

Sygn. akt **III AUa 2242/14**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 września 2015 r.

Sąd Apelacyjny w Poznaniu III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSA Dorota Goss-Kokot

Sędziowie: SSA Katarzyna Wołoszczak

SSA Wiesława Stachowiak /spr./

Protokolant: insp.ds.biurowości Krystyna Kałużna

po rozpoznaniu w dniu 17 września 2015 r. w Poznaniu

sprawy **L. A.**

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

o świadczenie przedemerytalne

na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddziału w P.

od wyroku Sądu Okręgowego w Poznaniu

z dnia 29 października 2014 r. sygn. akt VIII U 2258/13

1. **oddala apelację;**

2. **zasądza od pozwanego na rzecz L. A. kwotę 120 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.**

SSA Wiesława Stachowiak	SSA Dorota Goss-Kokot	SSA Katarzyna Wołoszczak
-------------------------	-----------------------	--------------------------

UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w P. decyzja z 17 maja 2013 roku, znak (...)- (...), na podstawie art. 2 ustawy z 30 kwietnia 2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych odmówił L. A. prawa do świadczenia przedemerytalnego.

Organ rentowy uznał, że stosunek pracy ubezpieczonego nie został rozwiązany z przyczyn dotyczących pracodawcy w rozumieniu ustawy z 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

L. A. wniósł odwołanie od decyzji, domagając się przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego.

Odwołujący podniósł, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn organizacyjnych i ekonomicznych leżących po stronie pracodawcy.

Sąd Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu wyrokiem z 29 października 2014 roku w sprawie VIII U. 2258/13 zmienił zaskarżoną decyzję przyznając odwołującemu prawo do świadczenia przedemerytalnego od 30 marca 2013 roku (pkt 1) oraz orzekł o kosztach procesu (pkt 2).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

L. A. w roku (...) ukończył (...) lat.

Odwołujący w okresie od 1 września 1994 roku do 31 sierpnia 2012 roku był zatrudniony w (...) w P. i u jego następcy prawnego, w Zakładzie (...) w P. na stanowisku operatora w pełnym wymiarze czasu pracy. W treści wystawionego świadectwa pracy jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazano likwidację stanowiska pracy - art. 30 § 1 pkt 2 k.p.

W dokumencie wypowiedzenia umowy o pracę z 29 maja 2012 roku pracodawca wskazał, iż przyczyną wypowiedzenia umowy jest likwidacja stanowiska pracy operatora z powodu reorganizacji pracodawcy, konieczności zmniejszenia stanu zatrudnienia, zmniejszenia kosztów działalności pracodawcy, w tym stałych kosztów pracowniczych, pogarszającej się sytuacji ekonomicznej pracodawcy oraz zmniejszenia przyznanych środków finansowych na działalność.

Od stycznia 2012 roku liczba zatrudnionych w zakładzie pracowników systematycznie zmniejszała się, co było spowodowane reorganizacją oraz brakiem środków finansowych. Wynosiła ona:

- w styczniu 2012 roku - 116 pracowników,
- w lutym 2012 roku - 102 pracowników,
- w marcu 2012 roku - 102 pracowników,
- w kwietniu 2012 roku - 102 pracowników,
- w maju 2012 roku - 102 pracowników,
- w czerwcu 2012 roku - 102 pracowników,
- w lipcu 2012 roku - 102 pracowników,
- w sierpniu 2012 roku - 101 pracowników,
- we wrześniu 2012 roku - 98 pracowników,
- w październiku 2012 roku - 97 pracowników,
- w listopadzie 2012 roku - 91 pracowników,
- w grudniu 2012 roku - 90 pracowników.

Po ustaniu zatrudnienia, 5 września 2012 roku L. A. zarejestrował się w (...) Urzędzie Pracy w P.. Od 13 września 2012 roku nabył prawo do zasiłku dla bezrobotnych na okres do 12 września 2013 roku. W okresie pozostawania w ewidencji bezrobotnych odwołujący nie odmówił bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej lub zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych oraz robót publicznych.

