

Sygn. akt III AUa 241/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 listopada 2013 r.

Sąd Apelacyjny w Katowicach III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący	SSA Antonina Grymel (spr.)
Sędziowie	SSO del. Gabriela Pietrzyk - Cyrbus SSA Lena Jachimowska
Protokolant	Ewa Bury

po rozpoznaniu w dniu 5 listopada 2013r. w Katowicach

sprawy z odwołania E. S. (E. S.)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z.

o świadczenie przedemerytalne

na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z.

od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w Katowicach

z dnia 5 grudnia 2012r. sygn. akt XI U 1887/12

zmienia zaskarżony wyrok i oddala odwołanie.

/-/SSO del.G.Pietrzyk-Cyrbus /-/SSA A.Grymel /-/SSA L.Jachimowska

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt III AUa 241/13

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 28 maja 2012r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z. odmówił E. S. prawa do świadczenia przedemerytalnego podnosząc, iż na podstawie przedłożonej dokumentacji udowodniła - do dnia zwolnienia z pracy, tj. do 7 listopada 2010r., łącznie 35 lat, 6 miesięcy i 2 dni okresów składkowych i nieskładkowych, jednak rozwiązanie stosunku pracy nie nastąpiło zgodnie z ustawą z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. nr 99, poz. 1001).

W odwołaniu od powyższej decyzji ubezpieczona domagała się jej zmiany i przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego wskazując, iż faktyczną przyczyną rozwiązania stosunku pracy była likwidacja stanowiska pracy, zaś pracodawca podał inną przyczynę, ponieważ wcześniej zachorowała.

Organ rentowy wniósł o oddalenie odwołania powołując się na okoliczności przytoczone w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji.

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach wyrokiem z dnia 5 grudnia 2012r. zmienił zaskarżoną decyzję w ten sposób, że przyznał ubezpieczonej prawo do świadczenia przedemerytalnego, poczynawszy od 9 maja 2012r.

Z ustaleń Sądu Okręgowego wynika, iż ubezpieczona urodziła się(...). W okresie od 1 marca 2009r. do 7 listopada 2010r. pozostawała w zatrudnieniu w (...) Spółce z o.o. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony do 28 lutego 2014r., z możliwością jej wypowiedzenia z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia.

Sąd podał także, iż przedmiotem działalności spółki jest ochrona osób, mienia i sprzątanie.

Ubezpieczona w okresie od 1 marca 2009r. do 26 czerwca 2009r. była zatrudniona na stanowisku pracownika zabezpieczenia technicznego - obsługa wagi. Od 27 czerwca 2009r. pracowała na stanowisku pracownika ochrony, faktycznie obsługując wagę. Do jej obowiązków należało sprawdzanie samochodów wjeżdżających i wyjeżdżających z huty. Pracowała do 10 maja 2010r. Tego dnia z pracy wywiozła ją pogotowie z uwagi na zawał serca. Do dnia 7 listopada 2010r. korzystała ze zwolnienia lekarskiego, a następnie - na okres do 7 marca 2011r. - przyznano jej świadczenie rehabilitacyjne.

Pracodawca odwołującej nie przyjął nikogo na jej miejsce po 10 maja 2010r., ponieważ nie było to konieczne. Waga była własnością firmy (...), która zawiesiła działalność i rozwiązała umowę z (...) Spółką z o.o. Obsługa wagi została zlikwidowana z dniem 1 października 2010r., po której to dacie pracodawca ubezpieczonej nie zatrudniał wagowych. Gdyby E. S. wróciła do pracy, otrzymałaby wypowiedzenie, gdyż nie było dla niej stanowiska.

Z ustaleń Sądu I instancji wynika nadto, iż oprócz odwołującej było jeszcze dwóch wagowych, którym skończyły się umowy zawarte na czas określony.

