

Sygn. akt: III AUa 30/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 lutego 2013 r.

Sąd Apelacyjny w Łodzi, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSA Iwona Szybka

Sędziowie: SSA Ewa Chądyńska (spr.)

SSA Anna Szczepaniak-Cicha

Protokolant: stażysta Przemysław Trębacz

po rozpoznaniu w dniu 13 lutego 2013 r. w Łodzi

sprawy **J. D.**

przeciwko **Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych I Oddziałowi w Ł.**

o świadczenie przedemerytalne,

na skutek apelacji organu rentowego

od wyroku Sądu Okręgowego w Łodzi z dnia 27 listopada 2012 r., sygn. akt: VIII U 3178/12;

uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi Okręgowemu w Łodzi do ponownego rozpoznania.

III AUa 30/13

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 7 sierpnia 2012 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. odmówił J. D. prawa do świadczenia przedemerytalnego wobec stwierdzenia, że rozwiązanie stosunku pracy nie nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy z powodu likwidacji pracodawcy lub niewypłacalności pracodawcy, gdyż umowa o pracę została rozwiązana na wniosek J. D..

Wyrokiem z dnia 27 listopada 2012 r. Sąd Okręgowy w Łodzi, na skutek odwołania J. D., zmienił zaskarżoną decyzję i przyznał odwołującemu się prawo do świadczenia przedemerytalnego poczynając od dnia 11 lipca 2012 r.

Sąd Okręgowy ustalił, że J. D., urodzony (...), złożył wniosek o świadczenie przedemerytalne w dniu 11 lipca 2012 r. Organ rentowy uwzględnił wnioskodawcy – do dnia rozwiązania stosunku pracy - 38 lat 7 miesięcy i 5 dni okresów składkowych oraz 7 miesięcy i 14 dni okresów nieskładkowych. Odwołujący się był ostatnio zatrudniony na podstawie umowy o pracę u S. J. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...) od 1 kwietnia 2003 r. do 3 stycznia 2011 r. W dniu 3 stycznia 2011 r. odwołujący się rozwiązał stosunek pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. podając, że pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec niego jako pracownika, gdyż nie wypłacił mu w terminie należnego wynagrodzenia za pracę. Pracodawca w dniu 3 stycznia 2011 r. wystawił odwołującemu się świadectwo pracy potwierdzające datę i tryb rozwiązania

umowy o pracę. Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadziła kontrolę u pracodawcy odwołującego się i potwierdziła okoliczność, że pracodawca nie wypłacił odwołującemu się wynagrodzenia za pracę za listopad 2010 r. w kwocie 733,34 zł, ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy w kwocie 1429,20 zł, wynagrodzenia za okres niezdolności do pracy spowodowanej chorobą w listopadzie 2010 r. w kwocie 644,28 zł oraz odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. Sąd Okręgowy stwierdził także, iż w stosunku do „R.-B. Ł. toczy się postępowanie upadłościowe likwidacyjne.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że odwołanie jest uzasadnione, gdyż odwołujący się spełnił przesłanki nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego. Sąd Okręgowy przytoczył treść art. 2 ust. 1-3 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. z 2004 r. Nr 120, poz. 1252 ze zm.) oraz art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 r., Nr 69, poz. 415 ze zm.) i wywiódł, że jedną z przyczyn rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy jest rozwiązanie stosunku pracy przez pracownika na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. Przesłanka ta została przez odwołującego się spełniona. Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków przez pracodawcę zostało potwierdzone wynikami kontroli przeprowadzonej przez PIP. Z ponadto wobec firmy (...) toczy się postępowanie upadłościowe obejmujące likwidację majątku. Z tych przyczyn Sąd Okręgowy zmienił zaskarżoną decyzję na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. i przyznał odwołującemu się prawo do świadczenia przedemerytalnego od 11 lipca 2012 r.

Powyższe rozstrzygnięcie zaskarżył organ rentowy w całości w drodze apelacji.

