

Sygn. akt III AUa 275/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 maja 2012 r.

Sąd Apelacyjny we Wrocławiu Wydział III

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Jacek Witkowski
Sędziowie:	SSA Irena Różańska-Dorosz (spr.) SSA Elżbieta Kunecka
Protokolant:	Magdalena Krucka

po rozpoznaniu w dniu 17 maja 2012 r. we Wrocławiu

sprawy z wniosku H. G.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział we W.

o świadczenie przedemerytalne

na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział we W.

od wyroku Sądu Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu

z dnia 27 grudnia 2011 r. sygn. akt IX U 166/11

oddala apelację.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy we Wrocławiu, Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 27 grudnia 2011 r. zmienił decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział we W. z dnia 15 grudnia 2010 r. w ten sposób, że przyznał wnioskodawczyni H. G. prawo do świadczenia przedemerytalnego poczynając od dnia 23 listopada 2010 r.

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

Wnioskodawczyni H. G. od dnia 1 listopada 1996 r. do 3 września 2006 r. pracowała w sklepie ogólnospożywczym T. B. w S. jako sprzedawca. We wrześniu 2009 r. T. B. zlikwidował sklep, a pomieszczenia sklepowe wdzierżawił E. K., która miała nadal prowadzić tam sklep ogólnospożywczy. Warunkiem dzierżawy było przejęcie przez E. K. trzech pracowników T. B., w tym wnioskodawczyni. Wnioskodawczyni została przejęta przez E. K. i rozpoczęła od następnego dnia, tj. od 4 września 2006 r. pracę w sklepie jako kasjer – sprzedawca. E. K. na podstawie umowy z dnia 1 września 2006 r. zobowiązała się płacić T. B. za wynajem lokalu z przeznaczeniem na sklep czynsz w wysokości

