

Sygn. akt III AUa 1474/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 stycznia 2017 r.

Sąd Apelacyjny w Gdańsku - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Maciej Piankowski (spr.)
Sędziowie:	SSA Małgorzata Gerszewska SSA Jerzy Andrzejewski
Protokolant:	sekr.sądowy Sylwia Gruba

po rozpoznaniu w dniu 5 stycznia 2017 r. w Gdańsku

sprawy M. J.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G.

o prawo do świadczenia przedemerytalnego

na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G.

od wyroku Sądu Okręgowego w Gdańsku VII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 29 czerwca 2016 r.,
sygn. akt VII U 1968/15

oddala apelację.

SSA Małgorzata Gerszewska SSA Maciej Piankowski SSA Jerzy Andrzejewski

Sygn. akt III AUa 1474/16

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 22.09.2015 r. pozwany organ rentowy - Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. odmówił ubezpieczonemu M. J. prawa do świadczenia przedemerytalnego, gdyż z przedstawionych dowodów nie wynika, aby ostatni stosunek pracy łączący ubezpieczonego z pracodawcą został rozwiązany z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Ubezpieczony wniósł o zmianę powyższej decyzji i przyznanie mu prawa do świadczenia przedemerytalnego. Ubezpieczony podał, że ostatni stosunek pracy został rozwiązany za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę z uwagi na likwidację stanowiska pracy z powodów ekonomicznych.

Pozwany organ rentowy wniósł o oddalenie odwołania, podtrzymując argumentację zawartą w zaskarżonej decyzji i wyjaśnił, że rozwiązanie stosunku pracy z pracodawcą (...) inż. Z. B. nastąpiło na skutek upływu czasu na jaki umowa została zawarta. Tym samym nie doszło do rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Wyrokiem z dnia 29.06.2016 r. Sąd Okręgowy w Gdańsku VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zmienił zaskarżoną decyzję i przyznał ubezpieczonemu prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia 11.08.2015 r. oraz nie stwierdził odpowiedzialności organu rentowego za nieustalenie ostatniej okoliczności niezbędnej do wydania zaskarżonej decyzji.

Powyższe rozstrzygnięcie Sąd Okręgowy oparł na następujących ustaleniach i rozważaniach.

Ubezpieczony M. J. (ur. (...)) w dniu 10.08.2015 r. złożył wniosek o świadczenie przedemerytalne.

W toku postępowania przed organem rentowym ubezpieczony udowodnił, na dzień 20.12.2014 r. – staż w wymiarze 35 lat, 6 miesięcy i 20 dni okresów składkowych i nieskładkowych.

Od dnia 22.12.2014 r. ubezpieczony jest zarejestrowany jako osoba bezrobotna. W okresie od 22.12.2014 r. do 30.06.2016 r. pobierał zasiłek dla bezrobotnych. W okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych nie odmówił 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.

W dniu 16.12.2013 r. ubezpieczony zawarł ze Z. B. prowadzącym działalność gospodarczą pod nazwą (...) inż. Z. B. w S. umowę o pracę na czas określony do dnia 20.12.2014 r.

Ubezpieczony świadczył pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, w charakterze pracownika fizycznego.

Zakład pracy z zakresie swojej działalności zajmuje się wykonywaniem prac ziemnych, m. in. kładzeniem kanalizacji. Charakter usług świadczonych przez pracodawcę skarżącego uzależniony jest zasadniczo od pory roku oraz pogody.

Ubezpieczony uzgodnił z pracodawcą, iż umowa może obowiązywać dłużej, jeśli pozwolą na to pogoda i ilość zamówień.

W roku 2014 kondycja zakładu pracy zaczęła się jednak pogarszać. Spadały obroty pracodawcy oraz liczba zamówień. Przychód uzyskany przez Z. B. w 2013 r. wyniósł 156.564,54 zł, w 2014 r. 95.440,12 zł, zaś w 2015 r. 59.018,98 zł. Z. B. zamierza zakończyć prowadzenie działalności gospodarczej.

