

Sygn. akt III AUa 858/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 czerwca 2017 r.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie - Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Romana Mrotek
Sędziowie:	SSA Anna Polak SSO del. Gabriela Horodnicka - Stelmaszczuk (spr.)
Protokolant:	St. sekr. sąd. Elżbieta Kamińska

po rozpoznaniu w dniu 13 czerwca 2017 r. w Szczecinie

sprawy Z. S.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G.

o przyznanie świadczenia przedemerytalnego

na skutek apelacji organu rentowego

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

z dnia 5 września 2016 r. sygn. akt VI U 428/16

oddala apelację.

SSA Anna Polak SSA Romana Mrotek SSO del. Gabriela Horodnicka

- Stelmaszczuk

Sygn. akt III AUa 858/16

UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. decyzją z dnia 31.05.2016 r. znak (...) odmówił ubezpieczonemu Z. S. prawa do świadczenia przedemerytalnego. W ocenie organu ubezpieczony nie spełnił przesłanek do przyznania świadczenia albowiem u jego ostatniego pracodawcy doszło do redukcji etatów, a nie likwidacji stanowiska ubezpieczonego.

Ubezpieczony Z. S. wniósł odwołanie od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w G. odmawiającej mu prawa do świadczenia przedemerytalnego. W uzasadnieniu wskazał, że spełnia warunki do przyznania w/w świadczenia, a organ nie przeanalizował dokładnie okoliczności sprawy.

Pozwany - Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. w odpowiedzi na odwołanie wniósł o jego oddalenie. Organ rentowy podtrzymał stanowisko wyrażone w zaskarżonej decyzji.

Wyrokiem z dnia 5 września 2016 roku Sąd Okręgowy w Gorzowie Wielkopolskim VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zmienił zaskarżoną decyzję w ten sposób, że przyznał ubezpieczonemu Z. S. prawo do świadczenia przedemerytalnego od 30 marca 2016 roku.

Sąd Okręgowy oparł swoje rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach faktycznych i rozważaniach prawnych:

Z. S. urodził się dnia (...) Posiada okres ubezpieczenia wynoszący 45 lat, 8 miesięcy i 2 dni okresów składkowych i nieskładkowych. W dniu 29 marca 2016 r. wystąpił do organu rentowego o przyznanie świadczenia przedemerytalnego.

Ubezpieczony od dnia 02.02.2015 r. pozostawał zatrudniony na podstawie umowy o pracę w Biurze (...) M. R. w G. na stanowisku pracownik biurowy – akwizycja ubezpieczeń. W dniu 14.08.2015 r. umowa o pracę została ubezpieczonemu wypowiedziana z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. W uzasadnieniu, jako przyczynę wypowiedzenia wskazano likwidację stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych. W chwili wypowiedzenia ubezpieczonemu umowy o pracę w Biurze (...) M. R. zatrudniona poza nim była jeszcze jedna osoba na stanowisku pracownik biurowy. Do obowiązków ubezpieczonego należało roznoszenie ulotek, prowadzenie wstępnych rozmów, odbieranie telefonów, wysyłka korespondencji oraz segregacja dokumentów. Drugi pracownik zajmował się rozliczaniem produkcji ubezpieczeniowej, rachunkami, sprzętem komputerowym oraz prowadził działalność gospodarczą własną jako agent. Jednocześnie sam M. R. poza sprawami związanymi z organizacją prowadzonej działalności gospodarczej również kontaktował się z klientami.

Na skutek złej koniunktury na rynku pracodawca zlikwidował stanowisko ubezpieczonego. Na miejsce ubezpieczonego nie została zatrudniona inna osoba. Po rozwiązaniu stosunku pracy ubezpieczony w dniu 04.09.2015 r. zarejestrował się w Powiatowym Urzędzie Pracy i od tego dnia nabył prawo do zasiłku dla bezrobotnych, który pobierał przez okres 6 miesięcy. W okresie pobierania zasiłku ubezpieczony nie odmówił bez nieuzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji zatrudnienia (lub innej pracy zarobkowej) albo zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych.

Sąd Okręgowy uznał odwołanie za uzasadnione, podnosząc, że zgodnie z treścią art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 30.04.2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz.U. z 2013 poz. 170 ze zm.) 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.1), 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.2)), zwanej dalej "ustawą o systemie ubezpieczeń społecznych", i za ten okres opłacała 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.