Przy założeniu, że jej pracodawca nie rozwiązałby umowy z firmą (...) i nadal obsługiwał wagę, ubezpieczonej nie wypowiedziano by umowy o pracę, ponieważ była dobrym pracownikiem.

Oświadczeniem z dnia 8 listopada 2011r. pracodawca rozwiązał z nią umowę o pracę z dniem 8 listopada 2011r., bez zachowania okresu wypowiedzenia, z powodu długotrwałej choroby (182 dni) - art. 53 § 1 pkt 2 kp.

Na dzień 1 lipca 2010r. (...)Spółka z o.o. zatrudniała 81 osób, zaś na dzień 1 grudnia 2010r. - 64 osoby. W lipcu 2010r. zatrudniała trzech pracowników obsługujących wagę, w tym odwołującą, natomiast na dzień 1 grudnia 2010r. nie zatrudniała żadnych pracowników w tym charakterze. Umowy o pracę z pozostałymi dwoma pracownikami obsługującymi wagę wygasły z dniem 1 sierpnia 2010r. oraz 1 września 2010r.

Umowa o pracę z ubezpieczoną zostałaby rozwiązana z dwutygodniowym wypowiedzeniem z uwagi na likwidację wagi, którą obsługiwała, gdyby nie nastąpiło rozwiązanie umowy na skutek długotrwałej choroby.

Do dnia rozwiązania stosunku pracy odwołująca osiągnęła 35 lat, 6 miesięcy i 2 dni okresów składkowych i nieskładkowych. Poczynawszy od 17 października 2011r. jest zarejestrowana jako bezrobotna z prawem do zasiłku. W tym czasie nie odmówiła przyjęcia propozycji pracy, co potwierdza zaświadczenie Powiatowego Urzędu Pracy w B. z dnia 25 kwietnia 2012r. dołączone do wniosku

o świadczenie przedemerytalne złożonego organowi rentowemu dnia 8 maja 2012r.

W oparciu o powyższe ustalenia Sąd Okręgowy uznał, iż odwołanie zasługuje na uwzględnienie.

Przypomniał, iż zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. nr 120, poz. 1252) prawo do świadczenia przedemerytalnego 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.

Ubezpieczona była ostatnio zatrudniona przez okres ponad 1,5 roku, a więc ponad 6 miesięcy, zaś w ocenie Sądu I instancji, do rozwiązania z nią tego stosunku pracy doszło z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów o promocji zatrudnienia.

W tym zakresie Sąd wskazał, iż w świetle art. 2 ust. 1 pkt 29a ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jednolity: Dz. U. nr 69, poz. 415) rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oznacza rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, m.in. zgodnie z przepisami o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

W myśl art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. nr 90, poz. 844 ze zm.) przepis art. 5 ust. 7 tej ustawy stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1, tj. mniej niż 10 pracowników u pracodawcy zatrudniającego mniej niż 100 pracowników. Stosownie natomiast do art. 5 ust. 7 ustawy, w razie wypowiedzenia pracownikom stosunków pracy w trybie zwolnienia indywidualnego umowy o pracę zawarte na czas określony mogą być rozwiązane przez każdą ze stron za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

Sąd I instancji podkreślił, iż okoliczności rozwiązania stosunku pracy ubezpieczonej są szczególne. Była ona bowiem zatrudniona do obsługi wagi. Po przejściu na zwolnienie lekarskie, pracodawca nie zatrudnił na jej miejsce innego pracownika, albowiem nie było takiej potrzeby, gdyż była planowana likwidacja obsługi wagi. Z pozostałymi pracownikami obsługującymi wagę, rozwiązały się umowy zawarte na czas określony z dniem 1 sierpnia 2010r. i 1 września 2010r. Pracodawca odwołującej rozwiązał z nią umowę o pracę z dniem 7 listopada 2010r. na podstawie art. 53 § 1 pkt 2 kp, tj. z powodu usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy z przyczyn innych niż jego niezdolność do pracy wskutek choroby, trwająca dłużej niż jeden miesiąc. Jednocześnie pracodawca wpisał jako powód rozwiązania umowy o pracę długotrwałą chorobę, wynoszącą 182 dni.

