

Sygn. akt III AUa 1531/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 maja 2013 r.

Sąd Apelacyjny w Krakowie Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Krystian Serzysko
Sędziowie:	SSA Agata Pyjas - Luty (spr.) SSA Monika Kowalska
Protokolant:	st.sekr.sądowy Renata Tyrka

po rozpoznaniu w dniu 8 maja 2013 r. w Krakowie

sprawy z wniosku **L. P.**

przeciwko **Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w K.**

o świadczenie przedemerytalne

na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w K.

od wyroku Sądu Okręgowego w Krakowie Wydziału VII Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 6 września 2012 r. sygn. akt VII U 51/12

u c h y l a zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Krakowie.

Sygn. akt III AUa 1531/12

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Krakowie wyrokiem z dnia 6 września 2012 r., sygn. akt VII U 51/12, zmienił decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w K.

z dnia 9 grudnia 2011 r., którą organ rentowy odmówił L. P. prawa do świadczenia przedemerytalnego, w ten sposób, że przyznał L. P. świadczenie przedemerytalne począwszy od dnia 6 grudnia 2011 r.

Sąd Okręgowy ustalił, że przed Sądem Rejonowym dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowie toczyła się pod sygn. akt IV P 1494/10/N sprawa z powództwa L. P. o przywrócenie do pracy, która to sprawa zakończyła się zawarciem ugody, na mocy której Z. S. zobowiązał się do zapłaty na rzecz powódki odszkodowania w kwocie 1 317 złotych oraz do wydania świadectwa pracy z adnotacją, że umowę o pracę wypowiedział pracodawca, ze wskazaniem, iż przyczyna wypowiedzenia nie leży po stronie pracownika, a jest nią redukcja zatrudnienia. Do chwili obecnej Z. S.

nie wydał wnioskodawczyni świadectwa pracy, a postępowanie egzekucyjne dotyczące wykonania tej czynności jest nieskuteczne. Ponadto Sąd Okręgowy ustalił, że L. P., ur. (...), w okresie od 4 maja 2009 r. do 14 października 2010 r. była zatrudniona

w sklepie prowadzonym w K. przez właściciela firmy(...)Z. S.” i w tym też okresie została zgłoszona do ubezpieczenia społecznego. Od dnia 10 stycznia 2011 r. do chwili obecnej wnioskodawczyni jest zarejestrowana jako bezrobotna. W okresie od 18 stycznia 2011 r. aż do dnia złożenia odwołania w dniu 28 grudnia 2011 r. pobierała zasiłek dla bezrobotnych (ustawowy okres pobierania zasiłku trwał do 17 stycznia 2012 r.)

i w czasie pobierania zasiłku nie odmówiła bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej. Wniosek

o przyznanie świadczenia przedemerytalnego złożyła w dniu 5 grudnia 2011 r.

W świetle powyższego Sąd Okręgowy uznał odwołanie L. P. za uzasadnione, wskazując, że w świetle zebranego materiału dowodowego nieuzasadniona była odmowa przyznania świadczenia przedemerytalnego. Błędnie przyjął organ rentowy, że wnioskodawczyni nie spełnia dwóch warunków przyznania spornego świadczenia, tj. że z przedłożonego zaświadczenia z Urzędu Pracy nie wynika, iż w okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych nie odmówiła bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji zatrudnienia oraz że nie wykazała, iż rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

W ocenie Sądu Okręgowego wnioskodawczyni spełniła jednak wszystkie warunki, od których zależy przyznanie spornego świadczenia, ponieważ razem z odwołaniem od decyzji organu rentowego przedłożyła prawidłowe zaświadczenie z Urzędu Pracy, natomiast co do przesłanki polegającej na rozwiązaniu stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy Sąd uznał, że zrealizowanie tej przesłanki nie wymaga przedłożenia świadectwa pracy. W ocenie Sądu Okręgowego środkiem dowodowym, który w sposób dostateczny wykazał tę przesłankę, jest podpisana przez strony ugoda zawarta w sprawie IV P 1941/10/N.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w K. zaskarżył apelacją powyższy wyrok, podnosząc zarzut sprzeczności istotnych ustaleń Sądu I instancji

z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego i w oparciu o ten zarzut wnosił

o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie odwołania L. P.. Apelujący wywodził, że L. P. nie spełnia warunków, od których zależy przyznanie świadczenia przedemerytalnego, ponieważ z akt sprawy o sygn. IV P 1494/10/N, pomimo zawarcia ugody, wynika, że rozwiązanie stosunku pracy nie nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy, lecz z uwagi na konflikt

z pracodawcą.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Zaskarżony wyrok podlega uchyleniu, ponieważ Sąd I instancji nie wyjaśnił wszystkich okoliczności, od których zależy rozstrzygnięcie sprawy, w której spór dotyczył przysługiwania wnioskodawczyni uprawnienia do świadczenia przedemerytalnego a rozstrzygnięcie sprawy wymaga przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości.