W 2014 r. ubezpieczony był jedynym z dwóch pracowników zatrudnionych przez pracodawcę. Oprócz skarżącego Z. B. zatrudniał jeszcze operatora koparki.

W grudniu 2014 r. Z. B. zgłosił do ubezpieczenia społecznego dwóch pracowników (w tym skarżącego), natomiast w okresie od stycznia do grudnia 2015 r. do ubezpieczenia społecznego był zgłoszony tylko jeden pracownik. Pracodawca nie zatrudnił nikogo na miejsce skarżącego.

W dniu 14.11.2014 r. pracodawca wypowiedział ubezpieczonemu umowę o pracę. W wypowiedzeniu wskazano, że powodem rozwiązania umowy o pracę są wysokie koszty pracy związane z utrzymaniem pracownika (ZUS, podatki, koszty BHP). Malejąca ilość zamówień na wykonywanie robót, sezonowość pracy oraz brak stałego frontu pracy zmuszają do redukcji zatrudnienia. W treści wypowiedzenia określono, iż umowa rozwiąże się z dniem 20.12.2014 r.

Pracodawca wydał skarżącemu świadectwo pracy oznaczone datą 21.12.2014 r., w którym wskazane zostało, iż łącząca strony umowa o pracę została rozwiązana za wypowiedzeniem na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. w związku z likwidacją stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych i organizacyjnych (duże koszty pracy, mała ilość zleceń na wykonywane zadania).

Sąd Okręgowy wskazał, że stan faktyczny ustalił w oparciu o dokumenty zgromadzone w aktach sprawy, w tym w aktach osobowych ubezpieczonego, oraz w aktach rentowych pozwanego. Nie były one kwestionowane przez żadną ze stron postępowania co do ich prawdziwości i rzetelności. Sąd Okręgowy również nie znalazł podstaw do podważenia jej wiarygodności z urzędu.

W zakresie dotyczącym przyczyn rozwiązania umowy o pracę skarżącego i kondycji jego zakładu pracy Sąd Okręgowy oparł się także na zeznaniach świadka Z. B.. Zeznania w omawianym zakresie zasługują na wiarę przede wszystkim z tej przyczyny, że znajdują potwierdzenie w dokumentacji osobowej wnioskodawcy czyli wypowiedzeniu i świadectwie pracy, jak też dokumentacji podatkowej czyli zeznaniach o wysokości uzyskanego przychodu za lata 2013 – 2015 r. Ponadto ich prawdziwość w zakresie wielkości osób zgłoszonych do ubezpieczenia potwierdził pozwany w piśmie z dnia 19.05.2016 r. W konsekwencji na wiarę zasługiwały, zgodne z powyżej wskazanym materiałem dowodowym, zeznania ubezpieczonego.

Sąd Okręgowy zważył, że odwołanie zasługiwało na uwzględnienie.

Przedmiotem postępowania było prawo ubezpieczonego do świadczenia przedemerytalnego. Zgodnie z treścią art. 2 ust. 1 ustawy z 30.04.2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. z 2013 r., poz. 170 ze zm.; dalej „u.ś.p.”) 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.), 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. z 2009 r. Nr 205, poz. 1585, z późn. 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.

Zgodnie z art. 2 ust. 3 u.ś.p. świadczenie przedemerytalne 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.

Z kolei z brzmienia art. 2 ust. 1 pkt. 29 lit. a)-c) ustawy z dnia 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 r., nr 69, poz. 415 ze zm.; dalej „u.p.z.”) rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oznacza:

a) rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn nie dotyczących pracowników, zgodnie z przepisami o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących 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.

Ubezpieczony w dniu (...) ukończył wymagany prawem wiek 60 lat, legitymuje się łącznie 35 latami, 6 miesiącami oraz 20 dniami okresów składkowych i nieskładkowych, był zatrudniony w (...) inż. Z. B. w S. przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, ponadto upłynął także 180 dniowy okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych, w którym skarżący 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 albo udziału w szkoleniu lub przygotowaniu zawodowym w miejscu pracy. Ubezpieczony pozostaje nadal zarejestrowany jako osoba bezrobotna.