6.710 zł brutto miesięcznie oraz ryczałt za wywóz śmieci i dostarczenie wody w kwocie 154,08 zł brutto miesięcznie. Sklep funkcjonował dobrze przez 2,5 roku. T. B. i jego żona S. B. mieli stały kontakt z E. K., która płaciła im ustalone należności przeważnie terminowo. E. K. nigdy nie skarżyła się na swoich pracowników. Po rozpoczęciu pracy przez wnioskodawczynię u E. K. otrzymała ona początkowo umowę o pracę na czas określony. Kolejna umowa o pracę z 4 czerwca 2007 r. została zawarta na czas nieokreślony. Kierownikiem wnioskodawczyni była M. F.. Praca w sklepie odbywała się na dwie zmiany. W 2009 r. w sklepie pracowało 6 osób, po trzy osoby na zmianie m.in. św. A. S., M. F.. Świadek A. S. była tam zatrudniona od dnia 26 września 2008 r. na czas określony do dnia 31 grudnia 2009 r., w wymiarze pełnego etatu jako sprzedawca. M. F. pracowała w tym sklepie od dnia 1 czerwca 2007 r. jako sprzedawca i kierownik sklepu. Była zatrudniona na czas nieokreślony w wymiarze pełnego etatu. Pracę sprzedawców kontrolowała kierowniczką M. F. oraz E. K., która przyjeżdżała do sklepu w różnych okresach, przynajmniej raz w miesiącu. Przyjeżdżała z M., gdzie wraz z mężem miała hurtownię i dwa sklepy. M. F. nigdy nie miała zastrzeżeń do pracy wnioskodawczyni, która była dobrym pracownikiem o najdłuższym stażu. E. K. również nigdy nie zgłaszała żadnych zastrzeżeń do pracy wnioskodawczyni. W dniu 30 września 2009 r. E. K. poinformowała wnioskodawczynię o konieczności zwolnienia jej za wypowiedzeniem z uwagi na redukcję etatów. Sporządziła pismo o rozwiązaniu z wnioskodawczynią umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, tj. z dniem 31 grudnia 2009 r. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy wskazała utratę zaufania oraz naruszenie postanowień umowy o pracę „§ 4 pkt 5 oraz § 6”. Pismo z wypowiedzeniem wraz z innymi dokumentami dała wnioskodawczyni do podpisu, w czasie kiedy wnioskodawczyni była w trakcie wykonywania czynności pracowniczych, nie informując o zmianie podstawy wypowiedzenia. Wnioskodawczyni podpisała pismo o wypowiedzeniu w przekonaniu, że jest ono związane z redukcją jej stanowiska. E. K. w tym dniu na pytanie kierowniczką sklepu M. F. o przyczyny tego wypowiedzenia również jej potwierdziła, że jest ono związane z redukcją etatów, ponieważ w sklepie jest za dużo pracowników. M. F. w dniu 15 listopada 2009 r. została skierowana do szpitala, gdzie przebywała przez 1 tydzień. Następnie otrzymała zwolnienie lekarskie do 20 stycznia 2010 r. Przed pójściem do szpitala E. K. nie informowała jej o żadnych planach likwidacji sklepu. W czasie nieobecności M. F., miała ją zastępować pracownica M. M.. Na początku grudnia 2009 r. M. F. telefonicznie kontaktowała się z E. K., która nie informowała jej o zamiarze likwidacji sklepu, a jedynie prosiła o informację do kiedy ma ona zwolnienie i kiedy wróci do pracy. W dniu 28 grudnia 2010 r. była inwentaryzacja w sklepie, w której uczestniczyły wszystkie pracownice oprócz kierowniczką M. F., przebywającej na zwolnieniu lekarskim. Przy inwentaryzacji był mąż E. K. — M. K.. Inwentaryzacja została zakończona w tym samym dniu. M. K. również nie informował pracownic o zamiarze likwidacji sklepu. W dniach 29 i 30 grudnia 2009 r. sklep był czynny i wszystkie pracownice pracowały na dwie zmiany. W dniu 31 grudnia 2009 r. po przyjsciu rano do pracy, pracownice zobaczyły, że sklep jest pusty. Nie było towaru ani regałów. Zostały tylko dwie duże chłodnie. Wówczas A. S. zadzwoniła do E. K. o informację dotyczącą takiego stanu rzeczy. Telefon odebrał jej mąż M. K.. Poinformował ją o likwidacji sklepu. Na pytanie dot. wynagrodzeń i świadectw pracy, odpowiedział, że zostaną przesłane pocztą. Mimo wielokrotnych telefonicznych ponagieł pracownice nie otrzymały zaległych wynagrodzeń, których wypłata miała nastąpić do 10 stycznia 2010 r. Nie otrzymały też w terminie świadectw pracy. Kierowniczką sklepu M. F. o likwidacji sklepu dowiedziała się od pracownic. W dniu 31 grudnia 2009 r. E. K. zadzwoniła do niej z życzeniami noworocznymi i powiedziała, że musiała zlikwidować sklep. A. S. po wielokrotnych ponagleniach, otrzymała świadectwo pracy pod koniec stycznia 2010 r. W świadectwie pracodawca potwierdził jej zatrudnienie od dnia 10 grudnia 2008 r. do dnia 31 grudnia 2009 r. mimo, że faktycznie była zatrudniona od dnia 26 września 2008 r. Mimo tego nie odwołała się od świadectwa pracy. Nie otrzymała też zaległego wynagrodzenia. Była wówczas chora, miała jechać do szpitala. Nie miała wówczas czasu i dlatego nie wystąpiła z roszczeniami do pracodawcy. M. F. świadectwo pracy otrzymała 15 stycznia 2010 r., w którym wskazano dzień 8 stycznia 2010 r. jako datę rozwiązania umowy o pracę, mimo, że korzystała jeszcze ze zwolnienia lekarskiego. Jako przyczynę rozwiązania wskazano likwidację zakładu pracy. M. F. przedłożyła swoje zwolnienie lekarskie E. K., która nie przesłała ich do ZUS-u. Otrzymała zasiłek chorobowy dopiero jak sama złożyła do ZUS-u duplikaty tych zwolnień. Za 10 dni zwolnienia lekarskiego nie otrzymała od E. K. wynagrodzenia chorobowego. Wnioskodawczyni również nie otrzymała od E. K. zaległego wynagrodzenia. Usiłowała telefonicznie skontaktować się z pracodawczynią celem sprostowania świadectwa pracy ale bezskutecznie. W związku z tym wystąpiła w dniu 25 stycznia 2010 r. do Sądu Pracy z pozwem o sprostowanie świadectwa, wypłatę zaległego wynagrodzenia i odszkodowanie. Sąd Rejonowy w Oleśnicy wyrokiem dnia 20 lipca 2010 r. zasądził od E. K. na rzecz wnioskodawczyni kwotę 954,96 zł z ustawowymi odsetkami, a dalej idące odwołanie oddalił. Wyrok nie zawiera

