

Sygn. akt III AUa 277/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 października 2013 r.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie - Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Jolanta Hawryszko
Sędziowie:	SSA Urszula Iwanowska (spr.) SSA Romana Mrotek
Protokolant:	St. sekr. sąd. Elżbieta Kamińska

po rozpoznaniu w dniu 8 października 2013 r. w Szczecinie

sprawy T. G.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w K.

o świadczenie przedemerytalne

na skutek apelacji ubezpieczonego

od wyroku Sądu Okręgowego w Koszalinie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 28 lutego 2013 r. sygn. akt IV U 32/13

uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Koszalinie IV Wydziałowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych.

SSA Urszula Iwanowska SSA Jolanta Hawryszko SSA Romana Mrotek

III A Ua 277/13

UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w K. decyzją z dnia 21 listopada 2012 r. odmówił T. G. ustalenia prawa do świadczenia przedemerytalnego uznając, że ubezpieczony nie spełnia warunku w postaci rozwiązania stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Organ nie zakwestionował pozostałych przesłanek, w tym stażu ubezpieczeniowego, który wyliczył na 35 lat i 6 miesięcy.

W odwołaniu od powyższej decyzji T. G. wniósł o jej zmianę poprzez ustalenie uprawnienia kwestionując sposób interpretacji przez organ rentowy przesłanek, które legły u podstaw rozwiązania stosunku pracy z ostatnim pracodawcą. W ocenie ubezpieczonego zwolnienie nastąpiło z winy pracodawcy, na dowód czego przedłożył orzeczenie

Sądu Rejonowego w Białogardzie z dnia 20 lutego 2012 r. oraz aprobujące je orzeczenie Sądu Okręgowego w Koszalinie z dnia 22 maja 2012 r., mocą których otrzymał odszkodowanie z tytułu bezprawnego rozwiązania stosunku pracy.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie z przyczyn podanych w decyzji. Nadto w uzasadnieniu organ podkreślił, że ubezpieczony spełnienia przesłanki w postaci wieku i ogólnego stażu pracy, ale podkreślił, iż przyczyna rozwiązania umowy o pracę nie leżała po stronie zakładu pracy. Tym samym żądanie ubezpieczonego w postaci ustalenia prawa do świadczenia przedemerytalnego jest niemożliwym do zrealizowania.

Wyrokiem z dnia 28 lutego 2013 r. Sąd Okręgowy w Koszalinie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił odwołanie.

Powyższe orzeczenie Sąd Okręgowy oparł o następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne:

T. G. urodził się dnia(...). Pracę zarobkową rozpoczął w październiku 1974 r., po zakończeniu zasadniczej służby wojskowej. Później pracował w różnych firmach – głównie w branży rolniczej (Rolnicza Spółdzielnia Produkcyjna w P., Rolnicza Spółdzielnia Produkcyjna w S., Kombinat Rolny (...), Rolnicza Spółdzielnia Produkcyjna w G.). Od 1993 roku okresy zatrudnienia ubezpieczonego były stosunkowo krótkie, przerywane okresami bezrobocia.

W 1994 roku T. G. złożył pierwszy wniosek o rentę. Jednak Zakład Ubezpieczeń Społecznych decyzją z dnia 10 maja 1994 r. odmówił ustalenia prawa do renty ze względu na brak przesłanki w postaci inwalidztwa. Kolejny wniosek wpłynął cztery lata później. Tym razem efekt okazał się pozytywny dla ubezpieczonego i mocą decyzji z dnia 24 listopada 1998 r. został on uznany za uprawnionego do renty okresowej z tytułu częściowej niezdolności do pracy. Świadczenie emerytalne otrzymywał do listopada 1999 r., po czym utracił prawo do świadczenia z powodu odzyskania zdolności do pracy.

