

Sygn. akt III AUa 697/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 lipca 2017 r.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie - Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

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

po rozpoznaniu w dniu 4 lipca 2017 r. w Szczecinie

sprawy C. P.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w K.

o świadczenie przedemerytalne

na skutek apelacji organu rentowego

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

z dnia 15 czerwca 2016 r. sygn. akt IV U 1091/15

1. oddała apelację,
2. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w K. na rzecz ubezpieczonego kwotę 540 zł (pięćset czterdzieści złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

SSA Romana Mrotek SSA Urszula Iwanowska SSA Jolanta Hawryszko

Sygn. akt III AUa 697/16

UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w K. decyzją z 9 października 2015 r. odmówił C. P. prawa do świadczenia przedemerytalnego, ponieważ stosunek pracy nie został rozwiązany z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Ubezpieczony w odwołaniu wniósł o zmianę decyzji i przyznanie prawa do zasiłku przedemerytalnego. Podniósł, że spełnia wszystkie warunki do otrzymania spornego świadczenia, gdyż stosunek pracy został z nim rozwiązany wyłącznie z przyczyn leżących po stronie pracodawcy (brak zamówień na produkty byłego pracodawcy). Organ rentowy w odpowiedzi wniósł o jego oddalenie.

Sąd Okręgowy w Koszalinie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 15 czerwca 2016 r. zmienił zaskarżoną decyzję i przyznał ubezpieczonemu C. P. świadczenie przedemerytalne od 10 września 2015r.

Sąd I instancji ustalił, że C. P. urodzony (...) posiada staż pracy wynoszący 43 lata, 11 miesięcy i 11 dni okresów składkowych oraz 1 rok, 7 miesięcy i 26 dni okresów nieskładkowych. Ubezpieczony był pracownikiem(...) z siedzibą w B., gdzie wykonywał pracę na stanowisku operator obrabiarki sterowanej numerycznie. Zakład pracy kilkakrotnie ulegał przekształceniom, stąd ubezpieczony był przejmowany przez następnych pracodawców, z którymi zawierał umowy o pracę na czas określony na stanowisku operator obrabiarki sterowanej numerycznie. W dniu 17 lutego 2015r. pracodawca wypowiedział C. P. umowę o pracę z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na datę 7 marca 2015 r. (...) w B. zajmuje się produkcją opraw oświetleniowych. Zatrudnia łącznie ok. 300 pracowników, roczna rotacja pracowników wynosi około 50 osób. Na datę 1.01.2015r. spółka zatrudniała 228 osób, na 30.05.2015 r. zatrudniała 227 osób, na 1.01.2016 r. zatrudnienie wynosiło 317 osób, przy czym 1.12.2008 r. Spółka (...) przejęła od spółki powiązanej (...) 87 pracowników. Przejęcie miało charakter formalny, gdyż wszyscy pracownicy obu spółek pracują w jednym zakładzie pracy.

W I kwartale 2015 r. znacznie zmniejszyła się produkcja. W lutym 2015r. zmieniły się władze spółki i doszło do przeorganizowania produkcji. Podjęto decyzję o zwolnieniach z uwagi na zmniejszony pakiet zamówień. Nie było zarzutów do pracy ubezpieczonego, nie był zgłoszony do zwolnienia. W dacie 17.02.2015r. pracodawca wypowiedział C. P. umowę o pracę, które jednocześnie otrzymało 6 innych osób, m.in. J. K.. W zakładzie nie zatrudniono nowego pracownika na jego stanowisko, zaś dotychczasowe obowiązki zostały rozdzielone na pracujących w tym samym dziale pracowników. W listopadzie 2015 r. w wydziale doszła nowa maszyna i przeszedł pracownik wcześniej zatrudniony w innym wydziale. Przyczyną zwolnienia J. K. była faktyczna likwidacja stanowiska pracy z przyczyn organizacyjnych; zmieniono system zmianowy z 3-zmianowego na 2-zmianowy oraz z uwagi na zmniejszony pakiet zamówień w I kwartale 2015r. W dniu 9 marca 2015r. C. P. uzyskał status osoby bezrobotnej z prawem do zasiłku, który pobierał od 9.03.2015 r.; 9.09.2015r. upłynął 6-miesięczny okres pobierania zasiłku przez ubezpieczonego.