Zakład ustalił, że łączny staż ubezpieczeniowy odwołującego to 38 lat, 3 miesiące i 5 dni.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd I instancji powołał przepisy właściwe do rozstrzygnięcia w sprawie, tj. art. 2 ust. 1 pkt 2 oraz art. 2 ust. 2 ustawy z 30 kwietnia 2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych, art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy z 20 kwietnia 2011 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Przedmiotem sporu w niniejszej sprawie było ustalenie tego, czy organ rentowy zasadnie odmówił L. A. prawa do świadczenia przedemerytalnego z uwagi na fakt, że rozwiązanie stosunku pracy nie nastąpiło z przyczyn dotyczących pracodawcy w rozumieniu ustawy z 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Powołując przykłady z orzecznictwa sądów powszechnych Sąd I instancji wskazał, że podstawą likwidacji przez pracodawcę stanowiska pracy, zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z 30 kwietnia 2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych w zw. z art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. b ustawy z 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia, powinny być względy natury ekonomicznej, organizacyjnej, produkcyjnej albo technologicznej. Semantyka tych czterech wyrażen nie jest w bezwzględny sposób podyktowana przez definicje legalne, a zajęcie jednej z tych przyczyn bada każdorazowo organ rentowy działając w konkretnej sprawie i decydując - w zależności od wyniku własnych wniosków - o przyznaniu lub odmowie przyznania świadczenia przedemerytalnego (wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 13 lutego 2013 roku w sprawie III AUa 1384/12).

W żadnym razie znaczenie terminów „przyczyna ekonomiczna”, „przyczyna organizacyjna”, „przyczyna produkcyjna” oraz „przyczyna technologiczna” nie można rozumieć w oderwaniu od potocznego znaczenia tych wyrażen. Nadawane im znaczenie w procesie stosowania prawa powinno być dokonywane w sposób zrozumiały i zgodny z zasobem wiedzy oraz doświadczenia przeciętnego obywatela, w prawidłowy sposób posługującego się językiem polskim. (...) Przyczyny ekonomiczne to takie przyczyny, nieodłącznie związane lub bezpośrednio wynikające z niedoboru środków finansowych na podstawową sferę działalności pracodawcy, które w prosty sposób prowadzą do ograniczenia zatrudnienia przy określonym rodzaju pracy poprzez likwidację stanowiska pracy. (...) Przyczynami organizacyjnymi można nazwać te przyczyny, których źródłem jest konieczność ukształtowania takiej struktury organizacyjnej zakładu pracy, która jako oczywiście uzasadniona przyniesie obiektywnie skutek w postaci poprawy jakości pracy, zwiększy jej wydajność nie powodując równocześnie nieproporcjonalnego zwiększenia nakładu pracy (A. Kopeć, W. Maciejko, M. Wojewódzka, Świadczenia emerytalne. Komentarz, C. H. Beck, 2008).

Mając na względzie powyższe, Sąd Okręgowy uznał, że stosunek pracy z odwołującym został rozwiązany z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Jak wynika z pisma pracodawcy z 29 maja 2012 roku, przyczyną wypowiedzenia umowy była likwidacja stanowiska pracy operatora z powodu reorganizacji pracodawcy, konieczności zmniejszenia stanu zatrudnienia, zmniejszenia kosztów działalności pracodawcy, w tym stałych kosztów pracowniczych, pogarszającej się sytuacji ekonomicznej pracodawcy oraz zmniejszenia przyznanych środków finansowych na działalność. Okoliczności te potwierdził również odwołujący na rozprawie 29 października 2014 roku, wskazując, iż od stycznia 2011 roku pracodawca zmniejszył liczbę pracowników. Ze znajdujących się w aktach sprawy deklaracjach rozliczeniowych wynika, iż Zakład (...) w P. stopniowo zmniejszył liczbę zatrudnionych pracowników - w styczniu 2012 roku pracowało ogółem 116 pracowników, a już w grudniu 2012 roku zatrudnionych było 90 osób.

Tym samym L. A. nabędzie prawo do świadczenia przedemerytalnego w trybie art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, gdyż rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z powodu likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych i organizacyjnych.

Organ rentowy zaskarżył wyrok w całości składając apelację.