Oceniając zastosowany przez pracodawcę tryb rozwiązania umowy o pracę, Sąd I instancji stwierdził, iż pracodawca zastosował nieprawidłowy tryb rozwiązania umowy o pracę, gdyż nie mógł zwolnić ubezpieczonej z powodu długotrwałej choroby wynoszącej ponad 182 dni, bowiem odwołującej przyznano prawo do świadczenia rehabilitacyjnego, bezpośrednio po wyczerpaniu okresu zasiłkowego. Nie mógł również zastosować trybu z art. 53 § 1 pkt 2 kp, jak wskazał w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy, gdyż rozwiązanie umowy w tym trybie może nastąpić z powodu innej usprawiedliwionej nieobecności niż choroba wskazana w art. 53 § 1 pkt 1 kpc.

Zdaniem Sądu Okręgowego, gdyby pracodawca faktycznie miał zamiar zwolnić ubezpieczoną w tym trybie, mógł to zrobić po upływie pierwszego miesiąca jej nieobecności w pracy, a nie po upływie 6 miesięcy. Jednocześnie, jak wynika

z zeznań świadka A. H. - pracodawcy odwołującej, gdyby nie likwidacja wagi, E. S. w ogóle nie zostałaby zwolniona, bo była dobrym pracownikiem. Czyli motywem podjęcia przez pracodawcę decyzji o jej zwolnieniu nie była długotrwała choroba, a brak możliwości dalszego zatrudnienia z uwagi na likwidację stanowiska, na co wskazuje również porównanie dat likwidacji wagi

z dniem 1 października 2010r. i rozwiązania z nią umowy o pracę z dniem 7 listopada 2010r. Jednocześnie pracodawca oświadczył także, iż gdyby odwołująca nie otrzymała rozwiązania umowy z powodu długotrwałej choroby, otrzymałaby wypowiedzenie umowy o pracę z powodu likwidacji stanowiska pracy.

W ocenie Sądu I instancji, w sytuacji kiedy pracodawca stosuje niewłaściwy tryb rozwiązania umowy o pracę i jednocześnie likwiduje stanowisko ubezpieczonej, należy przyjąć, iż faktyczną przyczyną rozwiązania jej stosunku pracy były przyczyny leżące po stronie pracodawcy, a nie po stronie pracownika. Pracodawca wyraźnie oświadczył bowiem, iż nie zwolniłby odwołującej, gdyby nie było konieczności zlikwidowania jej stanowiska pracy. Gdyby nie ta przyczyna, ubezpieczona pozostałaby w zatrudnieniu do końca trwania umowy o pracę. Pracodawca wykorzystał jedynie fakt przebywania jej na zwolnieniu lekarskim, przy czym zrobił to nieprawidłowo.

Faktyczną przyczyną wypowiedzenia jej umowy o pracę były zatem przyczyny niedotyczące pracownika - zwolnienie indywidualne w rozumieniu powołanego art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003r.

Sąd Okręgowy zwrócił także uwagę, iż w myśl art. 2 ust. 2 cytowanej ustawy o świadczeniach przedemerytalnych 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 1998r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2004r., nr 39, poz. 353 ze zm.). Z mocy powołanych przepisów okres ten stanowią okresy składkowe i nieskładkowe, jakich ubezpieczona ma łącznie 35 lat, 6 miesięcy i 2 dni, a zatem osiągnęła wymagany okres uprawniający do emerytury.

Sąd I instancji uznał nadto, iż ubezpieczona spełnia również warunki, o których mowa w art. 2 ust. 3 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, albowiem jest nadal zarejestrowana jako bezrobotna. W okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych przez ponad 6 miesięcy nie odmówiła bez uzasadnionej przyczyny podjęcia propozycji zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej. Wraz z wnioskiem o świadczenie przedemerytalne z dnia 8 maja 2012r. złożyła organowi rentowemu dokument poświadczający 6-miesięczny okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych wydany w dniu 24 kwietnia 2012r., spełniając tym samym wszystkie przesłanki niezbędne do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego przewidziane w art. 2 ust. 1 pkt 5 i ust. 3 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych.

Mając powyższe na uwadze, na mocy art. 477¹⁴ § 2 kpc oraz art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, art. 2 ust. 2 i 3 tej ustawy w związku z art. 2 ust. 1 pkt 29a ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy przy zastosowaniu art. 5, 6 i 7 ustawy emerytalnej, Sąd Okręgowy orzekł o zmianie zaskarżonej decyzji.

Apelację od przedstawionego orzeczenia wywiódł organ rentowy, zaskarżając wyrok w całości.

Powołując się na zarzut:

- naruszenia przepisów prawa procesowego, a to art. 233 § 1 kpc, poprzez przekroczenie przez Sąd I instancji granic swobodnej oceny dowodów i błędne ustalenie, że do rozwiązania stosunku pracy z odwołującą doszło z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów o promocji zatrudnienia,
- naruszenia przepisów prawa materialnego, a to art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. nr 120, poz. 1252 ze zm.), poprzez błędne uznanie, że odwołująca spełniła wszystkie warunki wymienione w tym przepisie i przyznanie jej prawa do świadczenia przedemerytalnego, począwszy od dnia 9 maja 2012r.,

- skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie odwołania.

W uzasadnieniu podniósł, iż Sąd Okręgowy uznając, iż stosunek pracy ubezpieczonej został rozwiązany z przyczyn dotyczących zakładu pracy, tj. likwidacja stanowiska pracy, pominął fakt, iż odwołująca nie składając w określonym terminie wniosku o sprostowanie świadectwa pracy - zgodziła się z jego treścią, a więc uznała, iż rozwiązanie jej umowy o pracę nastąpiło w trybie art. 53 § 1 pkt 2 kp, a nie z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

Zgodnie z powyższym świadectwem pracy odwołująca od 8 listopada 2010r. do 3 września 2011r. przebywała na świadczeniu rehabilitacyjnym. W urzędzie pracy była zarejestrowana od 25 października 2011r. z prawem do zasiłku dla bezrobotnych.

Organ rentowy wskazał nadto, iż pomijając treść przedłożonego dokumentu, tj. wiążącego w ocenie dla niniejszej sprawy świadectwa pracy, Sąd Okręgowy przyznał, iż gdyby odwołująca nie otrzymała rozwiązania umowy z powodu długoterminowej choroby, otrzymałaby wypowiedzenie z powodu likwidacji stanowiska pracy, z czym jednak nie można się zgodzić.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja organu rentowego zasłużyła na uwzględnienie.

Spór w rozpatrywanym przypadku dotyczył uprawnień E. S. do świadczenia przedemerytalnego.

Po myśli art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004r. o świadczeniach przedemerytalnych (tekst jednolity Dz. U. z 2013r., poz. 170) prawo do przedmiotowego świadczenia przysługuje osobie, która do dnia rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów 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.

Nadto, po myśli ust. 3 powyższego przepisu, świadczenie przedemerytalne przysługuje osobie określonej w ust. 1 po upływie co najmniej 6 miesięcy pobierania zasiłku dla bezrobotnych, o których mowa w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004r.

o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jednolity: Dz. U. z 2008r. nr 69, poz. 415 ze zm.), 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.

Z mocy natomiast ust. 2 tego samego przepisu, 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 1998r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (tekst jednolity: Dz. U. z 2009r. nr 153, poz. 1227, ze zm.).