W oparciu o art. 2 ust. 1 pkt 5 i ust. 3 ustawy z 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (t.j. Dz.U. z 2013r., poz. 170 ze zm.), a także pomocniczo art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz.U. z 2015r., poz. 149 z późn.zm.) Sąd Okręgowy uznał zasadność odwołania. Ubezpieczony wykazał okres uprawniający do emerytury wynoszący co najmniej 40 lat, zaś bezpośrednio po rozwiązaniu stosunku pracy zarejestrował się we właściwym urzędzie pracy, uzyskał status osoby bezrobotnej i w okresie 9.03.2015 – 9.09.2015 pobierał zasiłek, po czym otrzymał prawidłowy dokument z PUP w B. i w terminie 30 dni od dnia jego wydania złożył wnioski o świadczenie przedemerytalne.

Oceniając materiał dowodowy, w szczególności dokumenty urzędowe i prywatne, a także zeznania świadków – pracowników, pracodawcy ubezpieczonego oraz członka zarządu spółki Sąd Okręgowy uznał jego wiarygodność. Sąd pominął zeznania M. S., gdyż osoba ta chociaż sporządza dokumentację kadrowo-płacową, nie ma wiedzy o merytorycznych powodach zwolnień, a przede wszystkim w ogóle nie kojarzyła sprawy i osoby ubezpieczonego, jednakże uwzględnił dane dotyczące pracodawcy, jak i liczbę pracowników oraz ich rotację, fakt zwolnienia z ubezpieczonym łącznie 7 osób w tym samym czasie oraz, że aktualne liczbą zatrudnionych pracowników w Spółce wynika z decyzji o charakterze organizacyjnych dwóch powiązanych ze sobą Spółek ((...) i (...)). Nadto bezpośredni przełożeni ubezpieczonego kategorycznie zeznali, że ubezpieczony był dobrym pracownikiem i nie typowali go do zwolnienia. Sąd Okręgowy uznał, że pracodawca ubezpieczonego wykorzystał fakt, iż formalnie zawarł z ubezpieczonym kolejną długoterminową umowę na czas określony, od 1.08.2012 do 31.07.2016. Stąd też chociaż umowa została rozwiązana w wyniku wypowiedzenia przez pracodawcę to nie musiał wskazać przyczyn decyzji. Sąd podkreślił, że definicja pojęcia „przyczyny dotyczące zakładu pracy” zawarta w art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy o promocji zatrudnienia oznacza m. in. rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z powodu ogłoszenia upadłości pracodawcy, jego likwidacji lub likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych albo technologicznych. Jednocześnie tych terminów nie można rozumieć w oderwaniu od potocznego znaczenia tych wyrażań. Zatem przyczyny ekonomiczne 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 zaś 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. Nadto redakcja art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy wskazuje, w ocenie sądu okręgowego, że zamiarem ustawodawcy było objęcie normą tego przepisu wszystkich pracowników, których stosunki pracy zostały zakończone z przyczyn niewywołanych przez pracownika, w przeciwnym razie zawężająca wykładnia prowadziłaby do pozbawienia ochrony przewidzianej w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz w ustawie o świadczeniach przedemerytalnych pracowników, którzy utracili zatrudnienie z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Sąd Okręgowy uznał, że likwidacja stanowiska pracy z przyczyn organizacyjnych była rzeczywistym powodem rozwiązania stosunku pracy z ubezpieczonym. Na to ustalenie wskazuje sytuacja organizacyjno-finansowa pracodawcy, który w I kwartale 2015r. posiadał mniejszą liczbę zamówień. Ponadto zmieniono organizację pracy (zmniejszono ilość zmian pracowniczych). Spółka dokonała więc w tym okresie zwolnień, które miały na celu dostosować ilość pracowników do faktycznej ilości zamówień. Zwolnienia te dotyczyły nie tylko ubezpieczonego ale również innych pracowników (m.in. J. K., łącznie 7 osób). Ukształtowana na nowo struktura organizacyjna zakładu pracy spowodowała, że pracę ubezpieczonego wykonywali w istocie pozostali w zatrudnieniu pracownicy wydziału. Sąd I instancji zaznaczył, że bez znaczenia pozostawało, że aktualnie zatrudnienie w spółce wzrosło, gdyż wynika to przede wszystkim z przejścia 87 pracowników ze spółki powiązanej. Przyczyną rozwiązania stosunku pracy nie było zatem nierzetelne wykonywanie obowiązków pracowniczych przez ubezpieczonego. Sąd okręgowy zauważył, że wybór pracownika podlegającego zwolnieniu dokonywany jest najczęściej na podstawie dodatkowych kryteriów dotyczących osoby pracownika o charakterze subiektywnym (np. stosunek pracownika do wykonywania obowiązków pracowniczych) albo obiektywnym (wiek, kwalifikacje, choroba czy niepełnosprawność). Za fakt notoryjny uznać należy, że pracodawca dąży do zwolnienia pracowników najmniej przydatnych i do pozostawienia pracowników najlepszych. A zatem w wypadku konkretnych decyzji o zwolnieniu, oprócz przyczyn występujących po stronie zakładu pracy, co do zasady istnieją dalsze przyczyny uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy z konkretnym pracownikiem. Przyczyny określone więc jako "dotyczących zakładu pracy" są więc "wyłączne" w tym znaczeniu, że bez ich zaistnienia nie podjęto by decyzji o zwolnieniu konkretnego pracownika z innych, występujących w konkretnie stanie faktycznym przyczyn.