W świetle ust. 2 w/w artykułu za okres uprawniający do emerytury, o którym mowa w ust. 1, uważa się okres ustalony zgodnie z przepisami art. 5-9, art. 10 ust. 1 oraz art. 11 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

Z kolei jak stanowi ust. 3 w/w artykułu 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.

Nabycie prawa do świadczenia przedemerytalnego jest uzależnione od łącznego spełnienia wszystkich wymienionych warunków.

Sąd pierwszej instancji powołał się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23.05.2012 r., wydany w sprawie 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.

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy Sąd meriti podkreślił, że bezspornie ubezpieczony na dzień rozwiązania stosunku pracy posiadał ukończone 60 lat, pobierał zasiłek dla bezrobotnych przez okres co najmniej 180 dni, nie odmówił przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia i złożył wniosek o przyznanie świadczenia w wymaganym ustawą czasie. Poza sporem pozostawało również posiadanie przez ubezpieczonego okresu składkowego i nieskładkowego w wymiarze 45 lat, 8 miesięcy i 2 dni.

Spór pomiędzy stronami sprowadzał się do ustalenia czy do rozwiązania stosunku pracy ubezpieczonego doszło z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Sąd Okręgowy wskazał, że zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (j.t. Dz. U. 2013.674) użycie sformułowania „przyczyny dotyczące zakładu pracy” - oznacza:

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.

Sąd pierwszej instancji nadmienił, że w orzecznictwie wskazuje się, że „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 (por. wyrok sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 05.06.2013 r., sygn. akt III AUa 1246/12).

Na okoliczność przyczyn rozwiązania umowy o pracę ubezpieczonego Sąd meriti przeprowadził dowody z dokumentów znajdujących się w aktach organu rentowego oraz aktach sprawy, zeznań świadka B. K., zeznań świadka M. R. oraz zeznań Z. S.. Zdaniem tego Sądu, z wypowiedzenia umowy o pracę i świadectwa pracy ubezpieczonego wynikało, że był on zatrudniony od dnia 02.02.2015 r. do dnia 31.08.2015 w Biurze (...) M. R., a stosunek pracy został rozwiązany za wypowiedzeniem na podstawie art. 30 § 1 pkt. 2 k.p. w związku z likwidacją stanowiska z przyczyn ekonomicznych.

Sąd Okręgowy podniósł, że świadek B. K. i M. R. zeznali jednolicie, iż ubezpieczony w w/w okresie pracował w Biurze (...) M. R. w pełnym wymiarze czasu pracy. Pracodawca zatrudniając go miał zamiar przenieść na niego część swoich obowiązków. Ubezpieczony w rzeczywistości wykonywał pracę polegającą na roznoszeniu ulotek, prowadzeniu wstępnych rozmów, odbieraniu telefonów, wysyłce korespondencji oraz segregacji dokumentów. Świadkowie jednoznacznie również wskazali, iż z uwagi na złą sytuację finansową wynikającą z złej koniunktury na rynku została z ubezpieczonym rozwiązana umowa o pracę. Świadek B. K. wprost podał, że pracodawcy nie było stać na kolejnego pracownika. Z zeznań świadków wynikało również, że drugi z pracowników posiadał znacznie większe doświadczenie, staż pracy oraz zakres czynności dlatego też to z ubezpieczonym została rozwiązana umowa.

Po dokonaniu analizy całego zgromadzonego materiału dowodowego, w szczególności zeznań świadków, Sąd pierwszej instancji doszedł do przekonania, że przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało, że rzeczywistą i faktyczną przyczyną rozwiązania z ubezpieczonym stosunku pracy była likwidacja z przyczyn ekonomicznych stanowiska pracy zajmowanego przez Z. S., co zgodnie z cytowanym wyżej art. 2 ust. 1 pkt. 29 b ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, stanowi przyczynę dotyczącą zakładu pracy.

Sąd Okręgowy w pełni dał wiarę zeznaniom świadka i ubezpieczonego. Zeznania te były kluczowe dla ustalenia stanu faktycznego w sprawie i pozwoliły na rozwianie wątpliwości wyłaniających się na tle dokumentów zalegających w aktach ZUS. Sąd jednocześnie uznał za wiarygodne zgromadzone w aktach sprawy dokumenty, bowiem nie ujawniły się żadne okoliczności, które mogłyby podważyć ich wiarygodność.