Spośród przewidzianych w cytowanych przepisach warunków wymaganych do uzyskania prawa do świadczenia przedemerytalnego, w niniejszej sprawie spornym pozostawało jedynie ustalenie, czy łączący ubezpieczoną z ostatnim pracodawcą,

tj. z (...) Sp. z o.o. w K. w okresie od 1 marca 2009r. do 7 listopada 2010r. stosunek pracy został rozwiązany z przyczyn dotyczących zakładu pracy,
w rozumieniu przepisów o promocji zatrudnienia.

Przypomnieć należy, iż stosownie do treści art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jednolity: Dz. U. z 2013r., poz. 674 ze zm.) - ilekroć w ustawie jest mowa o przyczynach dotyczących zakładu pracy - oznacza to:

- 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 1974r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 1998r. nr 21, poz. 94 ze 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 lub 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 1974r. - Kodeks pracy z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Wypada także zauważyć, iż według art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. nr 90, poz. 844 ze zm.), jej przepisy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego 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.

Z art. 10 ust. 1 tej samej ustawy wynika nadto, iż przepisy art. 5 ust. 3-7 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1.

Zgodnie z treścią dołączonego do wniosku o świadczenie przedemerytalne świadectwa pracy z dnia 8 listopada 2010r., stosunek pracy ubezpieczonej z (...) Sp. z o.o. w K. został rozwiązany z dniem 7 listopada 2010r. w oparciu o art. 53 § 1 pkt 2 kp.

Cytowane świadectwo pracy potwierdza także, iż w okresie zatrudnienia od

1 marca 2009r. do 7 listopada 2010r. odwołująca wykonywała pracę: od 1 marca 2009r. do 26 czerwca 2009r. pracownika zabezpieczenia technicznego - obsługa wagi, natomiast od 27 czerwca 2009r. - pracownika ochrony.

Jakkolwiek świadectwo pracy nie jest oświadczeniem woli i nie zawiera oświadczeń woli, lecz jedynie oświadczeniem wiedzy, nie będąc też dokumentem urzędowym w rozumieniu art. 244 kpc nawet wtedy, gdy zostaje wydane przez urząd administracji państwowej, ale jedynie dokumentem prywatnym, o którym mowa w art. 245 kpc, co oznacza dopuszczalność podważania jego treści w ramach postępowania sądowego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 2012r., II PK 238/11, LEX 1216861), zdaniem Sądu Apelacyjnego - zebrany w niniejszej sprawie przez Sąd I instancji materiał dowodowy, jak słusznie zarzuca skarżący, nie daje podstaw do uznania, iż do rozwiązania z ubezpieczoną z dniem 7 listopada 2010r. umowy o pracę doszło z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów cytowanej ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Mimo bowiem, iż będący prezesem zarządu byłego pracodawcy odwołującej - A. H. przyznał, iż gdyby nie jej nieobecność w pracy w związku z długotrwałą chorobą, doszłoby do rozwiązania z nią umowy o pracę, z powodu likwidacji jej stanowiska pracy związanego z obsługą wagi, nadal jednak pozostaje aktualnym oświadczenie pracodawcy z dnia 8 listopada 2010r. o rozwiązaniu z E. S. umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu długotrwałej choroby, badanie wiarygodności którego, w ocenie Sądu Apelacyjnego, wykracza poza ramy niniejszego postępowania, którego przedmiot stanowią uprawnienia do świadczenia przedemerytalnego.

Bezsporną jest przy tym okoliczność długotrwałej, tj. mającej miejsce w okresie od 10 maja 2010r. do 7 listopada 2010r., niezdolności odwołującej do pracy z powodu choroby, mogącej w oparciu o art. 53 § 1 pkt 1 kp (a nie jak faktycznie błędnie podał pracodawca - art. 53 § 1 pkt 2 kp) uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Podstawę ustaleń winny stanowić tymczasem fakty, a nie przypuszczenia i domysły.

Co równie istotne, cytowana wyżej ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, uzależnia jej stosowanie od rozwiązania przez pracodawcę stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w ściśle określony sposób, a mianowicie w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę lub na mocy porozumienia stron.

