnując jednocześnie z ich ponownego szczegółowego przytaczania (por. wyrok Sądu Najwyższego z 5 listopada 1998 r., I PKN 339/98, OSNAP 1999/24/776 oraz z 22 lutego 2010 r., I UK 233/09).

Zgodnie z treścią art. 2 ust. 3 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych świadczenie to przysługuje osobie określonej w ust. 1 po upływie co najmniej 180 dni 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 180-dniowy okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych.

Do okresu 180 dni pobierania zasiłku dla bezrobotnych, o którym mowa w ust. 3, wlicza się:

1) okresy, za które, zgodnie z art. 75 ust. 2 ustawy o promocji zatrudnienia, prawo do zasiłku dla bezrobotnych nie przysługiwało;

2) okresy zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia, albo zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych podjętego w tym okresie; w przypadku gdy zatrudnienie lub inna praca zarobkowa ustanie po upływie 6-miesięcznego okresu, o którym mowa w ust. 3 pkt 3, prawo do świadczenia przysługuje, jeżeli wniosek o przyznanie tego świadczenia zostanie złożony w terminie nie przekraczającym 14 dni od ustania zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia, albo zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych. Przepis ust. 4 stosuje się odpowiednio do terminu złożenia wniosku, o którym mowa w ust. 5 pkt 2.

W niniejszej sprawie poza sporem pozostaje, że W. S. (1) spełnia przesłanki określone w art. 2 ust. 1 pkt 5 omawianej ustawy, gdyż do dnia rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia tj. do dnia 31 lipca 2015 r., w którym był zatrudniony przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, posiada okres uprawniający do emerytury wynoszący co najmniej 40 lat dla mężczyzn. Następnie w dniu 3 sierpnia 2015 r. zarejestrował się jako bezrobotny w Urzędzie Pracy, z prawem do zasiłku od dnia 3 sierpnia 2015 r. W okresie pobierania zasiłku nie odmówił bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia.

Spór natomiast sprowadzał się do rozstrzygnięcia, czy do rozwiązania przedmiotowego stosunku pracy, doszło na skutek przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. b - 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.), ilekroć w ustawie jest mowa o: przyczynach dotyczących zakładu pracy - oznacza to między innymi rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z powodu ogłoszenia upadłości pracodawcy, jego likwidacji lub likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych albo technologicznych,

Sąd Apelacyjny w pełni podziela stanowisko Sądu I instancji, iż do rozwiązania stosunku pracy, łączącego wnioskodawcę z Rolniczą Spółdzielnią Produkcyjną w B., doszło wyłącznie z przyczyn ekonomicznych leżących po stronie zakładu pracy, o których mowa w wyżej cytowanym przepisie tj. likwidacji Spółdzielni. Okoliczność ta wynika wprost z pisma wypowiadającego ubezpieczonemu umowę o pracę. Nadto, że przedmiotowa umowa była zawarta na czas nieokreślony, a nie na czas wykonania konkretnej pracy, jak to podnosi apelujący. Strony umowy wyraźnie wyraziły swoją wolę co do czasu jej trwania, a sama okoliczność, iż do rozwiązania stosunku pracy doszło na skutek zakończenia postępowania likwidacyjnego, do przeprowadzenia, którego był zobowiązany na mocy spornej umowy wnioskodawca, nie może zmienić charakteru umowy. Wprawdzie kodeks pracy w art. 25 przewiduje możliwość zawarcia umowy na czas wykonania określonej pracy, jednakże zawarcie takiej umowy musi wynikać z woli stron. Wola stron mogłaby być ograniczona jedynie w drodze regulacji prawnej. Przepisy natomiast nie określają rodzaju umowy o pracę w przypadku zatrudniania likwidatora. Nie bez znaczenia pozostaje także okoliczność, iż umowa zawarta na czas wykonania określonej pracy niesie dla pracodawcy duże niebezpieczeństwo, bowiem w normalnych warunkach nie podlega ona rozwiązaniu za wypowiedzeniem. Gwarantuje tym samym pracownikowi pełną stabilność. Jedyny wyjątek stanowi ogłoszenie upadłości lub likwidacji pracodawcy (art. 41 ¹§2 kp).

W tych okolicznościach, w ocenie Sądu Apelacyjnego, brak jest jakichkolwiek podstaw do uznania, że przedmiotowa umowa jest umową terminową, a do jej rozwiązania doszło jedynie na skutek upływu czasu, na który została zawarta.

Na marginesie podnieść należy, iż zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego prezentowanym między innymi w wyroku z dnia 11 lipca 2017 r. sygn.. akt I UK 291/16 (Legalis 1668815) - w toku postępowania w sprawie o świadczenie przedemerytalne 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. Przepisy art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych oraz art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. b ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy nie wskazują bowiem sposobu rozwiązania umowy o pracę, lecz stawiają wymaganie, by przyczyny rozwiązania umowy o pracę leżały po stronie pracodawcy.

Rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn dotyczących zakładu pracy zostało zdefiniowane w art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy jako rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn nie dotyczących pracowników, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (t.j. Dz.U. z 2015 r. poz. 192) lub zgodnie z przepisami kodeksu pracy. U pracodawcy zatrudniającego mniej niż 20 pracowników obejmuje przypadki rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego wskutek rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z powodu ogłoszenia upadłości pracodawcy, jego likwidacji lub likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych albo technologicznych lub wygaśnięcie stosunku pracy albo 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 oraz rozwiązanie stosunku pracy przez pracownika na podstawie art. 55 § 11 kp ze względu na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika. 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 października 2016 r., II UK 375/15, Monitor Prawa Pracy z 2017 r. Nr 2). Sąd Najwyższy przyjął, że pojęcie „rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy” obejmuje wszystkie sytuacje, w których dochodzi do zaprzestania zatrudnienia z przyczyn nie dotyczących 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.

Z powyższych względów Sąd Apelacyjny uznał, że Sąd I instancji w sposób uprawniony uznał, że W. S. (1) spełnił wszystkie przesłanki określone w art. 2 ust. 1 pkt 5 oraz ust. 3 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych do nabycia prawa do tego świadczenia i dlatego, na podstawie art. 385 kpc oddalił apelację jako bezzasadną.

O kosztach postępowania za II instancję Sąd orzekł na podstawie art. 98 kpc ustalając ich wysokość w oparciu o § 9 ust. 2 w zw. z §10 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z dnia 5 listopada 2015 r.).