

Sygn. akt *III AUa 2608/15*

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 listopada 2016 r.

Sąd Apelacyjny w Poznaniu III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSA Marta Sawińska (spr.)

Sędziowie: SSA Jolanta Cierpiał

del. SSO Małgorzata Woźniak-Zendran

Protokolant: st.sekr.sąd. Emilia Wielgus

po rozpoznaniu w dniu 23 listopada 2016 r. w Poznaniu

sprawy **Z. O.**

przeciwko **Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w P.**

przy udziale zainteresowanego (...) sp. z o.o. w P.

o świadczenie przedemerytalne

na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w P.

od wyroku Sądu Okręgowego w Poznaniu

z dnia 16 września 2015 r. sygn. akt VII U 773/15

oddala apelację.

del. SSO Małgorzata Woźniak-Zendran	SSA Marta Sawińska	SSA Jolanta Cierpiał
-------------------------------------	--------------------	----------------------

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 19 grudnia 2014 r. (znak: (...)) Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w P. odmówił **Z. O.** prawa do świadczenia przedemerytalnego, gdyż rozwiązanie z nim umowy o pracę w dniu 30 listopada 2013 r. nie nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Jako podstawę prawną decyzji ZUS wskazał art. 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (t.j. Dz. U. z 2013 r., poz. 170 ze zm.).

Z. O. w przepisany trybie i terminie odwołał się od powyższej decyzji, wskazując, że rozwiązanie z nim stosunku pracy nastąpiło z powodu likwidacji stanowiska pracy w związku ze zmianami organizacyjnymi w firmie, polegającymi na zmianie sposobu sprzedaży. W związku z tą reorganizacją, stanowisko pracy, które zajmował (przedstawiciel handlowy) stało się zbędne.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie, podtrzymując dotychczasową argumentację.

Postanowieniem z dnia 11 czerwca 2015 r. Sąd wezwał do udziału w sprawie w charakterze zainteresowanej (...) sp. z o.o. w P..

Sąd Okręgowy w Poznaniu, wyrokiem z dnia 16 września (...). wydanym w sprawie VII U 773/15 zmienił zaskarżoną decyzję i przyznał Z. O. prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia 21 listopada 2014 r.

Powyższe rozstrzygnięcie zostało wydane w oparciu o następujące ustalenia faktyczne i prawne:

Z. O. urodził się w dniu (...) i z zawodu jest technikiem budowlanym. Od dnia 2 kwietnia 2007 r. odwołujący był zatrudniony w spółce (...) sp. z o.o. w P. (ówczesnie w D.) na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku handlowcy-sprzedawcy (przedstawiciela handlowego). Przedmiotem działalności pracodawcy odwołującego jest handel materiałami budowlanymi. Aktualnie jedynym członkiem zarządu spółki jest J. W., która jest jednocześnie jednym z dwóch udziałowców spółki (drugim udziałowcem jest obecny mąż J. W.).

Do końca 2012 r. spółka prowadziła sprzedaż materiałów budowlanych w formie tradycyjnej, ogłaszała się w gazetach i książkach telefonicznych, dzwoniła lub wysyłała faxy do klientów. Największe obroty spółka miała w sezonie prac budowlanych od wiosny do listopada każdego roku.

Odwołujący, jako przedstawiciel handlowy prowadził sprzedaż bezpośrednią i wysyłkową towarów, wypisywał faktury, organizował dostawy towarów, zamawiał towary i utrzymywał stałe kontakty z klientami. W pracy odwołujący korzystał z komputera i Internetu. Wynagrodzenie za pracę odwołującego obejmowało wynagrodzenie zasadnicze równe minimalnemu wynagrodzeniu za pracę oraz premię uzależnioną od wyników sprzedaży. Do stycznia 2013 r. pracę odwołującego nadzorował były mąż J. W.– T. S., który był wówczas prezesem zarządu spółki. W styczniu 2013 r. T. S. odszedł z firmy i od tego momentu pracę odwołującego nadzorowała J. W..

W styczniu 2013 r. spółka (...) założyła sklep internetowy i rozpoczęła sprzedaż towarów przez Internet. Sprzedaż w tradycyjnej formie nadal była prowadzona, ale w mniejszym zakresie – docelowo spółka miała się przestawić na sprzedaż internetową. Wiązało się to z ograniczeniem bezpośrednich kontaktów handlowych i częściową zmianą zakresu obowiązków odwołującego, który musiał pracować przy pakowaniu towarów. Odwołujący nie zajmował się natomiast prowadzeniem sprzedaży internetowej i nie był wdrażany do wykonywania obowiązków tym zakresie – sprzedażą taką zajmowała się wyłącznie J. W. i zatrudniony w spółce jej szwagier – A. A.. Taki podział obowiązków był z góry ustalony przez pracodawcę. Od odwołującego nie oczekiwano zajmowania się sprzedażą internetową i posiadania umiejętności niezbędnych do jej prowadzenia.