Apelujący zarzucił naruszenie prawa procesowego art. 233 k.p.c. polegające na wydaniu wyroku bez wyjaśnienia wszystkich okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy oraz naruszenie prawa materialnego art. 2 ust. 1 pkt 2 i pkt 6 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych przez przyznanie tego świadczenia mimo niespełnienia przesłanek ustawowych. We wnioskach apelacyjnych skarżący żądał zmiany wyroku i „odrzczenia” odwołania. W uzasadnieniu apelacji skarżący przyznał, że w dniu 16 czerwca 2012 r. upłynął wymagany 6-miesięczny okres pobierania przez ubezpieczonego zasiłku dla bezrobotnych oraz że ubezpieczony w dniu rozwiązania stosunku pracy osiągnął 59 lat i udokumentował ponad 39 lat stażu ubezpieczeniowego. Zdaniem apelującego nie zostały jednak spełnione przesłanki z art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, gdyż odwołujący się do dnia rozwiązania stosunku pracy nie osiągnął 60 lat. Z treści uzasadnienia zdaje się wynikać, że świadczenie zostało przyznane na podstawie tego przepisu, mimo niespełna przesłanki wieku. Nie zostały także spełnione przesłanki z art. 2 ust. 1 pkt 6 tej ustawy, gdyż w dacie rozwiązania stosunku pracy pracodawca nie był niewypłacalny w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz. U. Nr 158, poz. 1121 ze zm.). Sąd Okręgowy nie ustalił kiedy została ogłoszona upadłość pracodawcy. Na świadectwie pracy z dnia 3 stycznia 2011 r. przy nazwie firmy brak jest dodatku „w upadłości”, co oznacza, że w dniu rozwiązania stosunku pracy pracodawca nie był w upadłości. Zdaniem apelującego, inne przypadki niewypłacalności określone w art. 4-8a tej ustawy, nie mają w tej sprawie zastosowania.

Odwołujący wniósł o oddalenie apelacji.

Sąd Apelacyjny w Łodzi zważył, co następuje:

Apelacja jest uzasadniona, że prowadzi do uchylecia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania. Przed wszystkim trzeba zauważyć, że Sąd Okręgowy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku nie sprecyzował w sposób jednoznaczny na podstawie jakiego przepisu przyznał odwołującemu się prawo do świadczenia przedemerytalnego. W przytoczonym w całości przez Sąd Okręgowy art. 2 ust. 1 wymienione zostały w 6 punktach sytuacje, w których przysługuje świadczenie przedemerytalne. W każdym z powyższych punktów przesłanki nabycia prawa do tego świadczenia zostały odmiennie określone. Nie budzi wątpliwości, że do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego konieczne jest łączne (kumulatywne) spełnienie wszystkich przesłanek w konkretnym punkcie art. 2 ust. 1 powołanej wyżej ustawy o świadczeniach przedemerytalnych.

Sąd Okręgowy prawidłowo ustalił, że rozwiązanie stosunku pracy przez odwołującego się w trybie art. 55 § 1¹ k.p. z uwagi na ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika oznacza rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Wynika to z art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. d ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 r., Nr 69, poz. 415 ze zm.) dodanego przez art. 1 pkt 2 lit. a) tiret siedemnaste ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. (Dz. U. z roku 2009 Nr 6, poz. 33) zmieniającej ustawę z dniem 1 lutego 2009 r.

Przepis art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych stanowi, że 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 zwanej dalej "ustawą o promocji zatrudnienia", 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.