Mając na uwadze powyższe, sąd okręgowy uznał, że rozwiązanie stosunku pracy z ubezpieczonym C. P. nastąpiło z powodu likwidacji jego stanowiska pracy, którego przyczyną były zmiany organizacyjne u byłego pracodawcy oraz zmniejszona ilość zamówień w I kwartale 2015r. W konsekwencji ubezpieczony spełnił przesłanki do przyznania mu świadczenia przedemerytalnego.

Z powyższym rozstrzygnięciem w całości nie zgodził się organ rentowy. W wywiedzionej apelacji wyrokowi zarzucił sprzeczność istotnych ustaleń sądu z treścią zebranego materiału dowodowego wskutek naruszenia przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy, a mianowicie:

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez uznanie za jednoznaczne, wiarygodne i wyczerpujące zeznań świadków P. W. i J. B., a także J. K. (bezpośrednio zainteresowanego w sprawie z uwagi na tożsamą sprawę przed Sądem wyrokującym), a następnie uznania, iż stosunek pracy ubezpieczonego został rozwiązany z przyczyn dotyczących zakładu pracy tj. z powodu likwidacji stanowiska, w sytuacji gdy z zeznań R. D. oraz z pominiętych zeznań świadka M. S., wynika wprost, że w zakładzie pracy nie było zwolnień grupowych ani też likwidacji stanowisk, a zwolnienia pracowników odbywały się na podstawie oceny wydajności pracy pracowników i z zachowaniem normalnej pracy rozwijającego się zakładu.