Sąd I instancji przyjmując natomiast, iż również w przypadku ubezpieczonej jej stosunek pracy z (...) Sp. z o.o. ustał w trybie, o którym mowa w powyższej ustawie, nie dokonał żadnych ustaleń odnośnie sposobu rozwiązywania przez tego pracodawcę stosunków pracy z zatrudnionymi pracownikami, w szczególności zaś tego rodzaju wiedzy nie dostarcza informacja (...) Sp. z o.o. z dnia

22 października 2012r. (por. k. 17 akt sądowych), potwierdzająca jedynie, iż w okresie od 1 lipca 2010r. do 1 grudnia 2010r. liczba zatrudnionych w niej osób zmalała z 81 do 64, wskazując jednak jednocześnie, iż w przypadku pracowników obsługujących wagę, tj. J. R. i B. Z., ich umowy o pracy wygasły z upływem okresu, na jaki zostały zawarte, czyli odpowiednio z dniem 1 sierpnia 2010r. i 1 września 2010r., co w konsekwencji oznacza, iż nawet jeśli u byłego pracodawcy w podanym wyżej okresie miała miejsce redukcja etatów, zmniejszenie liczby pracowników nie nastąpiło w warunkach określonych we wspomnianej ustawie o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, wbrew odmiennemu stanowisku Sądu I instancji, wykluczając ustalenie, iż również w przypadku odwołującej jej umowa o pracę ustała z przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

Tym bardziej, iż przeprowadzone przez ten Sąd postępowanie nie wykazało także, aby do ustania przedmiotowego stosunku pracy ubezpieczonej doszło

w sytuacji, o której mowa w art. 2 ust. 1 pkt 29b powołanej ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, tj. w szczególności z powodu likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych albo technologicznych.

Zwraca wszak uwagę fakt, iż mimo, że ostatnio, tj. przed dniem 10 maja 2010r. E. S. w dalszym ciągu zajmowała się obsługą wagi, rzeczywiście poczynając od 28 czerwca 2009r. - na skutek wypowiedzenia warunków umowy o pracę spowodowanego dostosowaniem czasu pracy na danym stanowisku, była ona zatrudniona jako pracownik ochrony, brak zaś jakichkolwiek dowodów potwierdzających niemożność jej zatrudnienia na tym właśnie stanowisku po dniu

1 października 2010r., czyli z chwilą likwidacji wagi, co także z tego względu sprawia, iż nie zasługuje na aprobatę uznanie, że rozwiązanie spornego stosunku pracy nastąpiło z przyczyn dotyczących pracodawcy. Zwłaszcza, iż jako zbyt daleko idące ocenić trzeba ustalenie przez Sąd Okręgowy, iż w czasie nieobecności odwołującej w pracy z powodu choroby, w związku z planowaną likwidacją wagi pracodawca nie zatrudnił nikogo na jej miejsce. Ubezpieczona korzystała bowiem ze zwolnienia lekarskiego już od 10 maja 2010r., zaś do likwidacji wagi doszło dopiero z dniem 1 października 2010r.

Skoro zaś do rozwiązania umowy o pracę E. S. z (...) Sp. z o.o. w K. istotnie nie doszło z przyczyn dotyczących zakładu pracy,

w rozumieniu przepisów o promocji zatrudnienia, czego wymaga art. 2 ust. 1 pkt 5 przytoczonej ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, ubezpieczona pomimo spełnienia pozostałych wymaganych w tym przypadku warunków, z oczywistych względów nie może nabyć prawa do stanowiącego przedmiot sporu świadczenia.

Kierując się przedstawionymi motywami Sąd Apelacyjny, uznając apelację organu rentowego za zasadną, na mocy art. 386 § 1 kpc zmienił zaskarżony wyrok orzekając jak w sentencji.

/-/SSO del.G.Pietrzyk-Cyrbus /-/SSA A.Grymel /-/SSA L.Jachimowska

Sędzia Przewodniczący Sędzia

JM