uzasadnienia. Sąd Rejonowy nie dopuścił dowodu z zeznań zawnioskowanych przez wnioskodawczynię świadków ani też nie przesłuchał E. K.. Wnioskodawczyni otrzymała zaległe wynagrodzenie po egzekucji komorniczej. E. K. również nie poinformowała T. B., od którego wynajmowała pomieszczenie sklepowe o likwidacji sklepu. Nie poinformowała o tym również dostawcy pieczywa, który odebrał w okresie po likwidacji pozostawione pod sklepem pieczywo. E. K. nie zapłaciła T. B. czynszu i pozostałych należności z tytułu wynajmu za miesiąc grudzień 2009 r. W związku z brakiem możliwości skontaktowania się z E. K. i nieuiszczeniem przez nią tych należności mimo wezwania, T. B. wystąpił przeciwko niej z pozwem. Sąd Rejonowy w Oleśnicy w sprawie pod sygn. I NC 687/10 wydał nakaz zapłaty zobowiązujący E. K. do zwrotu należności żądanych przez T. B..

W dniu 22 listopada 2010 r. wnioskodawczyni złożyła wniosek o świadczenie przedemerytalne. Do wniosku dołączyła świadectwa pracy, zaświadczenie z Urzędu Pracy dot. zasiłku dla bezrobotnych z dnia 19 listopada 2010 r., ksero pozwu o sprostowanie świadectwa pracy oraz wyrok Sądu Rejonowego w Oleśnicy z 20 lipca 2010 r., sygn. akt IVP 8/10. Organ rentowy na podstawie przedłożonych dokumentów przyjął za udowodniony łączny okres zatrudnienia wynoszący na dzień 31 grudnia 2009 r. – 35 lat, 4 miesiące i 1 dzień, w tym 30 lat, 9 miesięcy, 21 dni okresów składkowych oraz 4 lata 6 miesięcy i 10 dni okresów nie składkowych. Równocześnie uznał, że przedłożone świadectwo pracy z 31 grudnia 2009 r. wystawione przez (...) - E. K. potwierdza rozwiązanie umowy o pracę z wnioskodawczynią za wypowiedzeniem z dniem 31 grudnia 2009 r. dokonany przez pracodawcę. W związku z tym nie spełnia wymogów określonych w art. 2 ust. 1 pkt. 5 powołanej ustawy o świadczeniach przedemerytalnych. Bezsporne jest, że wnioskodawczyni była zarejestrowana w Urzędzie Pracy jako bezrobotna od 15 stycznia 2010 r. i otrzymała zasiłek dla bezrobotnych oraz nie odmówiła propozycji pracy, szkolenia ani przekwalifikowania.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy uznał, iż odwołanie wnioskodawczyni jest uzasadnione bowiem zebrany w sprawie materiał dowodowy jednoznacznie wskazuje, że E. K. wypowiadając wnioskodawczyni umowę o pracę w dniu 30 września 2009 r., miała już zamiar zlikwidowania sklepu. Utrzymywanie tego faktu w tajemnicy zarówno przed kierownikiem sklepu, jak i pracownikami oraz wydzierżawiającym sklep i dostawcą pieczywa potwierdza wcześniejsze przygotowywanie się do tego. Również wywiezienie towaru i część regałów w nocy z 30/31 grudnia 2009 r. bez poinformowania o tym pracowników, świadczy wcześniejszym przygotowywaniu się do takiej likwidacji sklepu. Zdaniem Sądu Okręgowego, niewątpliwie E. K. usiłowała w ten sposób uniknąć wszelkich roszczeń pracowników, na co wskazują akta Sądu Rejonowego w Oleśnicy, jak też zeznania świadków.