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granicy swobodnej oceny dowodów polegającej na poczynieniu ustaleń dowolnych i sprzecznych z dokumentacją pracowniczą ubezpieczonego - świadectwem pracy, wypowiedzeniem, których treść jest zgodna z procedurą wystawiania świadectw pracy, a także wbrew zeznaniom świadka R. D., którego zeznania wskazują, że w zakładzie nie doszło do zwolnień grupowych ani też do likwidacji stanowiska pracy ubezpieczonego, były natomiast zwolnienia wynikające z normalnej zakładu produkcyjnego. W sytuacji rozważenia

wskazanych zeznań w korelacji z wypowiedzeniem i świadectwem pracy, w ocenie apelującego nie można uznać, że przyczyna rozwiązania stosunku pracy ubezpieczonego pozostawała wyłącznie po stronie zakładu pracy, gdyż żadna z przyczyn (ekonomiczna, organizacyjna, produkcyjna, techniczna) nie miała istotnego wpływu na ustanie tego stosunku pracy, a jedyną wiarygodną przyczyną była możliwość skorzystania ze świadczenia przedemerytalnego.

Apelujący zarzucił także naruszenie prawa materialnego, w szczególności art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych poprzez błędne zastosowanie i przyznanie ubezpieczonemu prawa do świadczenia przedemerytalnego, podczas gdy ubezpieczony nie spełnia podstawowego warunku do nabycia uprawnień do świadczenia przedemerytalnego, albowiem jego stosunek pracy nie został rozwiązany z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia, co wynika ze świadectwa pracy i m.in. z zeznań R. D. i M. S.. Wskazując na powyższe organ rentowy wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie odwołania.

Sąd Apelacyjny rozważył sprawę i uznał, że apelacja jest niezasadna.

W ocenie Sądu Apelacyjnego sąd pierwszej instancji dokonał w sprawie prawidłowej oceny zgromadzonych dowodów, prawidłowych ustaleń i w efekcie trafnie rozstrzygnął sprawę, choć nie wskazał jednoznacznie materialnoprawnej podstawy. Sąd apelacyjny w całości aprobuje ustalenia sądu okręgowego.

W kontekście zarzutów apelacji i dotychczasowego przebiegu postępowania, spornym w sprawie pozostawało ustalenie czy rozwiązanie stosunku pracy C. P. z pracodawcą nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy, stosownie do art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych.

Jak trafnie argumentował sąd I instancji, przepis art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych w zakresie rozumienia użytego w ustawie pojęcia „rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy” odsyła do przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Stosownie do przepisów tej ustawy, przyczyną dotyczącą zakładu pracy jest rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z powodu ogłoszenia upadłości pracodawcy, jego likwidacji lub likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych albo technologicznych. Zgodzić się przy tym należy, że terminów „przyczyna ekonomiczna”, „przyczyna organizacyjna”, „przyczyna produkcyjna” oraz „przyczyna technologiczna” nie można rozumieć w oderwaniu od potocznego znaczenia tych wyrażeń, co już precyzyjnie wyjaśnił sąd okręgowy.

W kontekście zatem zgromadzonego materiału dowodowego, sąd apelacyjny podzielił stanowisko sądu I instancji, w przedmiocie uznania, że rzeczywistą przyczyną rozwiązania stosunku pracy z C. P. była likwidacja stanowiska pracy z przyczyn organizacyjnych. Zmniejszenie liczby otrzymywanych zamówień, liczby zmian pracowniczych z trzech do dwóch wyraźnie wskazują, że pracodawca musiał dokonać zwolnień by utrzymać równowagę finansową i sprawność działania spółki, dostosowując liczbę pracowników do faktycznej, zmniejszającej się ilości zamówień. Jednocześnie te zwolnienia dotyczyły również innych osób (m. in. świadka J. K.). Ponadto na stanowisko ubezpieczonego (jak też świadka J. K.) nie zatrudniono żadnego nowego pracownika, zaś jego obowiązki przejęli pozostali w zatrudnieniu tokarze. W sytuacji zwolnienia pracownika z powodu niskiej wydajności pracy czy też nierzetelnego wykonywania obowiązków, oczywiste wydaje się znalezienie zastępstwa aby nie zwiększać nakładu pracy pozostałych pracowników, przy czym w niniejszej sprawie tak się nie stało. Jednocześnie bezpośredni przełożeni ubezpieczonego, P. W. i J. B. zeznali, że nie typowali ubezpieczonego do zwolnienia.