Pomimo tego, że spółka rozwijała sprzedaż internetową, którą odwołujący się nie zajmował, wyniki jego sprzedaży, a w efekcie także premia, nie były niższe od wyników innych handlowców.

W 2013 r. pracodawca nie miał żadnych zastrzeżeń do pracy odwołującego czy jego zachowania w pracy. Nie było sytuacji, aby odwołujący nie wykonał poleceń J. W..

Wraz z odwołującym w 2013 r. w spółce (...) pracowali J. W., A. A. i – od maja 2013 r. – Ł. W.. Ł. W. był zatrudniony na stanowisku przedstawiciela handlowego i wykonywał zasadniczo takie same czynności jak odwołujący (pracował z nim w jednym pomieszczeniu).

W dniu 30 sierpnia 2013 r. pracodawca – spółka (...) – dokonał wypowiedzenia odwołującemu umowy o pracę z dnia 2 kwietnia 2007 r. Jako przyczyny wypowiedzenia pracodawca wskazał: „1. Zmianę organizacyjną w firmie związaną ze zmianą sposobu sprzedaży. Obecna działalność będzie związana głównie ze sprzedażą internetową. W związku z tą zmianą niezbędne są umiejętności biegłej obsługi komputera oraz biegłego poruszania się w Internecie, obsługa oprogramowania W., E. i poczty elektronicznej. Niestety Pana umiejętności nie spełniają naszych oczekiwań.” oraz „2. Brak podporządkowania poleceniom pracodawcy dotyczącym organizacji i sposobu wykonywania umówionego

rodzaju pracy. Wielokrotnie powtarzane polecenia są lekceważone i wywołują niegrzeczne zachowanie wobec pracodawcy. W efekcie wpływa to bardzo negatywnie na atmosferę pracy.”. Z. O. nie odwołał się od wypowiedzenia do sądu pracy.

W dniu 30 listopada 2013 r., po upływie trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, stosunek pracy odwołującego uległ rozwiązaniu. W świadectwie pracy z dnia 30 listopada 2013 r. pracodawca wskazał, że rozwiązanie z odwołującym stosunku pracy nastąpiło w drodze wypowiedzenia.

Do dnia rozwiązania stosunku pracy ze spółką (...) odwołujący posiadał 40 lat, 10 miesięcy i 20 dni okresów składkowych i nieskładkowych (bezsporne).

Nikt nie został zatrudniony na miejsce odwołującego.

Od 12 maja 2014 r. odwołujący był zarejestrowany w (...) Urzędzie Pracy w P. jako bezrobotny, w tym od 20 maja 2014 r. pobierał zasiłek dla bezrobotnych (przyznany na okres do dnia 19 maja 2015 r.).

W dniu 20 listopada 2014 r. (...) Urząd Pracy w P. wystawił odwołującemu zaświadczenie potwierdzające okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych od 20 maja 2014 r. do 20 listopada 2014 r. W okresie tym odwołujący nie odmówił bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej albo zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych.

W listopadzie 2014 r. spółka (...) zatrudniła na stanowisku przedstawiciela handlowego obecnego męża J. W..

W dniu 20 listopada 2014 r. odwołujący złożył wniosek o świadczenie przedemerytalne.

W dniu 19 grudnia 2014 r. ZUS wydał zaskarżoną decyzję. W dniu wydania decyzji odwołujący pozostawał osobą bezrobotną z prawem do zasiłku.

W dniu 14 stycznia 2015 r. Z. O. złożył odwołanie od powyższej decyzji. Odwołujący wskazał, że świadectwo pracy z dnia 30 listopada 2013 r. zostanie uzupełnione przez pracodawcę poprzez podanie przyczyny ustania stosunku pracy.

W dniu 20 stycznia 2015 r. odwołujący przedłożył w ZUS nowe świadectwo pracy za okres zatrudnienia w (...) sp. z o.o., datowane na 30 listopada 2013 r., w którym wskazano, że stosunek pracy ustał w wyniku „likwidacji stanowiska pracy w związku ze zmianami organizacyjnymi w firmie polegającymi na zmianie sposobu sprzedaży. Obecna działalność firmy będzie związana ze sprzedażą internetową.”.