Warunki, od których uzależnione jest przysługiwanie świadczenia przedemerytalnego, określone zostały w ustawie z dnia 30 kwietnia 2004 r.

o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. z 2013 r., Nr 170 tekst jedn.). W świetle art. 2 cytowanej ustawy, jedną z przesłanek prawa do świadczenia przedemerytalnego jest zaistnienie rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 r., Nr 69, poz. 415 tekst jedn.). Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w art. 2 ust. 1 pkt 29 przewiduje, że gdy w ustawie jest mowa o przyczynach dotyczących zakładu pracy - 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 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; d) rozwiązanie stosunku pracy przez pracownika na podstawie art. 55 § 1¹ ustawy Kodeks pracy z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Sąd I instancji w rozpoznawanej sprawie bez przeprowadzenia jakiegokolwiek postępowania dowodowego przyjął, że spełniona została przesłanka polegająca na „rozwiązaniu stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy”. Lektura uzasadnienia zaskarżonego wyroku wskazuje, że Sąd oparł się wyłącznie na treści ugody zawartej pomiędzy L. P. i Z. S. w sprawie

o sygn. akt IV P 1494/10/N. Ugoda taka została zawarta w dniu 27 września 2011 r. (k. 47 w aktach sprawy IV P 1494/10/N), a zgodnie z jej brzmieniem Z. S. zobowiązał się do „wydania L. P. świadectwa pracy

z adnotacją wypowiedział pracodawca ze wskazaniem, iż przyczyna wypowiedzenia nie leży po stronie pracownika – redukcja zatrudnienia”. Oparcie się przez Sąd I instancji wyłącznie na treści przedmiotowej ugody, która zresztą – na co wskazuje sam Sąd – do chwili obecnej nie została wykonana, nie może być uznane za należyte wyjaśnienie sprawy. Już w orzecznictwie sądowym funkcjonującym na tle przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U.

z 2003 r., Nr 90, poz. 844) ugruntowane zostało stanowisko, że wskazane

w przepisach tej ustawy „przyczyny niedotyczące pracowników” wymagają zbadania pod tym kątem, czy przyczyny te rzeczywiście mają miejsce (patrz np. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 22 czerwca 2011 r., II PK 4/11, OSNP 2012/15-16/192) – inaczej mówiąc, przyczyny te nie mogą być pozorne. Podobnie należy potraktować pojęcie „rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy”, o jakim jest mowa w ustawie o świadczeniach przedemerytalnych, tym bardziej, że na gruncie tej ostatniej ustawy takie rozwiązanie stosunku pracy staje się jedną z przesłanek prawa do świadczenia z ubezpieczenia społecznego i w związku z tym wymaga ścisłego interpretowania. Dla sądu ubezpieczeń społecznych badającego spełnienie przesłanki w postaci rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy nie jest wiążący ani stosowny zapis w świadectwie pracy co do przyczyn rozwiązania stosunku pracy, na co zresztą słusznie zwracał uwagę Sąd I instancji, ani też fakt niewydania świadectwa pracy. Skoro przyjmuje się, że dla wyjaśnienia i ustalenia rzeczywistej przyczyny rozwiązania stosunku pracy nie jest wiążące przedłożenie świadectwa pracy, to nie będzie wiążąca w tym zakresie także treść ugody sądowej, na jaką powołał się Sąd I instancji w rozpoznawanej sprawie. Zaniechanie przeprowadzenia jakichkolwiek dowodów, które mogłyby zweryfikować, czy wskazana w treści ugody przyczyna rozwiązania stosunku pracy odpowiada rzeczywistemu stanowi rzeczy (tj. czy przyczyna ta jest rzeczywista), skutkowało też tym, że stanowisko Sądu I instancji co do spełnienia przesłanki rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu nie poddawało się kontroli instancyjnej. Należy tutaj zaznaczyć, że skarżący słusznie zwrócił uwagę na to, że pomimo treści ugody sądowej zawartej w dniu 27 września 2011 r., istnieją jednak uzasadnione wątpliwości co do tego, jaka była przyczyna rozwiązania stosunku pracy łączącego L. P. ze Z. S.. Trzeba zwrócić uwagę na to, że już

z treści pisma procesowego Z. S. z dnia 13 listopada 2010 r. (k. 11 w aktach sprawy IV P 1494/10/N) wynika, że strony tego stosunku pracy mogły pozostawać w konflikcie, skoro Z. S. wskazał, iż wypowiedział L. P. umowę o pracę z powodu porzucenia przez nią pracy, tj. nie stawienia się do pracy (podtrzymał to twierdzenie na rozprawie w dniu 30 grudnia 2010 r.). Jednocześnie jednak Z. S. w tym samym piśmie powoływał się na to, już od kilku miesięcy nosił się z zamiarem zwolnienia L. P.

z uwagi na to, że koszty prowadzenia sklepu przewyższały dochody. Analogiczna dwoistość określenia przyczyny rozwiązania stosunku pracy z L. P. wynika z pisma procesowego Z. S. z dnia 20 stycznia 2011 r. (k. 45 w aktach IV P 1494/10/N). W świetle zawartej przez strony ugody sądowej oraz przebiegu postępowania IV P 1494/10/N nie można oczywiście wykluczyć, że istotnie redukcja zatrudnienia przez pracodawcę, czy też likwidacja stanowiska pracy, była przyczyną rozwiązania stosunku pracy, jednak kwestia ta nie została wyjaśniona w postępowaniu przed Sądem I instancji.

Przy ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd Okręgowy rozważając przysługiwanie prawa do świadczenia przedemerytalnego winien szczegółowo wyjaśnić kwestię przyczyn rozwiązania stosunku pracy łączącego L. P. ze Z. S., po uprzednim określeniu terminu do składania wniosków dowodowych na okoliczność wykazania, czy przyczyny rozwiązania stosunku pracy były przyczynami, o jakich jest mowa w art. 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych.

Mając powyższe na uwadze Sąd Apelacyjny orzekł jak w sentencji na podstawie art. 386 § 4 k.p.c.