Sąd pierwszej instancji wyjaśnił, iż jak wynikało ze zgromadzonego materiału dowodowego pracodawca ubezpieczonego z uwagi na złą sytuację ekonomiczną musiał dokonać likwidacji jednego stanowiska pracy. Do chwili

obecnej nie zatrudnił innego pracownika na jego miejsce. Tym samym nie budziło wątpliwości Sądu rozwiązanie z ubezpieczonym umowy o pracę z przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

Sąd meriti nie miał również wątpliwości, iż w zakładzie nastąpiła likwidacja co najmniej jednego ze stanowisk pracy, skoro na miejsce ubezpieczonego nie został nikt zatrudniony. Rozróżnianie likwidacji stanowiska pracy (unikalnego w strukturze zakładu) i redukcji etatu (w przypadku stanowisk powtarzalnych) ma znaczenie jedynie w przypadku odwołania pracownika do sądu z powodu nieprawidłowych czy nieobiektywnych kryteriów doboru pracowników do zwolnienia. Tymczasem na gruncie przedmiotowych ustaw istotne jest nie techniczne nazwanie przyczyny zwolnienia, ale jej rzeczywisty charakter, powodujący konieczność rozwiązania stosunku pracy wskutek zmniejszenia zatrudniania.

Sąd rozpoznający niniejszą sprawę podzielił również stanowisko Sądu Okręgowego w Gliwicach wyrażone w wyroku z dnia 12 lutego 2014 r., sygn. akt VIII U 2510/13W, w którym stwierdzono, że dla celów ustawy o świadczeniach przedemerytalnych istotne jest badanie jakie faktycznie były przyczyny utraty zatrudnienia, ważne jest, aby pracownik utracił zatrudnienie oparte na umowie o pracę w wyniku okoliczności dotyczących pracodawcy, bądź z powodu likwidacji, bądź z powodu jego niewypłacalności, bądź też z powodu zmian organizacyjnych, wymuszonych aktualną sytuacją finansową. W sytuacji gdy pracodawca traci faktyczne możliwości zatrudnienia części pracowników z uwagi na sytuację finansową spowodowaną ograniczeniem świadczonych usług, to warunek wymagany przez ustawę zostaje spełniony.

Reasumując, Sąd Okręgowy wskazał, że faktyczną przyczyną rozwiązania umowy o pracę była likwidacja stanowiska pracy ubezpieczonego spowodowana redukcją zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych. Mając zaś na uwadze, że ubezpieczony bezspornie spełnił pozostałe przesłanki przyznania świadczenia emerytalnego tj. odpowiedni wiek oraz posiadanie okresu uprawniającego do emerytury Sąd uznał, że ubezpieczonemu przysługuje prawo do świadczenia przedemerytalnego począwszy od dnia 30 marca 2016 roku tj. od dnia następnego po złożeniu wniosku.

Biorąc pod uwagę powyższe Sąd pierwszej instancji w oparciu o art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. zmienił zaskarżoną decyzję orzekając jak w sentencji wyroku.

Z powyższym rozstrzygnięciem nie zgodził się organ rentowy, zaskarżając je w całości i zarzucając mu:

1. Naruszenie prawa materialnego - art. 2 ust. 1 pkt. 29 b ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U.2016.645 j.t.) przez błędną jego wykładnię, polegającą na przyjęciu, że redukcja etatu ubezpieczonego przy dalszym istnieniu stanowiska pracy „pracownik biurowy” jest tożsame z likwidacją stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych w sytuacji gdy takich podstaw nie było.

2. Naruszenie przepisów prawa procesowego, tj.:

1/ art. 227 k.p.c. i art. 233 § 1 k.p.c., polegające na dowolnej, a nie swobodnej ocenie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w wyniku błędnego przyjęcia, że treść w/w. materiału dowodowego uzasadnia przyznanie ubezpieczonemu spornego prawa w sytuacji gdy takich podstaw nie było i w tym zakresie:

a/ pominięcie treści pisma pracodawcy - Biuro (...) M. R. z dnia 17.05.2016r., wskazującego, iż w dniu zwolnienia ubezpieczonego w biurze (...) był i jest zatrudniony jeszcze jeden pracownik na stanowisku pracownika biurowego, co przesądza o braku podstaw do przyjęcia konkluzji Sądu o likwidacji stanowiska pracy ubezpieczonego,

b/ oparcie rozstrzygnięcia na wybiórczych zeznaniach świadków: B. K., M. R. i ubezpieczonego, potwierdzających wykonywanie przez ubezpieczonego czynności pracownika biurowego i istnienie przedmiotowego stanowiska po rozwiązaniu z ubezpieczonym umowy o pracę oraz jego staż pracy w (...) jako akwizytora

- co skutkowało nierozpoznaniem przez Sąd istoty sprawy, które to uchybienia miały istotny wpływ na jej wynik.