W piśmie z dnia 4 marca 2015 r., skierowanym do ZUS, J. W. podała, że nowe świadectwo pracy datowane na dzień 30 listopada 2013 r. wystawione zostało na prośbę odwołującego, przy czym nie poinformował on, że na podstawie poprzedniego świadectwa pracy została już wydana decyzja. Likwidacja stanowiska pracy nie nastąpiła z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy, nie wynikała z przyczyn ekonomicznych.

Mając na względzie powyżej ustalony stan faktyczny, Sąd Okręgowy stwierdził, iż odwołanie złożone przez Z. O. zasługiwało na uwzględnienie.

Przed przystąpieniem do podania motywów rozstrzygnięcia Sąd Okręgowy dokonał szczegółowej oceny zgromadzonego materiału dowodowego, w szczególności wyjaśnił, dlaczego i w jakim zakresie dał wiarę, bądź odmówił wiary zeznaniom odwołującego i słuchanych w sprawie świadków: J. W. i Ł. W..

Sąd Okręgowy wskazał, że nie dał wiary pisemnemu oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu odwołującemu umowy o pracę, datowanemu na dzień 30 sierpnia 2013 r., w zakresie, w jakim wynika z niego, że przyczyny rozwiązania stosunku pracy leżały po stronie odwołującego. Sąd Okręgowy wskazał, że w jego ocenie nie można przyjąć, że przyczyną wypowiedzenia było nieuzyskanie przez odwołującego umiejętności koniecznych do podejmowania czynności w zakresie sprzedaży internetowej, gdyż zeznania świadka Ł. W. przekonują, iż sprzedaż internetowa nie należała i nie miała należeć do obowiązków pracowniczych odwołującego (zajmowała się tym tylko J.

W. i A. A.) – pracodawca nie wymagał więc od odwołującego umiejętności związanych z jej prowadzeniem. Ponadto, nie można przyjąć, że przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę było niewykonywanie przez odwołującego poleceń pracodawcy dotyczących pracy oraz jego niewłaściwe zachowanie w stosunku do pracodawcy, ponieważ odwołujący tym okolicznościom zaprzeczył, a świadek Ł. W. podał, że nie spotkał się z tym, aby do pracy odwołującego były zgłaszane jakieś zastrzeżenia. Sąd Okręgowy wskazał także, że zwraca też uwagę okoliczność, że w aktach osobowych odwołującego nie znajduje się żadna wzmianka dotycząca niewykonywania przez niego poleceń pracodawcy lub niestosownego zachowania. W związku z powyższym, Sąd Okręgowy nie dał również wiary pisemnemu oświadczeniu J. W. z dnia 4 marca 2015 r., co do tego, że przyczyna rozwiązania stosunku pracy z odwołującym nie leżała po stronie pracodawcy. Wreszcie, Sąd nie dał wiary świadectwu pracy odwołującego znajdującemu się na k. 14 akt sprawy, w którym wskazana jest przyczyna ustania stosunku pracy (pkt 3), co do daty jego sporządzenia przez pracodawcę i odebrania przez odwołującego, bowiem bezsporne jest, że nie zostało ono sporządzone i odebrane (w tej wersji) w dniu 30 listopada 2013 r., lecz w styczniu 2015 r., dla potrzeb postępowania przed ZUS.

Ze znaniami J. W. Sąd Okręgowy nie dał wiary w zakresie, w jakim wynika z nich, że rozwiązanie z odwołującym stosunku pracy nastąpiło z przyczyn leżących po jego stronie, tj. z powodu nieprzystosowania się do nowych warunków prowadzenia sprzedaży przez pracodawcę (odwołujący nie miał i nie chciał uzyskać umiejętności w zakresie sprzedaży internetowej). Zeznania te pozostają w sprzeczności z zeznaniami świadka Ł. W., który wskazał, że sprzedażą internetową w spółce (...) zajmować miała się tylko J. W. i jej szwagier, co było z góry ustalone przez pracodawcę, i od odwołującego nie oczekiwano pracy w tym zakresie ani nie wdrażano go do niej. W świetle powyższego, nie były także wiarygodne zeznania J. W., że przystosowanie się przez odwołującego do pracy przy sprzedaży internetowej stanowiło warunek jego dalszego zatrudnienia. Ponadto, Sąd nie dał wiary zeznaniom J. W. w zakresie, w jakim wynika z nich, że na miejsce odwołującego została zatrudniona inna osoba, gdyż nie potwierdzają tego zeznania świadka Ł. W.. J. W. w dalszej części swych zeznań przyznała zresztą, że nie zatrudniono nikogo na stanowisko odwołującego, bo nie było takiej potrzeby z uwagi na sezon zimowy – nowy pracownik został zatrudniony od maja 2014 r., ale było to związane ze zwolnieniem w tym czasie innego pracownika. Nie były także wiarygodne zeznania J. W., że odwołujący nie podporządkowywał się jej poleceniom oraz że jawnie i w sposób niegrzeczny wyrażał swoje niezadowolenie w związku ze zmianą sposobu sprzedaży, ponieważ nie potwierdzają tego zeznania świadka W., a nie zostało to także w żaden sposób odnotowane w aktach osobowych odwołującego. W konsekwencji, nie były również wiarygodne zeznania J. W., że podane przez nią w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny wypowiedzenia były prawdziwe.