Po utracie prawa do renty skarżący podejmował różne prace i korzystał z zasiłku dla bezrobotnych. Ostatnim pracodawcą T. G. była firma (...) spółka jawna w P.. Został tam zatrudniony w październiku 2006 r. w charakterze kierowcy i pracownika gospodarczego w pełnym wymiarze czasu pracy. Pracę świadczył do dnia 30 września 2011 r.; z tą datą stosunek pracy został rozwiązany na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. Przyczyny rozwiązania stosunku pracy obciążają pracodawcę, który zwolnił ubezpieczonego, bo chciał zatrudnić młodszą osobę. Ubezpieczony zakwestionował zasadność wypowiedzenia umowy o pracę na drodze postępowania sądowego. Sąd Rejonowy w Białogardzie uznał jego racje i wyrokiem z dnia 20 lutego 2012 r. zasądził od pozwanego pracodawcy stosowne odszkodowanie. Sąd Okręgowy w Koszalinie, który orzekał w sprawie w związku ze złożoną przez stronę pozwaną apelacją, uznał wyrok sądu pierwszej instancji za zgodny z prawem. Po rozwiązaniu stosunku pracy ubezpieczony korzystał z zasiłku dla bezrobotnych.

T. G. wykazał 34 lata i 1 dzień okresów składkowych oraz 1 rok, 5 miesięcy i 29 dni okresów nieskładkowych, co łącznie daje mu 35 lat i 6 miesięcy stażu emerytalnego.

W październiku 2012 r. wystąpił z wnioskiem o świadczenie przedemerytalne.

Na podstawie ustalonego stanu faktycznego, niekwestionowanego przez strony, oraz art. 2 pkt 5 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. z dnia 28 maja 2004 r. ze zm.) Sąd Okręgowy uznał, że odwołanie nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd pierwszej instancji zaznaczył, że ubezpieczonego jako osobę, która nie ukończyła 55 roku życia dotyczy jedynie warunek wymieniony w punkcie 5 art. 2 powołanej wyżej ustawy i winien on udowodnić spełnienie następujących przesłanek:

- 1) rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn leżących po stronie pracodawcy,
- 2) okres pracy u ostatniego pracodawcy nie krótszy niż 6 miesięcy,

3) łączny staż pracy w wymiarze co najmniej 35 lat,

4) złożenie wniosku po upływie 6 miesięcznego okresu pobierania zasiłku dla bezrobotnych w nieprzekraczalnym terminie 30 dni.

Przy czym koniecznym pozostaje, aby wszystkie przesłanki zaistniały jednocześnie.

Sąd Okręgowy wskazał, że ponieważ pracodawca ubezpieczonego nie został zlikwidowany, ani też nie ogłoszono jego upadłości, stąd T. G. może dotyczyć jedynie ustęp 2 przytoczonego przepisu, który artykułuje następujące przesłanki prawa do świadczenia przedemerytalnego, a mianowicie:

1) pozostawanie w zatrudnieniu przez okres co najmniej 6 miesięcy

2) rozwiązanie 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.

3) wykazanie co najmniej 35 lat okresu składkowego i nieskładkowego uprawniającego do emerytury,

4) ukończenie 60 roku życia

5) złożenie wniosku po upływie 6 miesięcznego okresu pobierania zasiłku dla bezrobotnych w nieprzekraczalnym terminie 30 dni.

Sąd pierwszej instancji uznał, że ubezpieczony udowodnił istnienie niemal wszystkich przesłanek za wyjątkiem jednej z nich to jest ustawowych przyczyn rozwiązania stosunku pracy. Ostatni stosunek pracy, w jakim pozostawał zakończony został 30 września 2011 r. Poza sporem pozostaje, że rozwiązanie umowy o pracę nie było zgodne z prawem i z tego tytułu skarżący otrzymał odszkodowanie. Nie budzi wątpliwości również fakt, że pracodawca wypowiedział umowę z powodów subiektywnych i w tym sensie leżących po jego stronie, ponieważ zamierzał zatrudnić inną, młodszą osobę. Nie mniej jednak przyczyny te nie mają żadnego związku z przyczynami leżącymi po stronie zakładu pracy w rozumieniu ustawy o świadczeniach przedemerytalnych. Zgodnie z treścią przepisu przywołanego na wstępie powody rozwiązania stosunku pracy muszą być tożsame z powodami wskazanymi w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Art. 2 ustawy o promocji i zatrudnieniu w punkcie 29 wyjaśnia, co należy rozumieć pod pojęciem przyczyn dotyczących zakładu pracy. W myśl przywołanego przepisu oznacza to:

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 (Dz. U. z 1998 r., nr 21, poz. 94 ze 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 ze zm.) z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Zdaniem Sądu Okręgowego analiza przepisu ewidentnie wskazuje, że przyczyny uprawniające do świadczenia przedemerytalnego leżące po stronie pracodawcy, to przyczyny ekonomiczne. Zatem bez względu na fakt, że

ubezpieczony obiektywnie nie dał powodu do rozwiązania z nim umowy o pracę i w tym sensie „wina” nie leży po jego stronie, to jednak bezspornie nie doszło do wypowiedzenia z powodu niewypłacalności firmy (...) spółka jawna w P., a jedynie taka okoliczność stanowiłaby podstawę do ustalenia żądanego uprawnienia. Bez znaczenia przy tym pozostaje fakt, że ubezpieczony nie znajduje się w sytuacji opisanej w ustawie o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, ze względu na to, że jego pracodawca zatrudnia mniej niż 20 pracowników. Dla pracodawców zatrudniających poniżej 20 osób ustawodawca wyraźnie wskazał alternatywę w postaci możliwości rozwiązania stosunku pracy na podstawie Kodeksu pracy. Jednak rozwiązanie stosunku pracy musi nastąpić, ale z tych samych przyczyn, o których mowa w ustawie o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy. W rozpoznawanej sprawie taka przyczyna nie zaistniała.

Zatem, w świetle ustalonego stanu faktycznego, w ocenie sądu pierwszej instancji nie ulega wątpliwości, że T. G. nie spełnia zasadniczej przesłanki kwalifikującej do świadczenia przedemerytalnego, a mianowicie rozwiązanie stosunku pracy nie nastąpiło z przyczyn niedotyczących pracowników zgodnie z przepisami o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w rozumieniu ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych. Pomimo wypełnienia pozostałych warunków ubezpieczony nie nabył prawa do świadczenia przedemerytalnego, gdyż jedynie łączne spełnienie wszystkich przesłanek daje takie uprawnienie.

Z przedstawionych powodów sąd pierwszej instancji oddalił odwołanie z mocy art. 477¹⁴ § 1 k.p.c.

Z powyższym wyrokiem Sądu Okręgowego w Koszalinie w całości nie zgodził się T. G., który w wywiedzionej apelacji zarzucił mu:

- naruszenie prawa materialnego przez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, w szczególności art. 2 pkt 29a ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, a także przepisu art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników przez przyjęcie, że wymienione w nich przyczyny uprawniające do świadczenia przedemerytalnego to przyczyny wyłącznie ekonomiczne.

Wskazując na powyższe apelujący wniósł o:

- zmianę zaskarżonego wyroku i przyznanie świadczenia przedemerytalnego
- zasądzenie od organu rentowego kosztów procesu według norm przepisanych, ewentualnie
- uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpatrzenia - przy uwzględnieniu kosztów postępowania odwoławczego.

W uzasadnieniu skarżący przede wszystkim wskazał, że sąd pierwszej instancji uznał, iż ubezpieczony nie nabył prawa do świadczenia przedemerytalnego, bowiem rozwiązanie stosunku pracy nie nastąpiło z przyczyn niedotyczących pracowników w rozumieniu przepisów ustawy o świadczeniach przedemerytalnych.

Zdaniem apelującego obowiązująca ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy nie posługuje się przyczynami ekonomicznymi czy organizacyjnymi. Posługuje się ogólnym pojęciem „przyczyn niedotyczących pracownika”, a ten stan sprawy uzasadnia wnioski zgłoszone na wstępie.

Sąd Apelacyjny rozważył, co następuje:

Apelacja ubezpieczonego doprowadziła do uchylenia zaskarżonego wyroku.