Mając na uwadze powyższe zarzuty apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie odwołania. Ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego jej rozpoznania oraz o zasądzenie od ubezpieczonego na rzecz organu rentowego zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Zdaniem skarżącego, Sąd meriti naruszył prawo materialne przez błędną wykładnię art. 2 ust. 1 pkt. 29 b ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U.2016.645 j.t), zgodnie z którym: ilekroć w ustawie jest mowa o: przyczynach dotyczących zakładu pracy - oznacza to: rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z powodu ogłoszenia upadłości pracodawcy, jego likwidacji lub likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych albo technologicznych.

W ocenie apelującego, Sąd błędnie przyjął, że redukcja etatu ubezpieczonego jest tożsama z likwidacją jego stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych. Zdaniem organu rentowego takich podstaw nie było, albowiem stanowisko pracy „pracownik biurowy”, na którym był zatrudniony ubezpieczony nie zostało zlikwidowane i istnieje nadal, o czym poniżej.

Apelujący wskazał, że Sąd pierwszej instancji dopuścił się naruszenia dyspozycji przepisów art. 227 k.p.c. i art. 233 § 1 k.p.c. i orzekł zupełnie dowolnie z pominięciem istotnej treści zebranego w sprawie materiału dowodowego. W szczególności Sąd meriti pominął treść dowodów, przesądzających o braku podstaw do przyjęcia konkluzji Sądu o likwidacji stanowiska pracy zajmowanego przez ubezpieczonego. I tak pracodawca ubezpieczonego w piśmie z dnia 17.05.2016r. wskazał jego zakres obowiązków, podając jednocześnie, że w dniu zwolnienia pracownika Z. S. w biurze Centrum był i jest zatrudniony jeszcze jeden pracownik na stanowisku pracownika biurowego. Zdaniem organu rentowego, powyższe, wbrew wywodom Sądu, przesądza o braku podstaw do przyjęcia konkluzji o likwidacji stanowiska pracy ubezpieczonego. W tym zakresie Sąd meriti oparł rozstrzygnięcie na wybiórczych zeznaniach słuchanych w sprawie świadków. Zdaniem organu rentowego analiza treści zeznań świadków wskazuje, iż ubezpieczony wykonywał tożsame czynności jak drugi z pracowników- B. K., który był i jest zatrudniony nadal. Co istotne, w ocenie apelującego, Sąd meriti pominął zeznania ubezpieczonego, który podał, że 14 lat pracował w (...) jako akwizytor, cyt. „było to w latach 1984-1996”. ponadto w trakcie zatrudnienia poszukiwał nowych klientów, jeździł z pocztą, zbierał informacje od klientów, katalogował dokumenty, jeździł też do klienta. Treść tych zeznań, w ocenie organu rentowego, przeczy wywodom Sądu, iż drugi z pracowników posiadał cyt: „znacznie większe doświadczenie, staż pracy oraz zakres czynności dlatego też to z ubezpieczonym została rozwiązana umowa (...)”. Powyższe oznacza, że w sprawie nie doszło do likwidacji stanowiska pracy ubezpieczonego.

Apelujący wskazał, iż Sąd meriti, czyniąc wywody na temat likwidacji stanowiska ubezpieczonego z przyczyn ekonomicznych nie poczynił jakichkolwiek ustaleń w tym zakresie, a ubezpieczony nie zaoferował dowodów na przedmiotową okoliczność (art. 6 k.c.). Sąd nie wyjaśnił sytuacji finansowej pracodawcy w dacie zawarcia i rozwiązania z ubezpieczonym umowy o pracę, natomiast w sprawie brak dowodów, potwierdzających „złą koniunkturę na rynku”. W tym zakresie zeznania świadków, w szczególności M. R., są niewystarczające i niemiarodajne dla rozstrzygnięcia sprawy.

W odpowiedzi na apelację ubezpieczony wniósł o jej oddalenie w całości i zasądzenie od pozwanego na rzecz wnioskodawcy zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja jest nieuzasadniona.