W pozostałym zakresie zeznaniom J. W. Sąd dał wiary, gdyż były one spójne i logiczne oraz znajdowały częściowe potwierdzenie w zeznaniach świadka i w zgromadzonej dokumentacji.

Ze znaniami odwołującego Z. O. Sąd nie dał wiary co do tego, że sprzedaż internetową spółka rozpoczęła już od połowy 2012 r., ponieważ przeczą temu zeznania J. W.. Ponadto, Sąd uznał za niewiarygodne zeznania odwołującego co do tego, że został on zwolniony z pracy, bo na jego stanowisko miał zostać zatrudniony obecny mąż J. W.. Z zeznań J. W. wynika bowiem, że jej obecny mąż został zatrudniony w spółce od listopada 2014 r., a więc po roku od rozwiązania stosunku pracy z odwołującym. Ponadto, zeznań odwołującego w omawianym zakresie nie potwierdzają zeznania świadka Ł. W., natomiast sam odwołujący w innym miejscu wskazał, że firma nastawiła się na sprzedaż internetową i on, jako przedstawiciel handlowy, nie był już potrzebny i to było przyczyną jego zwolnienia.

W pozostałym zakresie Sąd zeznaniom odwołującego dał wiary, gdyż były one spójne i logiczne oraz niesprzeczne z pozostałym materiałem dowodowym zebrany w sprawie.

Ze znaniami świadka Ł. W. – byłego pracownika spółki (...) (od maja 2013 r. do połowy 2014 r.) – Sąd dał w pełni wiary, gdyż były one spójne i logiczne, a ich prawdziwości strony nie kwestionowały. Świadek pracował wraz z odwołującym w okresie bezpośrednio poprzedzającym jego zwolnienie, miał zatem wiedzę odnośnie okoliczności istotnych dla sprawy. Ł. W. zeznał, że pracował razem z odwołującym w jednym pomieszczeniu i miał takie same obowiązki co on. Nie był nigdy świadkiem tego, aby do pracy odwołującego zgłaszano jakieś uwagi. Ponadto, świadek wskazał, że on i odwołujący nie mieli zajmować się sprzedażą internetową i w związku z tym nie byli wdrażani w tę sprzedaż. Było to z góry narzucone. Sprzedażą internetową zajmowali się tylko J. W. i A. A.. Firma

podzieliła się na dwa segmenty – sprzedaż internetową, którą zajmowali się J. W. i A. A., oraz magazyn – pakowanie przesyłek i dostarczanie ich klientom oraz dbanie o stany magazynowe, czym zajmował się odwołujący. Nic nie zapowiadało, że odwołujący zostanie zwolniony. Świadek wskazał, że nie był nigdy obecny przy rozmowie, podczas której odwołującemu zarzucano, iż nie radzi sobie ze sprzedażą internetową. Nie dało się z zachowania pracodawcy wyczuć, że oczekuje od odwołującego zaangażowania w sprzedaż internetową. Na stanowisko odwołującego nie został przyjęty żaden pracownik – to świadek przejął jego obowiązki. Gdy odwołujący został zwolniony, firmy z którymi miał kontakt coraz rzadziej zamawiały towar, nie było więc gdzie jeździć.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy przywołał treść art. 2 ust. 1 pkt 5 oraz art. 2 ust 2 i 3 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (t.j. Dz. U. z 2013 r., poz. 170 ze zm.) w zw. z art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz. U. z 2015 r., poz. 149 ze zm.), i wskazał, że istota sporu sprowadzała się do ustalenia, czy rozwiązanie z odwołującym stosunku pracy z dniem 30 listopada 2013 r. nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu ustawy o promocji zatrudnienia.