Powyższe w ocenie sądu odwoławczego pozwala na przyjęcie, że wyłączną przyczyną rozwiązania umowy o pracę z C. P. była potrzeba zmniejszenia zatrudnienia w spółce ze względu na zmianę jej sytuacji organizacyjno-finansowej, która nastąpiła na początku 2015 r. Stąd uznać należało, że do rozwiązania stosunku pracy doszło z przyczyn dotyczących wyłącznie zakładu pracy. Nadto w apelacji organu rentowego nie sposób dostrzec jakichkolwiek zarzutów, do których nie odniósłby się sąd I instancji w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, zaś apelujący w istocie usiłował jedynie dowieść swoich racji poprzez zaprezentowanie odmiennej oceny materiału dowodowego. Sąd apelacyjny podkreśla, że dla skuteczności zarzutu naruszenia granic swobodnej oceny dowodów nie jest wystarczająca sama polemika wyprowadzająca wnioski odmienne, lecz wymagane jest wskazanie, w czym wyraża się brak logiki lub uchybienie regułom doświadczenia życiowego w przyjęciu wniosków kwestionowanych. W niniejszej sprawie zaś

żadna z powyższych okoliczności nie zaszła, zaś sąd okręgowy zgromadził pełny materiał dowodowy, który należycie ocenił, nie naruszając granic określonych przez treść art. 233 § 1 k.p.c.

Nie sposób zatem podzielić zarzutów apelacji, albowiem oparto je wyłącznie na odmiennej ocenie zgromadzonych dowodów, co w żadnym razie nie może stanowić podstawy do wzruszenia zaskarżonego wyroku. Analiza przepisów przede wszystkim ustawy o promocji zatrudnienia w kontekście zebranego materiału dowodowego jednoznacznie prowadzi do wniosku, że przyczyną rozwiązania stosunku pracy z C. P. była likwidacja jego stanowiska pracy, a zatem zmiana organizacyjna – wpisująca się w zakres pojęć zawartych w art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy o promocji zatrudnienia. Oznacza to, że ubezpieczony utracił pracę z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy, a więc spełnił przesłankę z art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych. Skoro zaś nie kwestionowano spełnienia pozostałych przesłanek wymaganych przez prawo, należało przyjąć, że ubezpieczonemu przysługuje prawo do świadczenia przedemerytalnego.

Wskazać na marginesie należy, że w analogicznej sprawie dotyczącej świadka J. K. (sygn. akt III AUa 513/16), pracującego na tym samym co C. P. stanowisku, w tym samym okresie również rozwiązano stosunek pracy. W przytoczonym postępowaniu Sąd Apelacyjny w Szczecinie nie przychylił się do stanowiska organu rentowego uznając, że mimo braku wzmianki na ten temat w świadectwie pracy, J. K. również został zwolniony z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, a zatem z przyczyny wymienionej w art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych. Jakkolwiek wyżej wskazany wyrok nie jest dla sądu w niniejszej sprawie wiążący, to pośrednio potwierdza on prawidłowość dokonanych ustaleń w przedmiocie przyczyn ustania stosunku pracy C. P..

Mając na uwadze powyższe, sąd apelacyjny na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację (pkt 1). O kosztach postępowania orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i § 3 k.p.c. w związku z art. 99 k.p.c. i w związku z art. 108 § 1 k.p.c. Wysokość kosztów ustalono w oparciu o § 9 ust. 2 w związku z § 10 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r., poz. 1804). Sąd Apelacyjny przychylił się do wniosku strony wygrywającej o zasądzenie dwukrotności stawki minimalnej z uwagi na znaczny nakład pracy oraz istotne przyczynienie się do wyjaśnienia sprawy (pkt 2).

SSA Romana Mrotek SSA Urszula Iwanowska SSA Jolanta Hawryszko