Analiza treści tego przepisu prowadzi do wniosku, że okoliczność, iż stosunek pracy odwołującego się został rozwiązany z przyczyn dotyczących zakładu pracy, nie ma istotnego znaczenia orzeczniczego w tej sprawie, gdyż pozostaje poza sporem, że odwołujący się do dnia rozwiązania stosunku pracy, tj. do 3 stycznia 2011 r. nie osiągnął wieku 60 lat. Ubezpieczony, urodzony (...), osiągnął wiek 60 lat dopiero (...)r. czyli po rozwiązaniu stosunku pracy. Osiągnięcie wieku 60 lat (dla mężczyzn) do dnia rozwiązania stosunku pracy jest jedną z niezbędnych przesłanek ustawowych nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego na podstawie art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych. Nie budzi wątpliwości, że roszczenie ubezpieczonego o świadczenie przedemerytalne należało rozpoznać w płaszczyźnie art. 2 ust. 1 pkt 6 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, gdyż niewątpliwie z powodu wieku bądź stażu nie spełnia on przesłanek z pkt 1, 2 i 5 art. 2 ust. 1 tej ustawy. Nie dotyczą go też pkt 3 i 4 tego przepisu, gdyż nie był on osobą prowadzącą ostatnio działalność gospodarczą, która ogłosiła upadłość ani nie pobierał ostatnio renty z tytułu niezdolności do pracy, do której prawo ustało.

Przepis art. 2 ust. 1 pkt 6 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych stanowi, że prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje osobie, która: do dnia 31 grudnia roku poprzedzającego rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego, z powodu likwidacji pracodawcy lub niewypłacalności pracodawcy, w rozumieniu przepisów o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, u którego była zatrudniona lub pozostawała w stosunku służbowym przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, posiadała okres uprawniający do emerytury wynoszący co najmniej 34 lata dla kobiet i 39 lat dla mężczyzn. Ubezpieczony niewątpliwie spełnia przesłankę stażu do 31 grudnia 2010 r., który wynosi 39 lat dla mężczyzn. Nie ma natomiast żadnych ustaleń czy rozwiązanie stosunku pracy przez odwołującego się nastąpiło z powodu niewypłacalności pracodawcy.

Z ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz. U. Nr 158, poz. 1121 ze zm.) wynika, że niewypłacalność pracodawcy zachodzi w sytuacjach opisanych w art. 3-8a tej ustawy. Okoliczności rozpoznawanej sprawy wskazują, że powodem rozwiązania stosunku pracy przez odwołującego się nie była niewypłacalność w rozumieniu art. 3 ustawy. Przepis ten stanowi, że niewypłacalność pracodawcy, o którym mowa w art. 2 ust. 1, zachodzi, gdy sąd upadłościowy, na podstawie przepisów Prawa upadłościowego i naprawczego, wyda postanowienie o: 1) ogłoszeniu upadłości pracodawcy obejmującej likwidację majątku dłużnika; 2) ogłoszeniu upadłości pracodawcy z możliwością zawarcia układu; 3) zmianie postanowienia o ogłoszeniu upadłości z możliwością zawarcia układu na postanowienie o ogłoszeniu upadłości obejmującej likwidację majątku dłużnika; 4) oddaleniu wniosku o ogłoszenie upadłości pracodawcy, jeżeli jego majątek nie wystarcza na zaspokojenie kosztów postępowania; 5) oddaleniu wniosku o ogłoszenie upadłości w razie stwierdzenia, że majątek dłużnika jest obciążony hipoteką, zastawem, zastawem rejestrowym, zastawem skarbowym lub hipoteką morską w takim stopniu, że pozostały jego majątek nie wystarcza na zaspokojenie kosztów postępowania. Datą niewypłacalności jest data wydania postanowienia sądu upadłościowego o ogłoszeniu upadłości pracodawcy w przypadkach, o których mowa w ust. 1 pkt 1 i 2, data postanowienia sądu upadłościowego o oddaleniu wniosku o ogłoszenie upadłości

pracodawcy w przypadkach, o których mowa w ust. 1 pkt 4 i 5, data uprawomocnienia się postanowienia o zmianie sposobu prowadzenia postępowania upadłościowego, o którym mowa w ust. 1 pkt 3.