W ocenie Sądu, wyniki przeprowadzonego w sprawie postępowania dowodowego wskazują, że rozwiązanie z odwołującym stosunku pracy nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy określonych w art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. a ustawy o promocji zatrudnienia, tj. z przyczyn nie dotyczących pracownika. Rozwiązanie to miało charakter indywidualny i nastąpiło w trybie wypowiedzenia zgodnie z przepisami k.p., a nie na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (t.j. Dz. U. z 2015 r., poz. 192), której pracodawca odwołującej nie podlegał. Spółka (...), w której odwołujący był zatrudniony jako przedstawiciel handlowy, od stycznia 2013 r. rozpoczęła sprzedaż towarów za pośrednictwem (...) (przez sklep internetowy). Sprzedaż w tradycyjnej formie, polegająca na bezpośrednim kontakcie z klientem, nadal była prowadzona, ale w ograniczonym zakresie – docelowo spółka miała „przestawić się” na sprzedaż internetową. Jednocześnie, jak wynika z zeznań świadka Ł. W., pracodawca zdecydował, że sprzedażą internetową towarów mają zajmować się wyłącznie J. W. i A. A., w związku z tym odwołujący pracy tej nie wykonywał i nie był do niej wdrażany. Sąd Okręgowy stwierdził zarazem, że w sprawie brak jest jakichkolwiek podstaw do przyjęcia, że pracodawca wymagał od odwołującego posiadania umiejętności niezbędnych do prowadzenia sprzedaży internetowej. Nie mogło być zatem przyczyną rozwiązania stosunku pracy to, że odwołujący nie posiadał i nie chciał nabyć tych umiejętności (niezależnie od tego, czy tak w istocie było). Jednocześnie, odwołujący w okresie, gdy spółka prowadziła już sprzedaż internetową, w dalszym ciągu prawidłowo wykonywał powierzone mu obowiązki pracownicze, a jego praca nie budziła zastrzeżeń (a w każdym razie brak wiarygodnych dowodów, że uwagi do pracy odwołującego były zgłaszane). Co istotne, członek zarządu pracodawcy odwołującego J. W. wskazała, że wyniki sprzedaży odwołującego nie były gorsze niż wyniki innych handlowców. Jakość pracy odwołującego w ostatnim okresie jego zatrudnienia (w 2013 r.) nie obniżyła się. Nadto Sąd Okręgowy wskazał, że nie ma zarazem podstaw do uznania, że odwołujący nie wykonywał poleceń dotyczących pracy oraz że w rozmowach z pracodawcą zachowywał się w sposób niestosowny – okolicznościom tym, podawanym przez J. W. i wskazanym w wypowiedzeniu umowy o pracę, odwołujący zaprzeczył, a nie znajdują one potwierdzenia w zeznaniach świadka W. i w zgromadzonej dokumentacji (w aktach osobowych odwołującego brak pisemnych uwag w tym przedmiocie).

W kontekście powyższego, zdaniem Sądu Okręgowego, nie były wiarygodne zeznania J. W. oraz przedłożone dokumenty w zakresie, w jakim wynika z nich, że wypowiedzenie odwołującemu umowy o pracę, a w konsekwencji rozwiązanie stosunku pracy, nastąpiło z przyczyn dotyczących pracownika. Pracodawca zdecydował, że sprzedaż ma odbywać się głównie przez (...), a jednocześnie nie powierzył odwołującemu pracy przy sprzedaży internetowej. Nawet jeśli przyjąć, że odwołujący nie miał wystarczających umiejętności w zakresie sprzedaży internetowej, to brak jakichkolwiek podstaw do przyjęcia, że pracodawca wymagał od niego posiadania tych umiejętności. Jakość pracy odwołującego nie zmieniła się, nie dał on też swoim zachowaniem żadnych podstaw do wypowiedzenia umowy o pracę.

Uznając wobec powyższego, że rozwiązanie z odwołującym stosunku pracy nastąpiło z przyczyn go nie dotyczących (art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. a ustawy o promocji zatrudnienia), a więc z przyczyn dotyczących zakładu pracy, Sąd Okręgowy stwierdził, że spełnił on wszystkie warunki nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego.

W tym stanie rzeczy, Sąd Okręgowy – na podstawie w/w przepisów oraz art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. – zmienił zaskarżoną decyzję i przyznał odwołującemu prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia 21 listopada 2014 r. (zgodnie z art. 7 ust. 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych).

Apelację od powyższego wyroku wywiódł pozwany organ rentowy – Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w P..

Zaskarżając wyrok w całości apelujący wskazał, iż doszło do naruszeń:

- prawa procesowego – tj. art. 233 k.p.c. polegającego na przekroczeniu granic swobodnej oceny dowodów i ustaleniu, że zebrany materiał dowodowy daje podstawy do przyznania wnioskodawcy prawa do świadczenia przedemerytalnego;

- art. 2 ust 1 pkt 5 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych, polegające na jego nie zastosowaniu i błędnym przyjęciem, że wnioskodawca ma prawo do świadczenia przedemerytalnego, w sytuacji, gdy rozwiązanie stosunku pracy nie nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia.