Sąd Okręgowy prawidłowo ustalił stan faktyczny, a swe ustalenia oparł na należycie zgromadzonym materiale dowodowym, którego ocena nie wykraczała poza granice wskazane w art. 233 § 1 k.p.c. Sąd pierwszej instancji wywiódł prawidłowe wnioski z poprawnie dokonanej analizy dowodów stanowiących podstawę rozstrzygnięcia. Stąd też Sąd Apelacyjny ustalenia tego Sądu w całości uznał i przyjął jako własne.

Sąd odwoławczy nie stwierdził przy tym naruszenia przez Sąd pierwszej instancji prawa materialnego, w związku z czym poparł rozważania tego Sądu również w zakresie przyjętych przez niego podstaw prawnych orzeczenia.

Nie można zapominać, że postępowanie z zakresu ubezpieczeń społecznych jest postępowaniem cywilnym i obowiązują w nim wszystkie reguły procesowe również te dotyczące rozkładu ciężaru dowodu oraz terminów do składania wszelkich wniosków dowodowych. Art. 6 k.c. ustanawia podstawową regułę dowodową, zgodnie z którą ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne. Reguła ta pozostaje w ścisłym związku z przepisami Kodeksu postępowania cywilnego o dowodach. To na ubezpieczonym odwołującym się od decyzji ZUS ciążył obowiązek wykazania w procesie, że spełnia przesłanki do uzyskania prawa do świadczenia przedemerytalnego i dowieść tej okoliczności miał przed organem rentowym i Sądem pierwszej instancji (art. 232 i 381 k.p.c.). Zdaniem Sądu Apelacyjnego ubezpieczony sprostał temu obowiązkowi.

Dowodem podstawowym, który ubezpieczony niezaprzeczalnie przedstawił jest świadectwo pracy oraz oświadczenie pracodawcy co do przyczyn rozwiązania z nim umowy o pracę a także zeznania zawnioskowanych przez niego świadków.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych odmawiając prawa do świadczenia i zaprzeczając prawdziwości złożonych przez ubezpieczonego dokumentów winien był podjąć inicjatywę dowodową w celu udowodnienia okoliczności przeciwnych oraz nieprawdziwości oświadczeń wynikających z dokumentów. Tymczasem organ rentowy nie zawnioskował o przeprowadzenie dowodów na powyższą okoliczność. Pozwany, reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika winien był, zgodnie z regułami procesu zawnioskować o przeprowadzenie dowodu na okoliczności sporne czego nie uczynił.

Sąd Apelacyjny w całości podziela rozważania Sądu pierwszej instancji dotyczące oceny dowodów w kontekście istniejącej dokumentacji pracowniczej i nie dopatrył się zarzucanych Sądowi meriti błędów w zakresie postępowania dowodowego. Przeciwnie, stwierdzić należy, iż Sąd ten starannie zebrał i szczegółowo rozważył zaoferowane przez strony wszystkie dowody oraz ocenił je w sposób nienaruszający swobodnej oceny dowodów, uwzględniając w ramach tejże oceny zasady logiki i wskazania doświadczenia życiowego. Wobec tego nie sposób jest podważyć adekwatności dokonanych przez Sąd pierwszej instancji ustaleń do treści przeprowadzonych dowodów.

W tym miejscu należy przywołać stanowisko Sądu Najwyższego, przyjmowane przez Sąd drugiej instancji jako własne, wyrażone w orzeczeniu z dnia 10 czerwca 1999 r. (II UKN 685/98 OSNAPiUS 2000/17/655), że normy swobodnej oceny dowodów wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. W ocenie Sądu odwoławczego brak jest w niniejszej sprawie podstaw do uznania, iż Sąd pierwszej instancji postąpił wbrew którejkolwiek ze wskazanych wyżej reguł, a twierdzenia organu rentowego stanowią nieuzasadnioną polemikę z prawidłowym rozstrzygnięciem Sądu.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych przytoczył definicję „przyczyn dotyczących zakładu pracy”, określoną w art. 2 ust 1 pkt 29b ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz. U. z 2016r., poz. 645), po czym zarzucił Sądowi pierwszej instancji, błędną interpretację stanu faktycznego. Zdaniem apelującego stanowisko pracy ubezpieczonego istnieje a jego zwolnienie to jedynie redukcja etatu, przy czym skarżący zdaje się nie zauważać, że pracodawca w momencie wypowiedzenia zatrudnił dwóch pracowników (ubezpieczonego i M. K.), którzy mieli dostęp do tzw. biura. Na tym elemencie oparł swoją tezę, iż skoro dwóch pracowników pracuje w biurze, to pracownicy ci wykonują te same zadania i posiadają te same stanowiska pracy. Tymczasem stanowiska pracy obu pracowników i ich zakresy obowiązków były odmienne. Potwierdziły to zeznania właściciela, ubezpieczonego, świadka K. oraz przesłane przez pracodawcę zakresy czynności, które dodatkowo fakt ten potwierdziły. Do obowiązków świadka K. należało rozliczanie dokumentacji ubezpieczeniowej i księgowej, realizacja opłat i przelewów, obsługa informatyczna biura, obsługa, konserwacja i naprawa elektronicznych urządzeń biurowych. Do obowiązków wnioskodawcy należało: akwizycja ubezpieczeń bezpośrednia i telefoniczna, roznoszenie

