

Sygn. akt III AUa 660/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 kwietnia 2016 r.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie - Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Urszula Iwanowska
Sędziowie:	SSA Romana Mrotek SSA Beata Górską (spr.)
Protokolant:	sekr. sąd. Karolina Popowicz

po rozpoznaniu w dniu 28 kwietnia 2016 r. w Szczecinie

sprawy S. P.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G.

o przyznanie świadczenia przedemerytalnego

na skutek apelacji ubezpieczonego

od wyroku Sądu Okręgowego w Gorzowie Wlkp. VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 15 czerwca 2015 r. sygn. akt VI U 308/15

oddala apelację.

SSA Beata Górską SSA Urszula Iwanowska SSA Romana Mrotek

Sygn. akt III AUa 660/15

UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. decyzją z dnia 13.03.2015 roku odmówił S. P. prawa do świadczenia przedemerytalnego, wskazując, że ubezpieczony nie posiada wymaganych 35 lat okresów składkowych i nieskładkowych oraz nie został spełniony wymóg, aby rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów ustawy z 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

W odwołaniu od decyzji organu rentowego ubezpieczony podniósł, że legitymuje się łącznym okresem ubezpieczeniowym wynoszącym 36 lat, 5 miesięcy i 22 dni, a nadto błędnie przyjęto, że rozwiązanie umowy o pracę nie spełnia przesłanek wynikających z ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie, podnosząc, że wydał jeszcze decyzję z dnia 09.04.2015r., w której przyjął za udowodniony staż ubezpieczeniowy 35 lat. Podtrzymał stanowisko, że stosunek pracy, trwający w okresie od 03.09.2012r. do 19.07.2014r. ustał został rozwiązany na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 k.p., wobec czego ubezpieczony nie spełnił drugiego warunku, tj. aby zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004r. o świadczeniach przedemerytalnych rozwiązanie stosunku pracy z ubezpieczonym nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów ustawy z 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Sąd Okręgowy w Gorzowie Wielkopolskim VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 15.06.2015 roku umorzył postępowanie odnośnie ustalenia ilości okresów ubezpieczenia S. P. na 33 lata, 11 miesięcy i 21 dni (pkt I wyroku) oraz w pozostałym zakresie oddalił odwołanie (pkt II wyroku).

Sąd I Instancji ustalił, że S. P., urodzony (...), posiada okres ubezpieczenia wynoszący 35 lat. W dniu 1 grudnia 2012 r. ubezpieczony został zatrudniony w (...) Przedsiębiorstwie Produkcyjno – Handlowo – Usługowym (...) I. W. na stanowisku dozorca/magazyniera. Umowa zawarta została na czas określony do dnia 31 grudnia 2014 r. i w punkcie 6) dawała możliwość jej wcześniejszego rozwiązania przez strony za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

W dniu 1 kwietnia 2014 r. ubezpieczony podpisał kolejną umowę o pracę z (...) Przedsiębiorstwem Produkcyjno – Handlowo – Usługowym (...) I. W., na okres próbny do dnia 30 czerwca 2014 r. na stanowisku strażnika. Umowa ta, podobnie jak poprzednia, przewidywała możliwość wcześniejszego jej rozwiązania z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Dnia 27 czerwca 2014 r. ubezpieczony podpisał umowę o pracę z (...) Przedsiębiorstwem Produkcyjno – Handlowo – Usługowym (...) Sp. z o.o. na czas określony do dnia 31 grudnia 2016 r. Dzień rozpoczęcia pracy ustalono na 1 lipca 2014 r. S. P. pracował na stanowisku pracownika ochrony. W punkcie 6) umowy dopuszczono możliwość jej wcześniejszego rozwiązania z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Sąd Okręgowy dalej ustalił, że w dniu 4 lipca 2014 r. S. P. otrzymał oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia wraz z pouczeniem o terminie i sposobie złożenia odwołania do Sądu Rejonowego – Sądu Pracy w Gorzowie Wielkopolskim. Ubezpieczony nie złożył odwołania i nie wniósł również o sprostowanie świadectwa pracy z dnia 19 lipca 2014 r. Stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez zakład pracy na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy – oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