W sprawie podkreślić należy, że Sąd Okręgowy nie przeprowadził żadnego postępowania i nie doprowadził do ustalenia rzeczywistej przyczyny rozwiązania umowy o pracę z ostatnim pracodawcą ubezpieczonego – (...) spółka jawna w P.. A okoliczność ta jest istotna dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Przedmiotem sporu jest bowiem prawo T. G. do świadczenia przedemerytalnego, którego odmówiono mu w zaskarżonej decyzji z dnia 21 listopada 2012 r., ponieważ w ocenie organu rentowego stosunek pracy nie ustał z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (j. t. Dz. U. z 2008 r., nr 69, poz. 415). Jednocześnie w odpowiedzi na odwołanie organ rentowy przyznał, że ubezpieczony spełnia warunki niezbędne do nabycia świadczenia przedemerytalnego za wyjątkiem wymaganego sposobu rozwiązania stosunku pracy, ponieważ ten nie został rozwiązany z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

Natomiast sąd pierwszej instancji wydając zaskarżone orzeczenie uznał: „Poza sporem pozostaje, że rozwiązanie umowy o pracę nie było zgodne z prawem i z tego tytułu skarżący otrzymał odszkodowanie. Nie budzi wątpliwości również fakt, że pracodawca wypowiedział umowę z powodów subiektywnych i w tym sensie leżących po jego stronie, ponieważ zamierzał zatrudnić inną, młodszą osobę.” W ocenie Sądu Apelacyjnego jedyny bezsporny fakt jest taki, że umowa o pracę została rozwiązana z naruszeniem przepisów i z tego tytułu ubezpieczony otrzymał odszkodowanie. Natomiast zupełnie dowolnym i nieuprawnionym jest twierdzenie, że pracodawca wypowiedział umowę z powodów subiektywnych oraz że zamierzał zatrudnić inną młodszą osobę. Sąd odwoławczy dopuścił dowód z zeznań ubezpieczonego, który wskazał, że pracodawca na jego miejsce nie zatrudnił nowego pracownika, a przeniósł na to stanowisko pracownika już zatrudnionego wcześniej. Zatem, okoliczność rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika i to w rozumieniu ustawy o świadczeniach przedemerytalnych wobec ubezpieczonego może okazać się prawdziwa.

Przy ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd Okręgowy zwróci się do pracodawcy (...) spółki jawnej w P. o złożenie akt osobowych T. G., przedstawienie danych potrzebnych do ustalenia czy rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn niedotyczących pracownika (stan zatrudnienia przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem stosunku pracy z ubezpieczonym oraz po rozwiązaniu stosunku pracy, z podaniem przyczyn rozwiązania stosunku pracy z innymi pracownikami, czy i kto przejął obowiązki ubezpieczonego, jaka była sytuacja ekonomiczna firmy w tym okresie oraz inne dane konieczne do powyższego ustalenia) oraz udokumentowania ich. Sąd winien także dołączyć do akt niniejszej sprawy i zapoznać się z aktami sprawy Sądu Rejonowego w Białogardzie z dnia 20 lutego 2012 r., o sygn. IV P 186/11. Nadto rozważyć potrzebę przeprowadzenia dowodu z osobowych źródeł osobowych, tj. uzupełniającego przesłuchania ubezpieczonego, pracodawcy lub przedstawiciela – osoby (osób), która podjęła decyzję o rozwiązaniu z ubezpieczonym umowy o pracę. Ewentualnie Sąd Okręgowy przeprowadzi dalsze dowody, jeżeli po przeprowadzeniu wskazanych dowodów, uzna je za konieczne do ostatecznego wyjaśnienia okoliczności sprawy. Dopiero przeprowadzenie postępowania we wskazanym zakresie winno doprowadzić do ustalenia istotnej dla rozstrzygnięcia okoliczności, a w konsekwencji umożliwi Sądowi Okręgowemu wydanie końcowego orzeczenia.

Ponieważ w sprawie należy przeprowadzić całe postępowanie dowodowe na okoliczność rzeczywistej przyczyn rozwiązania z ubezpieczonym umowy o pracę przez (...) spółkę jawną w P., sąd odwoławczy na podstawie art. 386 § 4 k.p.c. uchylił zaskarżony wyrok i sprawę przekazał do ponownego rozpoznania.

SSA Urszula Iwanowska SSA Jolanta Hawryszko SSA Romana Mrotek