ulotek reklamowych dotyczących ubezpieczeń na terenie G., przygotowanie ofert ubezpieczeń majątkowych i komunikacyjnych, katalogowanie zawartych ubezpieczeń. Po jego zwolnieniu, część zadań przejął właściciel, a pozostałe przestały być realizowane ze względów finansowych. Biorąc to wszystko pod uwagę, nie sposób zgodzić się ze zdaniem organu, iż nie nastąpiła likwidacja etatu.

Zgodzić należy się z wnioskodawcą, że zarzut apelującego polegający na tym, iż w dniu zwolnienia go z pracy w biurze (...) był zatrudniony jeszcze jeden pracownik (Pan K.) jest również chybiony. Rozpatrując zagadnienie likwidacji stanowiska pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy należy rozumieć stanowisko pracy pod względem nazwy, ale również pod względem zakresu przypisanych do niego zadań i obowiązków, jedyne i niepowtarzalne w strukturze zatrudniającego podmiotu (pracodawcy). Jak wynika z powyższego B. K. miał inne zadania i obowiązki, więc jego stanowisko pracy nie ma istotnego związku z likwidowanym stanowiskiem pracy. Dla oceny czy nastąpiła likwidacja stanowiska pracy czy redukcja etatu znaczenie ma nie sama nazwa zajmowanego stanowiska a czynności jakie w jej ramach faktycznie były wykonywane.

Słusznie zauważył wnioskodawca w odpowiedzi na apelację, że „likwidacja stanowiska pracy” i „redukcja etatu” są pojęciami pozaprawnymi, które nie mają swoich legalnych definicji w obowiązujących przepisach. Konsekwencją tego stanu rzeczy jest to, że nie istnieją normy prawa nakazujące pracodawcom stosowanie ich do jakichś ściśle określonych sytuacji. Niemniej jednak w orzecznictwie sądów oraz w doktrynie prawa pracy istnieje rozróżnienie tych dwóch przyczyn i ich zastosowania. Przyjmuje się, że z przyczyną w postaci likwidacji stanowiska pracy zachodzi w sytuacji, gdy takie stanowisko jest nie tylko pod względem nazwy, ale przede wszystkim pod względem zakresu przypisanych do niego zadań i obowiązków jedyne i niepowtarzalne w strukturze zatrudniającego podmiotu (pracodawcy). W praktyce mogą wystąpić dwa stanowiska o nazwie „specjalista”, z których każde będzie się nadawało do likwidacji z uwagi na odmienne zakresy przypisanych do nich zadań i obowiązków, nawet jeśli będą one leżały w tym samym obszarze działalności pracodawcy. Redukcja zatrudnienia występuje wówczas, gdy w strukturze zakładu jest dwóch lub więcej pracowników zatrudnionych na takim samym stanowisku (wykonujących takie same lub zbliżone zadania) i pracodawca zamierza zmniejszyć ich liczbę.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych kwestionował również, iż Sąd pierwszej instancji nie poczynił żadnych ustaleń, że likwidacja stanowiska ubezpieczonego nastąpiła z przyczyn ekonomicznych. Tymczasem zakład zdaje się nie zauważać, że w odwołaniu ubezpieczony wniósł o przeprowadzenie dowodu ze znajdujących się w aktach Zakładu dokumentów oraz o przesłuchanie świadków. Wskazani świadkowie zostali przesłuchani i Sąd dokonał oceny tych dowodów. To organ rentowy zobowiązany był wówczas wykazać, że zaofiarowane przez wnioskodawcę dowody są niewystarczające, czego nie uczynił.

Z powyższych względów, na podstawie art. 385 k.p.c. orzeczono jak w sentencji.

SSA Anna Polak SSA Romana Mrotek SSO del. Gabriela Horodnicka

- Stelmaszczuk