Apelujący zarzucił naruszenie prawa materialnego, tj. art. 2 ust. 1 pkt 2 i ust. 3 ustawy z 30 kwietnia 2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych, poprzez ich błędną wykładnię i przyjęcie, iż rozwiązanie z odwołującym stosunku pracy nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach

ryнку pracy, a w konsekwencji, że odwołujący spełnia wszystkie przesłanki ustawowe do przyznania mu prawa do świadczenia przedemerytalnego.

Skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie odwołania, ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I Instancji do ponownego rozpoznania.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja nie zasługiwała na uwzględnienie.

W ocenie organu rentowego, odwołujący nie spełnia wszystkich przesłanek koniecznych do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego.

Apelujący powołał treść art. 2 ust. 1 pkt 29 a ustawy z 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, zgodnie z którym za rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn dotyczących zakładu pracy, uważa się rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, zgodnie z przepisami ustawy z 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników lub zgodnie z przepisami Kodeksu pracy, w przypadku rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z tych przyczyn u pracodawcy zatrudniającego mniej niż 20 pracowników.

W myśl art. 1 ust. 1 ustawy z 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników - przepisy ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonane przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej:

- 1) 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników,
- 2) 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników,
- 3) 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników zwanego dalej "grupowym zwolnieniem".

Apelujący wskazał, że z danych przez niego posiadanych wynika, iż Zakład (...) w P. (pracodawca odwołującego) w lipcu 2012 roku zatrudniał 102 pracowników, a w sierpniu 2012 roku 101 osób, natomiast w wrześniu 2012 – 98. Zdaniem skarżącego, rozwiązanie z odwołującym umowy o pracę nie nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy - w okresie 30 dni rozwiązano umowę o pracę tylko z odwołującym.

Argumentacja przedstawiona przez apelującego, jakkolwiek nie pozbawiona racji, nie mogła prowadzić do zmiany bądź uchylenia zaskarżonego wyroku.

Sąd I instancji orzekł o uprawieniu L. A. do świadczenia przedemerytalnego na innej podstawie prawnej. Sąd Okręgowy dokonał właściwej subsumcji.

Stosownie do art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z 30 kwietnia 2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych, 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 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, 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.

W myśl art. 2 ust. 3 tej ustawy, 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: nadal jest zarejestrowana jako bezrobotna (pkt 1), 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 (pkt 2), 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 (pkt 3).

Apelujący regulację zawartą w art. 2 ust. 1 pkt 29, którą powołał, potraktował wybiórczo. Pominął bowiem, że zgodnie z lit b) tego przepisu, jako przyczyny dotyczące zakładu pracy powodujące rozwiązanie stosunku pracy należy rozumieć rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z powodu ogłoszenia upadłości pracodawcy, jego likwidacji lub likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych produkcyjnych albo technologicznych.

Powodem rozwiązania stosunku pracy z odwołującym była likwidacja jego stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych produkcyjnych albo technologicznych.

Na powyższe wskazuje jednoznacznie w szczególności treść wypowiedzenia umowy o pracę z 29 maja 2012 roku. Pracodawca wskazał wprost, że jego sytuacja ekonomiczna ulega pogorszeniu, w tym w związku z przyznaniem mu mniejszych środków na działalność. W konsekwencji konieczne jest zmniejszenie kosztów działalności pracodawcy, także poprzez redukcję stanu zatrudnienia.

W 2012 roku w zakładzie pracy odwołującego – Zakładzie (...) w P. zredukowano liczbę pracowników ze 116 w styczniu do 90 w grudniu.

Wobec powyższego, Sąd I instancji prawidłowo przyjął, że odwołujący spełnia niezbędne przesłanki warunkujące nabycie prawa do świadczenia przedemerytalnego.

Wyrok Sądu Okręgowego odpowiada prawu w związku z czym apelacja ZUS na podstawie art. 385 k.p.c. jako bezzasadna podlegała oddaleniu.

SSA Wiesława Stachowiak	SSA Dorota Goss-Kokot	SSA Katarzyna Wołoszczak
-------------------------	-----------------------	--------------------------