W dniu 28 stycznia 2015 r. ubezpieczony wystąpił z wnioskiem o przyznanie świadczenia przedemerytalnego. Decyzją z dnia 13 marca 2015 r. organ rentowy odmówił S. P. prawa do świadczenia przedemerytalnego wskazując, że ubezpieczony nie spełnia dwóch przesłanek: nie posiada wymaganego 35 letniego stażu ubezpieczeniowego oraz rozwiązanie umowy o pracę nie nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Ubezpieczony odwołał się od tej decyzji. Z ustaleń Sądu I Instancji wynika, że decyzją z dnia 9 kwietnia 2015 r. organ rentowy ustalił, że ubezpieczony posiada jednak łączny staż ubezpieczeniowy wynoszący 35 lat, lecz nadal nie spełnia wszystkich przesłanek do nabycia świadczenia przedemerytalnego, gdyż rozwiązanie z nim umowy o pracę nie nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

Sąd Okręgowy dokonał powyższych ustaleń faktycznych na podstawie dokumentów zgromadzonych w aktach organu rentowego i aktach sprawy, których wiarygodności strony nie kwestionowały, a nadto częściowo na podstawie zeznań ubezpieczonego, tj. w zakresie w jakim potwierdził okoliczność zatrudnienia u pracodawcy. Sąd odmówił wiarygodności zeznaniom ubezpieczonego co do przyczyn rozwiązania umowy o pracę, gdyż dokumentacja zawarta w aktach osobowych ubezpieczonego i zaświadczenie pracodawcę jednoznacznie potwierdziły, że rozwiązanie umowy o pracę z ubezpieczonym nie nastąpiło z przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

W oparciu o tak poczynione ustalenia faktyczne Sąd Okręgowy uznał, że odwołanie nie zasługiwało na uwzględnienie i wskazując na treść art. 2 ust. 1 i ust. 3, ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych (tekst jednolity opubl. w Dz. U. z 2013r. poz. 170, ze zm.) w związku z art. 2 ust. 1 poz. 29 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2004 r. nr 99, poz.1001, ze zm.), wyjaśnił, że ubezpieczony

nie spełnił warunku, aby rozwiązano z nim stosunek pracy z powodu ogłoszenia upadłości pracodawcy, jego likwidacji lub likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych lub technologicznych. Sąd pierwszej instancji podniósł, że stosunek pracy z ubezpieczonym nie został również rozwiązany z przyczyn dotyczących pracodawcy w rozumieniu ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz.U. z 2003 poz. 844). S. P. przyznał, że jego pracodawca nie uległ likwidacji, nie ogłosił upadłości, nie dokonywał zwolnień grupowych i nadal istnieje na rynku pracy. Podpisana z ubezpieczonym umowa o pracę na czas określony zawierała zapis umożliwiający wcześniejsze jej rozwiązanie z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Pracodawca skorzystał z tej możliwości i wypowiedział ubezpieczonemu umowę o pracę. S. P. został pouczone przez pracodawcę o terminie i sposobie wniesienia odwołania a mimo to nie wniósł odwołania i nie domagał się też sprostowania świadectwa pracy.

Sąd Okręgowy mając na uwadze, że decyzją z 9 kwietnia 2015 r. organ rentowy uwzględnił ubezpieczonemu okresy składkowe i nieskładkowe w wymiarze 35 lat, w zakresie tej przesłanki na podstawie art. 355 § 1 k.p.c. w zw. z art. 477¹³ k.p.c. umorzył postępowanie. Wobec zaś braku wykazania, że doszło do rozwiązania stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy lub z przyczyn dotyczących pracodawcy, na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. oddalił odwołanie ubezpieczonego w tym zakresie.

Z rozstrzygnięciem Sądu Okręgowego nie zgodził się ubezpieczony. Wyrok zaskarżył w części, tj. co do punktu II, zarzucając mu, że został oparty na błędnych ustaleniach faktycznych wynikających z dokumentów zgromadzonych w aktach osobowych innego niż ubezpieczony pracownika. Ubezpieczony podał, że wadliwe było przyjęcie, iż świadczył prace na stanowisku pracownika ochrony, gdyż w przypadku obu umów o pracę chodziło o świadczenie pracy na stanowisku magazyniera. Podał, że stosunek pracy uległ rozwiązaniu za wypowiedzeniem złożonym przez pracodawcę, lecz nie podano mu przyczyny takiej decyzji pracodawcy. Wypowiedziano mu umowę w sposób nagły. Od tego czasu jest osobą bezrobotną. Ma również orzeczony umiarkowany stopień niepełnosprawności. Poza tym, Inspekcja pracy błędnie poinformowała go, że świadectwo pracy zostało wystawione w sposób prawidłowy i w związku z tym nie ma podstaw do jego sprostowania. Apelujący powołał się na pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z dnia 23 maja 2012 r., I UK 437/11, zgodnie z którym celem świadczenia przedemerytalnego, jako jednego ze środków zapobiegania bezrobociu, jest pomoc osobom, które w określonych okolicznościach utraciły zatrudnienie lub inne źródło utrzymania i - ze względu na wiek oraz odpowiednio długi staż ubezpieczeniowy - z jednej strony nie mają szans na kontynuowanie aktywności zawodowej na rynku pracy, a z drugiej strony w niedługim czasie będą mogły ubiegać się o emeryturę. Wskazując na powyższe, skarżący wniósł o zmianę wyroku i przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego.