Sporne pozostawało to, czy rozwiązanie ostatniego stosunku pracy z ubezpieczonym nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów o promocji zatrudnienia. Organ rentowy twierdził bowiem, iż umowa ta ustała z upływem czasu, na który została zawarta.

Sąd Okręgowy wskazał, iż w orzecznictwie sądów powszechnych dominuje pogląd, iż rodzaj umowy o pracę, konkretnie fakt, iż strony stosunku pracy łączyła umowa na czas określony, nie determinuje braku prawa do świadczenia przedemerytalnego (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 28.05.2013 r., III AUa 1788/12; wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 10.03.2016 r., III AUa 1712/15; wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu, III AUa 1617/13).

Art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. b u.p.z. jako jeden z powodów rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy określa likwidację stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych albo technologicznych.

Przyczyny ekonomiczne zaś 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. Przyczynami organizacyjnymi można nazwać te przyczyny, których źródłem jest konieczność ukształtowania takiej struktury organizacyjnej zakładu pracy, która jako oczywiście uzasadniona przyniesie obiektywnie skutek w postaci poprawy jakości pracy, zwiększy jej wydajność nie powodując równocześnie nieproporcjonalnego zwiększenia nakładu pracy (A. Kopeć, W. Maciejko, M. Wojewódzka, Świadczenia emerytalne. Komentarz, C. H. Beck, 2008).

Jak wynika z ustaleń stanu faktycznego, w tym zeznań świadka Z. B. – pracodawcy ubezpieczonego, powodem rozwiązania umowy o pracę ze skarżącym były przyczyny ekonomiczne w postaci malejącej ilości zamówień na wykonywanie robót i brak stałego frontu pracy - w konsekwencji likwidacja stanowiska pracy ubezpieczonego. Dokumenty podatkowe w postaci zeznań o wysokości uzyskanego przychodu za lata 2013 – 2015 r. jednoznacznie wskazują na stały spadek przychodu pracodawcy od 156.564,54 zł w 2013 r., przez 95.440,12 zł w 2014 r. do 59.018,98 zł w 2015 r. Zakład pracy w całym 2015 r. nie zatrudnił nikogo na miejsce ubezpieczonego, pozostawił w zatrudnieniu wyłącznie jednego pracownika o wyższych kwalifikacjach, będącego operatorem koparki.

Nie bez znaczenia pozostaje i to, że pracodawca wręczył skarżącemu wypowiedzenie umowy o pracę. W jego treści wskazał, że powodem rozwiązania umowy o pracę są wysokie koszty pracy związane z utrzymaniem pracownika (ZUS, podatki, koszty BHP). Malejąca ilość zamówień na wykonywanie robót, sezonowość pracy oraz brak stałego frontu pracy zmuszają do redukcji zatrudnienia. Również w świadectwie pracy wskazane zostało, iż łącząca strony umowa o pracę została rozwiązana za wypowiedzeniem na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. w związku z likwidacją stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych i organizacyjnych (duże koszty pracy, mała ilość zleceń na wykonywane zadania). Jakkolwiek rozwiązanie umowy o pracę jaka łączyła skarżącego ze Z. B. nie wymagało składania przez pracodawcę oświadczenia w postaci wypowiedzenia umowy, to jednak fakt, iż do tego doszło ma znaczenie dla przedmiotowej sprawy. W przypadku ustalania prawa do świadczenia przedemerytalnego istotne znaczenie ma bowiem przyczyna rozwiązania umowy o pracę, zaś samo wypowiedzenie nastąpiło w czasie, gdy umowa jeszcze obowiązywała.

Zdaniem Sądu Okręgowego, powyższe ustalenia pozwalają na przyjęcie, iż faktyczną przyczyną rozwiązania umowy o pracę ze skarżącym była likwidacja jego stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych. Tego rodzaju okoliczności w pełni wpisują się w dyspozycję art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. b u.p.z., a tym samym stanowią ustawową przesłankę do przyznania świadczenia przedemerytalnego.