W uzasadnieniu apelacji organ rentowy wskazywał, iż analiza zebranych w sprawie dowodów nie daje podstaw do przyjęcia, iż stosunek pracy z odwołującym Z. O. został rozwiązany z przyczyn nie dotyczących pracownika, tj. z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych lub technologicznych. Organ rentowy podkreślał, że stosunek pracy z odwołującym, tak jak wynika z pisma pracodawcy odwołującego z dnia 30.08.2013 r., został z nim rozwiązany z uwagi na brak umiejętności posługiwania się przez odwołującego komputerem i brak podporządkowania się poleceniom pracodawcy.

Mając na uwadze powyższy zarzut, apelujący wniósł o zmianę wyroku w całości i oddalenie odwołania ubezpieczonego, ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji.

Odwołujący Z. O. wnosil o oddalenie apelacji.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja organu rentowego i argumenty w niej podnoszone w ocenie Sądu odwoławczego nie znalazły żadnego uzasadnienia.

Zaskarżoną decyzją, z dnia 19 grudnia 2014 r. organ rentowy odmówił Z. O. prawa do świadczenia przedemerytalnego. Uzasadniając swoją decyzję organ rentowy wskazał, iż rozwiązanie z wnioskodawcą umowy o pracę w dniu 30 listopada 2013 r. nie nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w którym ostatnio był zatrudniony.

Sąd Apelacyjny wskazuje, że prawo do świadczenia przedemerytalnego, zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (t.j. Dz. U. z 2013 r., poz. 170 ze zm.), przysługuje osobie, która 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. Za okres uprawniający do emerytury, o którym mowa powyżej, zgodnie z art. 2 ust 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, 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 (t.j. Dz. U. z 2013 r., poz. 1440 ze zm.).

Ponadto, zgodnie z art. 2 ust. 3 w/w ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, świadczenie przedemerytalne przysługuje osobie określonej powyżej, 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: nadal jest zarejestrowana jako bezrobotna; 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; 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.

W przedmiotowej sprawie bezsporne jest to, że odwołujący Z. O. był zatrudniony w spółce (...) sp. z o.o. w P. przez ponad 6 miesięcy, a do dnia rozwiązania stosunku pracy z tym pracodawcą posiadał ponad 40 lat okresów składkowych i nieskładkowych. Bezsporne także było to, że odwołujący spełnił warunki do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego określone w art. 2 ust. 3 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych.

Przedmiotem sporu pozostawało natomiast rozstrzygnięcie, czy rozwiązanie z odwołującym stosunku pracy z dniem 30 listopada 2013 r. nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz. U. z 2015 r., poz. 149 ze zm. – dalej ustawa o promocji zatrudnienia), tak jak uznał Sąd Okręgowy, czy też nastąpiło z przyczyn nie leżących po stronie pracodawcy, tak jak konsekwentnie twierdził organ rentowy.

Stosownie do art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, ilekroć 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 z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502 i 1662), 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 z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Sąd Apelacyjny wskazuje iż w jego ocenie, w celu rozstrzygnięcia powyżej zakreślonej kwestii spornej, Sąd I instancji właściwie i w sposób wyczerpujący przeprowadził postępowanie dowodowe. W swoich rozważaniach Sąd Okręgowy uwzględnił wszystkie istotne dla sprawy okoliczności i w ocenie Sądu odwoławczego, wbrew stanowisku zawartemu w apelacji, Sąd I instancji dokonując oceny zgromadzonego materiału dowodowego, nie naruszył zasady swobodnej oceny dowodów wynikającej z treści art. 233 § 1 k.p.c. Sąd Apelacyjny zauważa, że wnioski końcowe Sądu Okręgowego, zawarte w pisemnych motywach zaskarżonego rozstrzygnięcia, są logiczne i co istotne, znajdują potwierdzenie w zgromadzonym materiale dowodowym. Okoliczność, iż organ rentowy, oceniając zgromadzony materiał dowodowy, doszedł do innych niż Sąd I instancji wniosków, nie stanowi automatycznie o tym, iż Sąd ten dokonał błędnej oceny dowodów, naruszającej zasady swobodnej oceny dowodów.

W tym miejscu Sąd Apelacyjny podkreśla, że ocena materiału dowodowego powinna być dokonywana w sposób kompleksowy, uwzględniający całość zeznań świadków i wszystkie zgromadzone w sprawie dokumenty. Regułą tą miał na uwadze Sąd Okręgowy, który w pisemnych motywach zaskarżonego rozstrzygnięcia dokładnie wskazał, którym dowodom i zeznaniom świadków dał wiarę i wyjaśnił, dlaczego tak uczynił oraz wskazał, dlaczego niektórym dowodom i zeznaniom świadków odmówił tego przymiotu. Sąd Apelacyjny całkowicie podziela ocenę dowodów dokonaną przez Sąd Okręgowy, gdyż była ona szczegółowa i przede wszystkim kompletna.