Organ rentowy nie ustosunkował się do treści apelacji.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja ubezpieczonego nie zasługiwała na uwzględnienie.

Analiza zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego, w tym zarzutów apelacyjnych, doprowadziła Sąd Apelacyjny do wniosku, że zaskarżony wyrok jest prawidłowy. Sąd Okręgowy dokonał bowiem trafnych ustaleń faktycznych, w granicach swobodnej oceny dowodów, o której stanowi art. 233 § 1 k.p.c., i wyprowadził z nich należycie uzasadnione wnioski, które stały się podstawą do wydania orzeczenia przez Sąd Odwoławczy. W sprawie dokonano również trafnej wykładni właściwych przepisów, stanowiących podstawę rozstrzygnięcia. Sąd Apelacyjny, wbrew zarzutom skarżącego, podzielił zarówno ustalenia faktyczne, jak i ocenę prawną, zaprezentowane w uzasadnieniu wyroku Sądu pierwszej instancji, iż ubezpieczony, mimo wykazania 35 lat okresów składkowych i nieskładkowych, nie spełnił pozostałych warunków wymaganych przy złożeniu wniosku o świadczenie przedemerytalne.

Zważywszy na zakres zaskarżenia i podniesione zarzuty, należy odnieść się w pierwszej kolejności do zarzutu błędnego ustalenia stanu faktycznego. Sąd Apelacyjny wskazuje, że zgromadzone w sprawie dokumenty, tj. znajdujące się w nadesłanych przez pracodawcę ubezpieczonego pracowniczych aktach osobowych, nie pozostawiają żadnych wątpliwości, że dotyczą wyłącznie osoby ubezpieczonego oraz że ostatnia z zawartych z ubezpieczonym umów o

pracę z dnia 27.06.2014r., wskazywała jako stanowisko pracy „pracownik ochrony”. Bezsporne jest zresztą, że została ona następnie rozwiązana za dwu tygodniowym okresem wypowiedziana, ze skutkiem rozwiązującym na dzień 19.07.2014r. Ubezpieczony w okresie zatrudnienia zajmował różne stanowiska, to jest dozorca/magazyniera oraz magazyniera, na co też wskazuje świadectwo pracy z 19.07.2014r. Jednak z punktu widzenia prawa do świadczenia przedemerytalnego prawnie obojętna pozostaje okoliczność zgodności nazewnictwa stanowisk pracy oraz pominięcie we wskazanym świadectwie stanowiska pracy „pracownika ochrony”. W sprawie chodziło bowiem o inną, istotną, okoliczności, a mianowicie przyczynę rozwiązania umowy o pracę, po którym to zdarzeniu, ubezpieczony stał się bezspornie osobą bezrobotną. Należy podkreślić, że nie każde bowiem rozwiązanie umowy o pracę daje możliwość ubiegania się o prawo do świadczenia przedemerytalnego. Zgodnie bowiem z art. 2 ust. 1 pkt 1 i 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych (tekst jednolity opubl. w Dz. U. z 2013r. poz. 170, ze zm.) prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje osobie,

- której rozwiązano umowę o pracę z powodu likwidacji pracodawcy lub niewypłacalności pracodawcy, w rozumieniu przepisów o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy,

- lub doszło do rozwiązania umowy o pracę z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Istotna w sprawie była więc przyczyna rozwiązania z ubezpieczonym umowy o pracę z dnia 27.06.2014r., a nie nazwa ostatnio zajmowanego przez niego stanowiska pracy. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę podano zaś

za podstawę art. 30 § 1 pkt 2 k.p. Tożsamą podstawę wskazano także w świadectwie pracy z dnia 19.07.2014r. (k. 27 akt ZUS), a zatem rozwiązanie umowy przez jedną