W tym stanie rzeczy, wnioskodawca spełnia wszystkie przesłanki do przyznania świadczenia przedemerytalnego na podstawie art. 2 ust. 1 pkt. 2 u.ś.p.

W konkluzji, w pkt I sentencji wyroku, działając na mocy art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. w związku z przywołanymi wyżej przepisami Sąd Okręgowy zmienił zaskarżoną decyzję i przyznał skarżącemu prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia 11.08.2015 r. (tj. od dnia następującego po dniu złożenia przez skarżącego wniosku o dochodzone świadczenie).

W pkt 2 wyroku Sąd Okręgowy stwierdził, że organ rentowy nie ponosi odpowiedzialności za nieustalenie ostatniej okoliczności niezbędnej do wydania decyzji. Zgodnie z art. 118 ust. 1 ustawy z dnia 17.12.1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (tj. Dz. U. z 2015 r. poz. 748 ze zm.) organ rentowy wydaje decyzję w sprawie prawa do świadczenia lub ustalenia jego wysokości po raz pierwszy w ciągu 30 dni od wyjaśnienia ostatniej okoliczności niezbędnej do wydania tej decyzji, z uwzględnieniem ust. 2 i 3 oraz art. 120.

Przepis art. 118 ust. 1a u.e.r.f.u.s. stanowi zaś, że w razie ustalenia prawa do świadczenia lub jego wysokości orzeczeniem organu odwoławczego, za dzień wyjaśnienia ostatniej okoliczności niezbędnej do wydania decyzji uważa się również dzień wpływu prawomocnego orzeczenia organu odwoławczego, jeżeli organ rentowy nie ponosi odpowiedzialności za nieustalenie ostatniej okoliczności niezbędnej do wydania decyzji. Organ odwoławczy, wydając orzeczenie, stwierdza odpowiedzialność organu rentowego.

W niniejszej sprawie ostatnią okolicznością niezbędną do wydania decyzji było ustalenie czy umowa o pracę łącząca skarżącego z (...) inż. Z. B. w S. ustala w warunkach o jakich mowa w art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. b u.p.z.

Zdaniem Sądu Okręgowego, dopiero niniejsze postępowanie, w tym szczególnie dowód z dokumentów podatkowych pozwoliły na poczynienie wiążących ustaleń w tym zakresie. W tej sytuacji pozwany nie ponosi odpowiedzialności za nieustalenie okresu pracy w szczególnych warunkach w toku postępowania przed tym organem.

Apelację od powyższego orzeczenia wywiódł pozwany organ rentowy, który zaskarżył wyrok w punkcie 1, zarzucając naruszenie art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 30.04.2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. z 2013 r., poz. 170 ze zm.) oraz art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów polegającej na dokonaniu błędnej oceny materiału dowodowego oraz przyjęciu, iż stosunek pracy z pracodawcą - (...) inż. Z. B. został rozwiązany z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

Pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w punkcie 1 i oddalenie odwołania, a ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd I instancji; a ponadto o zasądzenie na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając apelację pozwany podał, że ubezpieczony wprawdzie przedłożył świadectwo pracy z dnia 21.12.2014 r. (k. 34 akt), z którego wynika, iż rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 k.p., w związku z likwidacją stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych i organizacyjnych. W wyniku jednak przeprowadzonego postępowania wyjaśniającego ustalono, że ubezpieczony zawarł z pracodawcą - (...) inż. Z. B. - umowę na czas określony, tj. na okres od 15.12.2013 r. do dnia 20.12.2014 r. (umowa o pracę z dnia 16.12.2013 r. - k. 52 akt). A zatem rozwiązanie stosunku pracy, wbrew zapisom zawartym w świadectwie pracy, nastąpiło na podstawie art. 30 § 1 pkt 4 k.p., tj. umowa o pracę została rozwiązana z upływem czasu, na który została zawarta. Nie nastąpiło zatem rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. W chwili zawarcia umowy o pracę strony tej umowy wiedziały przez jaki okres umowa ta będzie realizowana. Okoliczność likwidacji stanowiska pracy wskazana w świadectwie pracy stanowiła jedynie przyczynę niezawarcia z wnioskodawcą przez zakład pracy kolejnej umowy o pracę na następny okres, a nie przyczynę rozwiązania dotychczasowej umowy, która uległa rozwiązaniu z woli obu stron, w terminie określonym przez te strony już w dniu zawarcia. Stanowisko organu rentowego potwierdza liczne orzecznictwo sądów apelacyjnych. Sąd Apelacyjny w Katowicach w wyroku z dnia 02.03.2010 r., III AUa 191/10 wskazuje, że „rozwiązanie stosunku pracy wskutek upływu czasu na jaki umowa była zawarta nie stanowi rozwiązania „z przyczyn dotyczących zakładu pracy”, o którym mowa w art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy z 30 kwietnia 2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych. Oceny tej nie zmienia fakt, iż nastąpiła likwidacja stanowiska pracy zajmowanego przez ubezpieczonego. Okoliczność ta była bowiem jedynie powodem nienawiązania z nim przez zakład pracy kolejnej umowy o pracę na następny okres”. Przepisy art. 32 k.p., w brzmieniu obowiązującym w okresie zatrudnienia ubezpieczonego, nie przewidywały rozwiązania umowy na czas określony za wypowiedzeniem. Umowę taką można było rozwiązać za wypowiedzeniem tylko wtedy, gdy jest zawarta na okres dłuższy niż 6 miesięcy i przy jej zawieraniu przewidziano możliwość wcześniejszego jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem (art. 33 k.p.). Umowa o pracę zawarta z M. J. nie przewidywała takiej możliwości.

Z analizy przebiegu zatrudnienia ubezpieczonego u tego pracodawcy wynika, że przyjętą zasadą było zatrudnianie na umowy na czas określony, które rozwiązywane były z upływem okresu na jakie były zawarte. W przerwach między umowami ubezpieczony korzystał z zasiłków wypłacanych przez PUP. Rozwiązanie stosunku pracy wskutek upływu czasu na jaki umowa była zawarta, jak - zdaniem organu rentowego faktycznie było - nie stanowi rozwiązania „z przyczyn dotyczących zakładu pracy”. W sentencji wyroku Sąd przyznał ubezpieczonemu prawo do świadczenia przedemerytalnego do dnia 11.08.2015 r., a zatem tylko na jeden dzień.

Ubezpieczony wniósł o oddalenie apelacji.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje.

Apelacja nie zasługiwała na uwzględnienie.

Sąd Apelacyjny aprobuje ustalenia i rozważania poczynione przez Sąd Okręgowy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku oraz przyjmując je za własne co oznacza, że nie zachodzi konieczność ich szczegółowego powtarzania (por. wyroki Sądu Najwyższego z 27.03.2012 r., III UK 75/11, LEX nr 1213419; z 14.05.2010 r., II CSK 545/09, LEX nr 602684; z 27.04.2010 r., II PK 312/09, LEX nr 602700; z 20.01.2010 r., II PK 178/09, LEX nr 577829; z 08.10.1998 r., II CKN 923/97, OSNC 1999 nr 3, poz. 60).

Podkreślenia wymaga, że sąd drugiej instancji rozpoznający sprawę na skutek apelacji nie jest związany przedstawionymi w niej zarzutami dotyczącymi naruszenia prawa materialnego, wiążą go natomiast zarzuty dotyczące naruszenia prawa procesowego, w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Oznacza to, że sąd drugiej instancji nie może z urzędu wziąć pod rozagę uchybień przepisom prawa procesowego nieobjętych zarzutami apelacji. Obowiązkiem tego sądu jest rozpoznanie podniesionych w apelacji zarzutów odnoszących się do przepisów postępowania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 07.04.2011 r., I UK 357/10, Lex nr 863946 oraz uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego, mająca moc zasady prawnej z 31.01.2008 r., III CZP 49/07, OSNC 2008 nr 6, poz. 55).