Organ rentowy w wniesionym środku odwoławczym, powołując się na: jednostkową wypowiedź świadka J. W. (wypowiedź, w której, świadek wskazywała, że zmiana sposobu sprzedaży w spółce z bezpośredniej na internetową nie odpowiadała odwołującemu i na jego miejsce została zatrudniona inna osoba), treść świadectwa pracy z dnia 30.11.2013 r., (w którym wskazano, że rozwiązanie umowy o pracę z odwołującym nastąpiło na jego prośbę) oraz treść pisma z dnia 30.08.2013 r., (w którym pracodawca odwołującego wyjaśniał, że przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę z odwołującym był brak umiejętności posługiwania się przez odwołującego komputerem i brak podporządkowania się odwołującego poleceniom pracodawcy), konsekwentnie twierdził, że rozwiązanie stosunku pracy z odwołującym nie nastąpiło z przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

Z tym stanowiskiem organu rentowego, po gruntownej ocenie zgromadzonego materiału dowodowego, nie sposób się jednak zgodzić. W ocenie Sądu Apelacyjnego, Sąd Okręgowy prawidłowo ustalił powód rozwiązania stosunku pracy z odwołującym i przyjął, że mieści się on w art. 2 ust 1 pkt 5 ustawy o promocji zatrudnienia. Stosunek pracy z odwołującym został bowiem rozwiązany na skutek zmian organizacyjnych jakie zaszły w spółce (...) sp. z o.o. w P.. W spółce nastąpiła zmiana sposobu sprzedaży towarów oferowanych przez spółkę, z bezpośredniej na sprzedaż internetową (wysyłkową). Jak wynika wprost z zeznań odwołującego i świadka Ł. W. sprzedażą internetową zajmowała się wyłącznie J. W. i A. A.. Odwołujący z kolei zajmował się wyłącznie prowadzeniem sprzedaży bezpośredniej i ten rodzaj obowiązków był mu powierzony w spółce. W momencie wprowadzania stopniowej zmiany organizacyjnej, tj. wdrażania sprzedaży internetowej odwołujący, jak wynika z zgromadzonego materiału dowodowego wciąż prowadził sprzedaż bezpośrednią i jego wyniki sprzedażowe nie ulegały zmniejszeniu, na co wskazywała również J. W.. Świadczy to o tym, iż odwołujący wywiązywał się ze swoich obowiązków. Zamiarem spółki zatrudniającej pracownika, docelowo było jednak stopniowe odstąpienie od sprzedaży bezpośredniej na rzecz sprzedaży wykonywanej za pośrednictwem Internetu – formy sprzedaży, która nie leżała w zakresie obowiązków odwołującego i okoliczność ta stanowiła bezpośrednią przyczynę rozwiązania z odwołującym stosunku pracy.

Sąd odwoławczy zauważa, iż profil działalności spółki uległ zmianie w momencie, w którym jeden ze współników spółki – wówczas jeszcze mąż J. W. i udziałowca w spółce, - odszedł ze spółki wraz z bazą klientów i znakiem towarowym. Okoliczność ta była bezpośrednim powodem zmiany profilu działalności spółki, a właściwie zmiany formy sprzedaży towarów oferowanych przez spółkę z bezpośredniej na internetową. Zmiana ta w konsekwencji wiązała się z likwidacją stanowiska pracy odwołującego, który nie prowadził sprzedaży internetowej, co więcej nie był wdrażany do tej formy działania. Nadto zauważyć należy, że z zeznań świadka Ł. W. i odwołującego wynika, że pracodawca nie wymagał od odwołującego posiadania umiejętności niezbędnych do prowadzenia sprzedaży internetowej, zatem ocena zdolności odwołującego w zakresie obsługi komputera nie ma znaczenia. Przyczyną rozwiązania stosunku pracy z odwołującym nie był zatem brak umiejętności odwołującego w zakresie obsługi komputera, bądź też to, że nie wyrażał chęci w nabyciu tych umiejętności. Tym samym nie istotne w sprawie jest to, czy rzeczywiście odwołujący potrafi, czy też nie potrafił obsługiwać komputer, skoro jego pracodawca nie wymagał tego od niego.