ze stron za okresem wypowiedzenia. Jest to okoliczność bezsporna, gdyż ubezpieczony także w treści apelacji potwierdził ten fakt. Należy również zauważyć, że jeszcze w toku postępowania przed organem rentowym, wskutek wezwania organu, pracodawca pisemnie oświadczył, że powodem rozwiązania umowy o pracę nie były takie przyczyny, które powodowałyby zastosowanie przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tekst jednolity opubl. w Dz. U. z 2015 roku, poz. 192). S. P. przyznał dodatkowo przed Sądem pierwszej instancji, że jego pracodawca nie uległ likwidacji, nie ogłosił upadłości, ani też nie dokonywał zwolnień grupowych i nadal istnieje na rynku pracy. Nie odwołał się od wypowiedzenia umowy o pracę, ani nie występował o sprostowanie świadectwa pracy, a zatem nie zakwestionował zapisu w świadectwie pracy o przyczynie rozwiązania z nim umowy o pracę. Skoro na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego nie wynika żadna z przyczyn wskazanych w art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych (tekst jednolity opubl. w Dz. U. z 2013r. poz. 170, ze zm.), w tym aby doszło do rozwiązania umowy o pracę z przyczyn dotyczących zakładu pracy w myśl art. 2 ust. 1 poz. 29 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2004 r. nr 99, poz.1001, ze zm.), to tym samym nie ma podstaw faktycznych, jak i materialnoprawnych do stwierdzenia, że ubezpieczony spełnia wszystkie wymagane warunki do przyznania prawa do świadczenia emerytalnego. Przywołany przez ubezpieczonego wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2012r. sygn. I UK 437/11, opubl. w OSNP 2013/11-12/135, Lex nr 1214558, potwierdza jedynie obowiązujące w tej materii regulacje prawne, że prawo do wskazanego świadczenia może być przyznane dopiero po spełnieniu szeregu warunków wymaganych ustawą i zarazem wszystkich tych warunków, a dopiero wówczas może być spełniony cel świadczenia przedemerytalnego, jako jednego ze środków zapobiegania bezrobociu, jakim jest pomoc osobom, które w określonych okolicznościach utraciły zatrudnienie lub inne źródło utrzymania i - ze względu na wiek oraz odpowiednio długi staż ubezpieczeniowy - z jednej strony nie mają szans na kontynuowanie aktywności zawodowej na rynku pracy, a z drugiej strony w niedługim czasie będą mogły ubiegać się o emeryturę. Stanowisko Sądu Najwyższego dotyczy zatem tych osób, które spełniają wszystkie ustawowe warunki, a więc nie odnosi się ono do sytuacji prawnej ubezpieczonego. Okoliczność, że ubezpieczony jest bezrobotny oznacza tylko tyle, że może korzystać z instrumentów przewidzianych do minimalizowania zjawiska bezrobocia, oraz podnoszenia kwalifikacji zawodowych w celu ułatwienia znalezienia zatrudnienia. Status osoby bezrobotnej nie uprawnia natomiast do świadczenia przedemerytalnego, gdy nie są spełnione pozostałe warunki, w tym m.in. utrata

pracy z powodu m.in. likwidacji, czy upadłości pracodawcy, likwidacji stanowiska pracy, z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych albo technologicznych. Posiadanie statusu osoby bezrobotnej przez odpowiednio długi okres i pobieranie zasiłku dla bezrobotnych nie jest więc ani jedynym, ani wystarczającym warunkiem dla przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego. Należy wyjaśnić, że świadczenia przedemerytalne nie stanowią formy zabezpieczenia społecznego na wypadek bezrobocia lub pozostawania bez środków niezbędnych do życia – w tym zakresie właściwymi są zasiłek dla bezrobotnych oraz środki pieniężne i rzeczowe – jednorazowe, stałe, celowe - przyznawane ze środków pomocy społecznej. Świadczenia przedemerytalne, zgodnie z art. 12 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych, są finansowane ze środków Funduszu Pracy, który jest państwowym funduszem celowym, przeznaczonym na zwiększenie aktywności zawodowej oraz działania osłonowe osób zwalnianych z zatrudnienia z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, po spełnieniu określonych w ustawie warunków, a tych ubezpieczony, jak już wyjaśniono, nie spełnił. Środki z Funduszu Pracy nie stanowią formy zabezpieczania finansowego ogółu osób bezrobotnych, gdyż dla tych osób zostały zastrzeżone zasiłki dla bezrobotnych. Świadczenia przedemerytalne nie zastępują więc zasiłków dla bezrobotnych.

Wskazując na powyższe, Sąd Apelacyjny na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację jako niezasadną.

SSA Beata Górka SSA Urszula Iwanowska SSA Romana Mrotek