Apelujący organ rentowy – w zakresie naruszenia norm postępowania cywilnego - zarzucił jedynie naruszenie art. 233 § 1 k.p.c., co miałyby polegać na przekroczeniu granic swobodnej oceny dowodów polegającej na dokonaniu błędnej oceny materiału dowodowego oraz przyjęciu, że stosunek pracy z pracodawcą - (...) inż. Z. B. został rozwiązany z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

Według jednolitego stanowiska judykatury, możliwość zakwestionowania oceny dowodów w postępowaniu apelacyjnym jest ograniczona i sprowadza się do sytuacji, w których skarżący wykaże, że ocena ta była rażąco wadliwa lub oczywiście błędna (por. wyroki: Sądu Najwyższego z dnia 26.01.2006 r., II CK 372/05, OSP 2008, nr 9, poz. 96; z dnia 07.10.2005 r., IV CK 122/05, Lex nr 187124; z dnia 27.07.2005 r., II CK 793/04, Lex nr 202087; z dnia 06.07.2005 r., III CK 3/05, Lex nr 180925; Sądów Apelacyjnych - w Poznaniu z dnia 10.09.2009 r., I ACa 550/09, Lex nr 756654; z dnia 25.01.2006 r., I ACa 772/05, Lex nr 186521; w Lublinie z dnia 25.04.2013 r., I ACa 67/13, Lex nr 1348125; z dnia 31.05.2011 r., I ACa 195/11, Lex nr 861318; w Krakowie z dnia 05.09.2012 r., I ACa 737/12, Lex nr 1223204 oraz w Gdańsku z dnia 09.02.2012 r., V Aca 114/12, Lex nr 1311946).

W ocenie Sądu Apelacyjnego nie ma racji apelujący zarzucając, że Sąd I instancji dokonał ustaleń faktycznych sprzecznie z zebraniem materiałem dowodowym. Według utrwalonego orzecznictwa sądowego błędna ocena dowodów polega na wyprowadzeniu z dowodów wniosków nie dających się pogodzić z ich treścią oraz na formułowaniu ocen - bez rozważenia całości zebranego w sprawie materiału, a także ocen sprzecznych z zasadami doświadczenia życiowego i logicznego rozumowania. Do naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. dochodzi w związku z powyższym tylko wówczas, gdy strona apelująca wykaże sądowi pierwszej instancji uchybienie podstawowym regułom służącym ocenie wiarygodności i mocy poszczególnych dowodów tj. regułom logicznego myślenia, zasadzie doświadczenia życiowego i właściwego kojarzenia faktów, co w niniejszej sprawie nie miało miejsca.

Tymczasem – wbrew zarzutom zawartym w apelacji - Sąd Okręgowy wszechstronnie rozważył cały materiał dowodowy i wysnuł z niego prawidłowe wnioski, szczegółowo ustalając stan faktyczny sprawy i dokonując dogłębnej analizy zebranego materiału dowodowego, jaki zaferowały mu strony.

Apelujący w wywiedzionej apelacji nie sprecyzował, które konkretnie z przeprowadzonych dowodów i w jakim dokładnie zakresie zostały dowolnie ocenione, czy też zostały ocenione sprzecznie z innymi dowodami (też bez ich precyzyjnego wskazania). Zarzuty apelacji zawierają uogólnienia, które jednak nie zostały przyporządkowane do konkretnych uchybień popełnionych przez Sąd Okręgowy. W istocie apelacja próbuje ukazać stan faktyczny, który nie znajduje odzwierciedlenia w materiale dowodowym zgromadzonym w tej sprawie. To właśnie poczynienie ustaleń takich jakich oczekuje apelujący musiałoby oznaczać odtworzenie stanu faktycznego stojącego w rażącej sprzeczności z treścią zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego.

Reasumując, należy stwierdzić, że art. 233 § 1 k.p.c. daje wyraz obowiązywaniu zasady swobodnej oceny dowodów i może stanowić punkt zaczepienia w apelacji jedynie wtedy, gdy posługując się wyłącznie argumentami jurydycznymi skarżący wykaże, że doszło do rażącego naruszenia ustanowionych w tym przepisie zasad oceny wiarygodności i mocy dowodów, a nie wówczas gdy będzie dążył jedynie do przeforsowania ustalonego przez siebie stanu faktycznego a w konsekwencji i oceny prawnej.