W związku z powyższym Sąd Okręgowy uznał, że E. K. rozwiązała z wnioskodawczynią umowę o pracę za trzymiesięcznym wypowiedzeniem w związku z likwidacją sklepu. Wskazana przez E. K. przyczyna wypowiedzenia o pracę z powodu utraty zaufania oraz naruszenia postanowień umowy o pracę § 4 pkt. 5 oraz § 6 była jedynie próbą uniknięcia zobowiązań pieniężnych wobec pracowników i innych osób.

Apelację od powyższego wyroku wywiódł pozwany organ rentowy, który zaskarżając wyrok w całości zarzucił mu naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie przepisów art. 2 ust. 1 pkt 6 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych przez przyznanie wnioskodawczyni H. G. prawa do świadczenia przedemerytalnego od 23 listopada 2010 r. pomimo, iż z zebranego w sprawie materiału dowodowego nie wynika, że stosunek pracy został rozwiązany z powodu likwidacji pracodawcy lub niewypłacalności pracodawcy w rozumieniu przepisów o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy; naruszenie przepisów prawa procesowego – art. 233 k.p.c. przez nie wyjaśnienie wszystkich istotnych okoliczności niezbędnych dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy przy błędnym przyjęciu przez Sąd I instancji, że okoliczności sporne zostały już dostatecznie wyjaśnione oraz przekroczenie przez Sąd granic swobodnej oceny dowodów i błędną ocenę mocy i wiarygodności materiału dowodowego co w konsekwencji doprowadziło do przyznania świadczenia przedemerytalnego. Wskazując na powyższe zarzuty pozwany organ rentowy wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i o oddalenie odwołania.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja organu rentowego nie zasługuje na uwzględnienie.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego Sąd I instancji zgromadził w sprawie wystarczający materiał dowodowy, a jego ocena nie narusza granic zastrzeżonych dla swobodnej oceny materiału dowodowego (art. 233 § 1 kpc). Wbrew zarzutom podnoszonym w apelacji Sąd I instancji wydał trafne rozstrzygnięcie znajdujące uzasadnienie w całokształcie sprawy oraz treści obowiązujących przepisów, a Sąd Apelacyjny aprobując w pełni te ustalenia przyjmuje je za własne bez potrzeby szczegółowego ich przytaczania.

Spór w niniejszej sprawie sprowadzał się do ustalenia czy wnioskodawczyni wypełniła wszystkie niezbędne przesłanki do uzyskania świadczenia przedemerytalnego. Wobec bezsporności pozostałych przesłanek koniecznym było ustalenie wypełnienia przez wnioskodawczynię przesłanki dotyczącej zwolnienia wnioskodawczyni z pracy u E. K..

Zgodnie z treścią przepisu art. 2 ust 1 pkt 2 i 5 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. nr 120, poz. 1252 ze zm.) prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje osobie, która 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. nr 99, poz. 1001 ze zm.), 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 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. Natomiast zgodnie z dyspozycją przepisu ust. 2 świadczenie przedemerytalne przysługuje osobie określonej w ust. 1 po upływie co najmniej 6 miesięcy 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 6-miesięczny okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych.