W ocenie Sądu Apelacyjnego w przedmiotowej sprawie, jak słusznie wskazywał Sąd Okręgowy, brak jest również podstaw do przyjęcia, że odwołujący w sposób nieprawidłowy i niezgodny z poleceniami pracodawcy wykonywał swoje obowiązki pracownicze. Z akt osobowych odwołującego nie wynika, aby pracodawca kiedykolwiek kwestionował jego pracę, czy np. karał go za niewykonywanie poleceń. Twierdzenia J. W., wskazujące, że odwołujący nie stosował się do jej poleceń nie znalazły również potwierdzenia w zeznaniach świadka Ł. W., który pracował razem z odwołującym. Wobec powyższego trudno przyjąć, że rzeczywistym powodem zwolnienia odwołującego było jego nieodpowiednie zachowanie w stosunku do pracodawcy. Oznacza to, że okoliczności wskazywane przez J. W. w zeznaniach i w przywołanym przez organ rentowy piśmie z 30.08.2015 r., skoro nie znalazły żadnego potwierdzenia w aktach osobowych odwołującego i w zeznaniach innych świadków, nie mogły zostać uznane za przyczynę wypowiedzenia odwołującemu umowy o pracę.

Na koniec Sąd Apelacyjny zauważa, iż umknęła organowi rentowemu okoliczność, że zainteresowana J. W., w toku składanych zeznań wyjaśniła, iż na stanowisko pracy odwołującego nie została zatrudniona żadna inna osoba. Dopiero rok po rozwiązaniu umowy o pracę z odwołującym, w związku z faktem, iż spółka utraciła jeszcze jednego pracownika,

zrodziła się konieczność zatrudnienia nowej osoby. Osoba ta nie przejęła jednak obowiązków odwołującego, gdyż jego stanowiska pracy już nie było, albowiem spółka przestała prowadzić sprzedaż bezpośrednią. Oznacza to, iż bezpośrednio na stanowisko pracy odwołującego, po jego zwolnieniu – wbrew twierdzeniom organu rentowego – nie została zatrudniona żadna inna osoba. Niezasadnie zatem organ rentowy akcentuje, że stanowisko pracy odwołującego nie zostało zlikwidowane, gdyż na jego miejsce została zatrudniona inna osoba. Wyraźnie z treści zeznań zainteresowanej, która w swoich zeznaniach sprecyzowała swoje pierwotne stanowisko i wskazała na okoliczności zatrudnienia innej osoby, jak i z zeznań Ł. W. wynika zatem, że nowy pracownik nie został zatrudniony bezpośrednio na miejsce odwołującego. Nowy pracownik został zatrudniony dopiero po upływie około roku od dnia zwolnienia odwołującego i nie na miejsce odwołującego – albowiem jego stanowiska pracy z uwagi na zmianę formy sprzedaży już nie istniało. Konieczność zatrudnienia nowego pracownika wiązała się również z faktem zwolnienia ze spółki innego pracownika.

Powyższe okoliczności świadczą zdaniem Sądu Apelacyjnego wprost o tym, iż do rozwiązania umowy o pracę z odwołującym doszło z uwagi na likwidację jego dotychczasowego stanowiska pracy. Decyzja ta była konsekwencją zmian organizacyjnych w spółce – spółka zmieniała profil swojej działalności i szła w kierunku sprzedaży internetowej, a nie bezpośredniej. To właśnie te zmiany organizacyjne wprowadzone przez pracodawcę odwołującego, legły u podstaw decyzji o rozwiązaniu z nim stosunku pracy. w konsekwencji należało przyjąć, że to z przyczyn leżących po stronie pracodawcy nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy z odwołującym Z. O..

Z uwagi na powyższe zaskarżone rozstrzygnięcie Sądu Okręgowego, Sąd Apelacyjny uznał za zasadne i odpowiadające prawu. W sprawie nie doszło do naruszeń prawa procesowego, gdyż Sąd I instancji dokonał swobodnej oceny dowodów i prawidłowo ustalił stan faktyczny sprawy. Nadto rozstrzygnięcie Sądu Okręgowego nie narusza wskazanych przez apelujący organ rentowy przepisów prawa materialnego. Do rozwiązania stosunku pracy z odwołującym doszło bowiem z przyczyn go niedotyczących (art. 2 ust 1 pkt 29 lit a ustawy o promocji zatrudnienia) i tym samym zostały spełnione wszystkie przesłanki warunkujące przyznanie odwołującemu prawa do wnioskowanego świadczenia przedemerytalnego, określone w art. 2 ust 1 pkt 5 w zw. z art. 2 ust 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Apelacyjny na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił wniesioną w sprawie apelację, albowiem argumenty podnoszone przez organ rentowy okazały się bezzasadne.

del. SSO Małgorzata Woźniak-Zendran	SSA Marta Sawińska	SSA Jolanta Cierpiał
-------------------------------------	--------------------	----------------------