Sąd Okręgowy – w oparciu o zaferowany przez strony materiał dowodowy – ustalił, że jakkolwiek ubezpieczonego z pracodawcą (Z. B.) łączyła umowa o pracę zawarta na czas określony do dnia 20.12.2014 r., to jednak stosunek pracy ustał nie w związku z upływem czasu na jaki umowę zawarto, lecz wobec wcześniej złożonego wypowiedzenia umowy o pracę, które zostało zawarte w piśmie z dnia 14.11.2014 r. W oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę pracodawca podał, że przyczyną rozwiązania stosunku pracy są wysokie koszty pracy oraz malejąca ilość zamówień na wykonywanie robót, a także brak stałego frontu pracy.

Sąd Okręgowy zweryfikował sytuację pracodawcy poprzez analizę dokumentów podatkowych w postaci zeznań o wysokości uzyskanego przychodu za lata 2013 – 2015 r. Powyższe dane w sposób jednoznaczny wskazują na stały spadek przychodu pracodawcy od 156.564,54 zł w 2013 r., przez 95.440,12 zł w 2014 r. do 59.018,98 zł w 2015 r.

Ponadto pracodawca (Z. B.) w całym 2015 r. nie zatrudnił nikogo na miejsce ubezpieczonego, pozostawił w zatrudnieniu wyłącznie jednego pracownika o wyższych kwalifikacjach, będącego operatorem koparki.

Również w świadectwie pracy wskazane zostało, iż łącząca strony umowa o pracę została rozwiązana za wypowiedzeniem na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. w związku z likwidacją stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych i organizacyjnych (duże koszty pracy, mała ilość zleceń na wykonywane zadania).

Okoliczność, że strony umowy o pracę nie zawarły w jej treści klauzuli o dopuszczalności jej wcześniejszego wypowiedzenia (zgodnie z wówczas obowiązującym art. 33 k.p.) nie powodowało nieważności oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę. Jedyne roszczenia pracownika w tym zakresie mogły być wywodzone na podstawie przepisów kodeksu pracy i mógł z nich skorzystać pracownik. W niniejszym postępowaniu spór nie dotyczył jednak roszczeń pracownika wobec naruszenia przepisów prawa pracy o wypowiedaniu umów o pracę, lecz wymagał oceny przyczyn rozwiązania umowy o pracę.

Materiał dowodowy pozwalał na przyjęcie przez Sąd I instancji ustalenia, że przyczyną rozwiązania z ubezpieczonym umowy o pracę były przyczyny ekonomiczne leżące po stronie pracodawcy, co w istocie oznaczało likwidację stanowiska pracy, które zajmował ubezpieczony.

Tego rodzaju okoliczności w pełni wpisują się w dyspozycję art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. b u.p.z., a tym samym stanowią ustawową przesłankę do przyznania świadczenia przedemerytalnego.

Powoływane przez apelującego orzeczenia zapadły w odmiennych stanach faktycznych. Tymczasem w niniejszej sprawie zostało ustalone, że umowa o pracę zawarta na czas określony została rozwiązana nie z upływem czasu na jaki została zawarta, ale na skutek złożonego wcześniej wypowiedzenia, a wskazane w wypowiedzeniu przyczyny nie miały charakteru pozornego, ale rzeczywisty.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Apelacyjny uznał, że Sąd Okręgowy prawidłowo także zastosował przepisy prawa materialnego. W szczególności nie doszło do naruszenia – wskazanego w apelacji – art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 30.04.2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych.

Ubezpieczony spełnił warunki wymagane do uzyskania prawa do świadczenia przedemerytalnego.

Z powyższych względów Sąd Apelacyjny na podstawie art. 385 k.p.c. apelację oddalił.

SSA Jerzy Andrzejewski SSA Maciej Piankowski SSA Małgorzata Gerszewska