W rozumieniu powyższych przepisów ustalenia Sądu Okręgowego dotyczące nabycia przez wnioskodawczynię prawa do świadczenia przedemerytalnego zostały przeprowadzone prawidłowo i znajdują potwierdzenie w materiale dowodowym sprawy. W szczególności w pełni prawidłowo uznał Sąd Okręgowy, iż pracodawca wnioskodawczyni rozwiązał z nią umowę o pracę za wypowiedzeniem w związku z likwidacją sklepu.

Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy pozwalała na uznanie, iż umowa o pracę wnioskodawczyni została z nią rozwiązana w związku z likwidacją miejsca pracy. W tym miejscu nie sposób podzielić stanowiska organu rentowego, wskazującego na treść świadectwa pracy wnioskodawczyni w treści którego wpisano, iż umowę o pracę rozwiązano za wypowiedzeniem ze strony pracodawcy (art. 36 § 1 pkt 3 kp). Wskazana treść świadectwa pracy pozostaje w sprzeczności z ustalonym stanem faktycznym sprawy. W szczególności wskazać należy, iż współpracownica wnioskodawczyni otrzymała świadectwo pracy, w którym jako podstawę rozwiązania umowy o pracę wskazano likwidację zakładu pracy. Ponadto jak wynika z zeznań świadków, jak również z zeznań wnioskodawczyni w dniu 31 grudnia 2009 r. doszło rzeczywiście do likwidacji sklepu. Pracownicy E. K. w dniu 31 grudnia 2009 r. po przybyciu do pracy zastali sklep opróżniony z całości towaru oraz większości mebli.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, wskazane dowody przesądzają ustalenie, iż pracodawca wnioskodawczyni rozwiązując z nią umowę o pracę dokonał tego z uwagi na likwidację zakładu pracy. Podkreślenia wymaga fakt, iż wobec treści przepisów art. 245 kpc w zw. z art. 253 kpc brak jest przeszkód proceduralnych do przeprowadzania dowodów ponad treść dokumentu prywatnego, jakim bez wątplenia jest świadectwo pracy. Wnioskodawczyni powołała w sprawie

wystarczające dowody pozwalające na dokonanie odmiennych ustaleń, niż wynika to z treści świadectwa pracy. Nadto wskazać należy, iż wnioskodawczyni również w pozwie przeciwko pracodawcy wniosła o zmianę treści świadectwa pracy. Sąd Rejonowy odrzucił żądanie wnioskodawczyni jedynie z uwagi na błędy formalnoprawne tj. niewyczerpanie trybu odwoławczego wewnątrz zakładu pracy zgodnie z treścią przepisów art. 97 kp i art. 98 kp. Nie stanowi to przeszkody do przeprowadzenia w tym zakresie ustaleń przez Sąd Okręgowy.

Z powyższego jednoznacznie wynika, iż wnioskodawczyni utraciła pracę bo prowadzący działalność zlikwidował prowadzony przez siebie sklep. Ponadto jak wynika ze zgromadzonego materiału dowodowego pracodawca wnioskodawczyni zlikwidowała swoją działalność na terenie W. i M.. Niewątpliwie wnioskodawczyni była zatrudniona w konkretnym sklepie pracodawcy. Zgodnie z 22 kp miejsce pracy jest istotnym elementem umowy o pracę i nie może być dowolnie interpretowany. Tym samym sam fakt dalszego istnienia pracodawcy, jednakże w innym miejscu nie pozwala jeszcze na uznanie, że nie został zlikwidowany zakład pracy wnioskodawczyni.

Wobec powyższego słusznie uznał Sąd Okręgowy, iż wnioskodawczyni spełniła wszystkie niezbędne przesłanki do uzyskania prawa do świadczenia przedemerytalnego i zmienił zaskarżoną decyzję organu rentowego.

Mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd Apelacyjny na podstawie art. 385 kpc oddalił apelację organu rentowego jako bezzasadną.

R.S.