Z zebranego materiału wynika, że postanowieniem z dnia 8 sierpnia 2011 r. w sprawie XIV GU 57/11 Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi ogłoszono upadłość przedsiębiorcy S. J. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...) w Ł.. Postanowienie to uprawomocniło się 17 sierpnia 2011 r. Postanowieniem Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi z dnia 25 stycznia 2012 r. w sprawie (...) zmieniono sposób prowadzenia postępowania upadłościowego z możliwością zawarcia układu na postępowanie upadłościowe obejmujące likwidację majątku dłużnika. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, należy zgodzić się z apelującym, że w styczniu 2011 r., kiedy odwołujący się rozwiązał stosunek pracy nie zachodziła jeszcze niewypłacalność pracodawcy w rozumieniu art. 3 powołanej wyżej ustawy, nie mogła być zatem powodem rozwiązania stosunku pracy, gdyż w chwili rozwiązania stosunku pracy pracodawca nie był jeszcze niewypłacalny w powyższym rozumieniu. Postanowienie o ogłoszeniu upadłości zapadło dopiero w dniu 8 sierpnia 2011 r., kilka miesięcy po rozwiązaniu stosunku pracy.

Okoliczności sprawy, w tym przyczyny rozwiązania przez odwołującego się stosunku pracy bez wypowiedzenia mogą wskazywać, że powodem rozwiązania stosunku pracy była faktyczna niewypłacalność pracodawcy w rozumieniu art. 8a powołanej wyżej ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. Przepis ten, dodany przez art. 1 pkt 1 ustawy z dnia 8 stycznia 2010 r. (Dz.U. Nr 18, poz.100) zmieniającej ustawę z dniem 19 lutego 2010 r., stanowi, że niewypłacalność pracodawcy, o którym mowa w art. 2 ust. 1, zachodzi również w razie niezaspokojenia roszczeń pracowniczych z powodu braku środków finansowych w przypadku faktycznego zaprzestania działalności przez pracodawcę, trwającego dłużej niż 2 miesiące (ust. 1). Datą wystąpienia niewypłacalności pracodawcy jest dzień upływu terminu, o którym mowa w ust. 1 (ust. 2). Przepis ten – wbrew twierdzeniom strony skarżącej - ma zastosowanie do pracodawcy odwołującego się, gdyż S. J. jest pracodawcą – przedsiębiorcą o którym mowa w art. 4 ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (Dz.U. z 2010 r. Nr 220, poz.1447 ze zm.), tj. osobą fizyczną, wykonującą we własnym imieniu działalność gospodarczą. Okoliczność, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z inicjatywy pracownika, w trybie art. 55 § 1¹ k.p. czy z inicjatywy niewypłacalnego pracodawcy nie ma istotnego znaczenia dla spełnienia przesłanek z art. 2 ust. 1 pkt 6 ustawy. Decyduje natomiast okoliczność czy powodem rozwiązania stosunku pracy była faktyczna niewypłacalność pracodawcy. Zachodzi zatem konieczność przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości, co do istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy okoliczności stwierdzenia faktycznej niewypłacalności pracodawcy i daty od kiedy niewypłacalność ta istniała.

Rozpoznając sprawę ponownie Sąd Okręgowy przeprowadzi postępowanie dowodowe w płaszczyźnie przesłanek ustawowych tzw. faktycznej niewypłacalności pracodawcy zdefiniowanej w art. 8a powołanej wyżej ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. i ustali, czy powodem rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia przez odwołującego się była faktyczna niewypłacalność pracodawcy, tj. czy spełnione zostały przesłanki tej niewypłacalności wymienione w art. 8a ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy i czy niewypłacalność ta istniała co najmniej w dniu rozwiązania stosunku pracy.

Kierując się powyższymi motywami Sąd Apelacyjny w Łodzi uchylił zaskarżony wyrok na podstawie art. 386 § 4 k.p.c. i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania sądowi pierwszej instancji, gdyż wydanie wyroku wymaga przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości.