

Sygn. akt: III AUa 209/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 stycznia 2014 r.

Sąd Apelacyjny w Łodzi, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSA Jacek Zajązkowski

Sędziowie: SSA Maria Padarewska - Hajn

SSO del. Beata Michalska (spr.)

Protokolant: st.sekr.sądowy Kamila Tomasik

po rozpoznaniu w dniu 9 stycznia 2014 r. w Łodzi

sprawy **A. W. przy udziale Handlowo- Produkcyjnej Spółdzielni Pracy w R.**

przeciwko **Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w T.**

o świadczenie przedemerytalne,

na skutek apelacji A. W.

od wyroku Sądu Okręgowego w Piotrkowie Trybunalskim

z dnia 7 września 2012 r., sygn. akt: V U 123/12,

oddala apelację.

Sygn. akt III AUa 209/13

UZASADNIENIE

A. W. wystąpiła w dniu 10 stycznia 2012r. z odwołaniem od decyzji

Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T. z 29 grudnia 2011r. odmawiającej jej prawa do świadczenia przedemerytalnego. Odwołująca się wносиła o zmianę zaskarżonej decyzji i przyznanie jej dochodzonego świadczenia. W uzasadnieniu podniosła, że została zwolniona z zakładu po 34 latach pracy, a likwidacja jej stanowiska nastąpiła z przyczyn ekonomicznych. Nie może uzyskać świadectwa pracy o prawidłowej treści, ponieważ pozostaje w konflikcie z pracodawcą.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie, podnosząc, iż rozwiązanie stosunku pracy nie nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Dopuszczony do udziału w charakterze zainteresowanego były pracodawca wnioskodawczyni Handlowo - Produkcyjna Spółdzielnia Pracy w R. wniosła o oddalenie odwołania.

Wyrokiem z 7 września 2012 r. w sprawie o sygn. akt VU 123/12 Sąd Okręgowy w Piotrkowie Trybunalskim V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił odwołanie.

Powyższe orzeczenie zostało wydane w oparciu o następujące ustalenia

faktyczne i prawne:

A. W., ur. (...), w okresie od 1 czerwca 1978 r. do 15 maja 2009 r. była zatrudniona w Handlowo-Produkcyjnej (...)w R.. Jej stosunek pracy został rozwiązany na podstawie art. 30 § 1 pkt 1 k.p., tj. za porozumieniem stron. Jak ustalił Sąd Okręgowy, pierwotnie umowa o pracę została rozwiązana z wnioskodawczynią na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. , jednakże w wyniku ugody sądowej, zawartej przed Sądem Rejonowym w Radomsku, w sprawie IVP 58/09, doszło do zmiany trybu rozwiązania umowy o pracę na rozwiązanie za porozumieniem stron. W podobny sposób rozwiązano umowy o pracę z pozostałymi pracownikami zatrudnionymi w sklepie , w którym pracowała A. W.. Po rozwiązaniu umów o pracę ze wszystkimi pracownikami sklepu Handlowo-Produkcyjna (...)w R. z powodu braków kadrowych zlikwidowała sklep. A. W. do dnia rozwiązania stosunku pracy tj. do dnia 15 maja 2009 roku udowodniła łączny okres ubezpieczenia w wymiarze 38 lat i 21 dni.

W uzasadnieniu stanu prawnego Sąd Okręgowy powołał art. 2 ust.1 pkt 5 ustawy z 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz.U. Nr 120, poz. 1252), zgodnie z którym 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 i 40 lat dla mężczyzn. Nadto przytoczył art.2 ust. 1 pkt 29 ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jedn. z dnia 9 kwietnia 2008 r. Dz. U. Nr 69, poz. 415), który wskazuje przyczyny dotyczące zakładu pracy :

- 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 kodeksem pracy , 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 k.p. z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Natomiast przyczyny nie dotyczące pracowników wynikają z ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844 ze zm.).

Jak podkreślił Sąd I instancji, z dokonanych w sprawie ustaleń wynika, iż wnioskodawczyni do dnia rozwiązania stosunku pracy tj. do 15 maja 2009 r. udowodniła wymagany 35 - letni okres ubezpieczenia, jednakże rozwiązanie stosunku pracy nie nastąpiło z przyczyn nie dotyczących pracownika , w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Zgodnie z treścią złożonego do akt ZUS świadectwa pracy stosunek pracy wnioskodawczyni został rozwiązany na podstawie art. 30§ 1 pkt 1 k.p. za porozumieniem stron. Na podstawie załączonych akt sprawy IVP 58/09 ustalono przy tym, iż pierwotnie umowa o pracę została rozwiązana na podstawie art. 52§ 1 pkt 1 k.p z powodu „ rażącego braku należytej dbałości o powierzone

mienie i przyczynienie się do powstania niedoboru w tym mieniu". W wyniku zawartej ugody sądowej doszło do zmiany trybu rozwiązania umowy o pracę na rozwiązanie za porozumieniem stron.

W rezultacie w ocenie Sądu Okręgowego, wnioskodawczyni nie spełnia łącznie wszystkich przesłanek koniecznych do uzyskania prawa do świadczenia przedemerytalnego, określonych w ustawie z 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych i dlatego organ rentowy zasadnie odmówił jej prawa do tego świadczenia. Z tych przyczyn na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. Sąd I instancji oddalił odwołanie, jako bezzasadne.

W ustawowym terminie apelację złożyła wnioskodawczyni A. W., zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego „ w części dotyczącej ustaleń w zakresie świadectwa pracy” i wniosła o jego zmianę oraz uwzględnienie odwołania przez Sąd Apelacyjny, co oznacza w rezultacie zaskarżenie wyroku w całości. Apelująca zarzuciła wyrokowi niewyjaśnienie wszystkich istotnych okoliczności faktycznych mających wpływ na rozstrzygnięcie sprawy oraz pominięcie twierdzeń wnioskodawczyni i przyjęcie za wiarygodne zeznań przedstawiciela pracodawcy. W uzasadnieniu apelacji wnioskodawczyni wskazała, że wyraziła zgodę na zawarcie ugody sądowej w sprawie IVP 58/09 i rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, nie będąc do końca świadomą skutków tej czynności. Stanowisko sprzedawcy, które zajmowała, uległo likwidacji, ponieważ było nierentowne, przynosiło straty. Zamiar zlikwidowania sklepu, w którym pracowała, Spółdzielnia ujawniła przed powstaniem niedoboru na posiedzeniu zarządu i rady nadzorczej. Do apelacji załączyła protokół nr (...) z posiedzenia zarządu i rady nadzorczej Handlowo-Produkcyjnej (...)w R. z 28 kwietnia 2009r. (k.49-51 akt sprawy). Niedobór, który powstał w sklepie, gdzie była zatrudniona wnioskodawczyni, wyniknął z powodu braku sprawowania należytej kontroli przez pracodawcę. Mimo złożenia przez pracodawcę doniesienia o popełnieniu przestępstwa, nie została skazana za przywłaszczenie mienia na szkodę pracodawcy. Również sprawa cywilna z powództwa pracodawcy o zapłatę nie została jeszcze prawomocnie skończona. Nadto apelująca wskazała na pogarszający się stan zdrowia, choruje na depresję. W konkluzji swojego stanowiska wniosła o przyznanie jej prawa do świadczenia przedemerytalnego.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja wnioskodawczyni A. W. nie jest uzasadniona, a podniesione w niej zarzuty nie dają podstawy do wzruszenia prawidłowego rozstrzygnięcia Sądu I instancji.

Wnioskodawczyni domaga się przyznania jej prawa do świadczenia przedemerytalnego na podstawie art.2 ust. 1 pkt 5 ustawy z 30 kwietnia 2004r. o świadczeniach przedemerytalnych (tekst jedn.: Dz. U.2013, poz. 170). Zgodnie z powołanym przepisem prawo do świadczenia nabywa osoba, 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. Jak wynika z niespornie ustalonego stanu faktycznego, do rozwiązania umowy o pracę (trwającej ponad 6 miesięcy) doszło z dniem 15 maja 2009r. Na tę datę wnioskodawczyni, licząca 54 lata, legitymuje się okresem uprawniającym do emerytury w wymiarze 35 lat.

Spornym pozostawało natomiast, czy rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia. Sąd Okręgowy zasadnie wskazał, że definicja legalna "przyczyn dotyczących zakładu pracy" została uregulowana w art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. a-d ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia (tekst jedn.: Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415), gdzie wskazano, iż ilekroć 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 kodeksu pracy, w przypadku rozwiązania stosunków pracy lub stosunku służbowego z tych przyczyn u pracodawcy zatrudniającego mniej niż 20 pracowników,

b) rozwiązanie stosunków 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 k.p. z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Odnosząc treść powołanych przepisów do ustaleń faktycznych w sprawie, nie można podzielić zarzutów apelacji, iż Sąd Okręgowy dopuścił się błędów w ocenie zgromadzonych dowodów, czy też nie wyjaśnił wszystkich istotnych w sprawie okoliczności. Jak wynika z załączonych akt osobowych, od 28 października 2002r. A. W. zawarła z pracodawcą Handlowo-Produkcyjną Spółdzielnią Pracy w R. umowę o pracę, zgodnie z którą przyjęła obowiązki odpowiedzialnego materialnie sprzedawcy w sklepie artykułów spożywczych w R.. Jednocześnie podpisała umowę o wspólnej odpowiedzialności materialnej, na mocy której Spółdzielnia powierzyła mienie znajdujące się w sklepie trzem pracownikom, w tym wnioskodawczyni. Zgodnie z tą umową, za szkody spowodowane powstaniem niedoboru w powierzonym mieniu ponoszą odpowiedzialność wszyscy pracownicy w częściach po 1/3 (umowa o pracę –k.87, umowa o wspólnej odpowiedzialności materialnej-k.86 akt osobowych). W dniach od 20 do 27 kwietnia 2009r. została przeprowadzona inwentaryzacja okresowa w obecności pracowników, w tym wnioskodawczyni, która wykazała niedobór towarów na kwotę 62.060,67 zł. i niedobór w kasie – 18.703,89 zł. (sprawozdanie opisowe-k.8-9 akt IVP 58/09) . 28 kwietnia 2009r. odbyło się posiedzenie zarządu i rady nadzorczej Handlowo-Produkcyjnej (...)w R., w którym wzięła udział m.in. A. W. będąca członkiem zarządu.

Tematem posiedzenia było wyliczenie wstępne przeprowadzonej inwentaryzacji, która wykazała niedobór. Z załączonego przez apelującą protokołu (k.49-51 akt sprawy) wynika, że osoby odpowiedzialne materialnie, w tym wnioskodawczyni zobowiązały się częściowo pokryć powstały niedobór w ratach do 8 maja 2009r. – po 10.000 zł. i 20 maja 2009r.- 5.000 zł. (przypadku wnioskodawczyni) . Wnioskodawczyni nie uiściła pierwszej raty w ustalonym terminie i wystąpiła do pracodawcy z wnioskiem o umożliwienie spłaty niedoboru w ratach po 200 zł. miesięcznie (pismo-k.28 IVP 62/09) . W tym miejscu należy zauważyć, że w świetle zgromadzonych dowodów chybiony jest zarzut apelującej, iż Spółdzielnia ujawniła zamiar zlikwidowania sklepu, w którym pracowała, przed powstaniem niedoboru na posiedzeniu zarządu i rady nadzorczej. Jak wynika bowiem z załączonego do apelacji dokumentu w postaci protokołu z posiedzenia zarządu i rady nadzorczej, którego przedmiotem była ocena sytuacji finansowej placówki, obyło się ono 28 kwietnia 2009r. po stwierdzeniu niedoboru (inwentaryzacja była w dniach 20-27 kwietnia 2009r.) . Poza tym z treści tego dokumentu wynika też, że nawet po stwierdzeniu niedoboru pracodawca początkowo nie rozważał likwidacji sklepu, tylko zobowiązał sprzedawców do naprawienia szkody i od tego uzależnił możliwość ich dalszego zatrudnienia.

Dopiero w dalszej kolejności w dniu 11 maja 2009r. (po ustalonym terminie częściowego naprawienia szkody – do 8 maja 2009r.) pracodawca złożył doniesienie o popełnieniu przestępstwa na szkodę Spółdzielni w Prokuraturze Rejonowej w Radomsku (pismo-k.10 akt IVP 58/09). Postanowieniem z 31 marca 2010r. postępowanie karne w sprawie przywłaszczenia pieniędzy i towaru na szkodę Spółdzielni zostało umorzone z powodu niewykrycia sprawy. Z uzasadnienia postanowienia wynika, że powstanie niedoboru było bezsporne. Brak natomiast dowodów, aby stwierdzić, że personel sklepu działał wspólnie i w porozumieniu w celu przywłaszczenia mienia. Postanowienie o umorzeniu dochodzenia w sprawie przywłaszczenia mienia potwierdza istotną w sprawie okoliczność, że doszło do powstania niedoboru i to w kwocie ustalonej przez pokrzywdzoną Spółdzielnię. O umorzeniu postępowania karnego zdecydował natomiast brak dowodów na potwierdzenie okoliczności pozwalających zindywidualizować odpowiedzialność karną, co nie ma znaczenia dla ustalenia odpowiedzialności materialnej pracowników za powstały niedobór z uwagi na zawarcie z nimi umów o wspólnej odpowiedzialności materialnej. Dlatego fakt umorzenia

postępowania karnego, wbrew argumentom apelującej, nie jest dowodem na potwierdzenie, że do rozwiązania umowy o pracę doszło z przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

Uchwałą rady nadzorczej Spółdzielni z 14 maja 2009r. A. W. została wykluczona z listy jej członków (pismo-k.25, uchwała-k.26-27 akt IVP 62/09). Jak prawidłowo ustalił Sąd Okręgowy, pracodawca w dniu 12 maja 2009r. złożył oświadczenie o rozwiązaniu z wnioskodawczynią umowy o pracę w trybie art. 52 §1 pkt 1 k.p. bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych polegających na rażącym braku należytej dbałości o powierzony mienie i przyczynienie się do powstania niedoboru w tym mieniu. W sprawie z powództwa A. W., reprezentowanej przez fachowego pełnomocnika, o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia doszło w dniu 7 lipca 2009r. do zawarcia ugody sądowej. Na mocy zawartej ugody pracodawca cofnął oświadczenie woli z 12 maja 2009r. o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia i wyraził zgodę na rozwiązanie umowy na zasadzie porozumienia stron (protokół rozprawy-k.62 akt IVP 58/09). W świetle powyższych okoliczności, wynikających wprost z załączonych do akt dokumentów, nie może budzić wątpliwości, że pierwotną przyczyną rozwiązania stosunku pracy z A. W. był, stwierdzony w wyniku przeprowadzonej w dniach do 20 do 27 kwietnia 2009r. inwentaryzacji, niedobór towarów i gotówki. Wbrew twierdzeniom apelującej, nie ma istotnego znaczenia w niniejszej sprawie, czy niedobór powstał z przyczyn zależnych od wnioskodawczyni, czy też bez jej winy. Decydującą bowiem w sprawie okolicznością było ustalenie, że bezspornie doszło do ujawnienia znacznego niedoboru w sklepie, w którym wnioskodawczyni była zatrudniona na stanowisku materialnie odpowiedzialnego sprzedawcy oraz że ten stwierdzony bezspornie niedobór był przyczyną rozwiązania umowy o pracę z wnioskodawczynią. Przesądzają o tym dowody z dokumentów, w tym sprawozdanie z inwentaryzacji oraz protokół z posiedzenia zarządu i rady nadzorczej Spółdzielni. Przy czym wnioskodawczyni nie kwestionuje ani faktu stwierdzenia niedoboru w sklepie w okresie, gdy była w nim zatrudniona, ani okoliczności, wynikających wprost z umowy o pracę i umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej, o przyjęciu odpowiedzialności materialnej. Tym samym Sąd Okręgowy prawidłowo ustalił, że do rozwiązania umowy o pracę nie doszło z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Fakt zawarcia ugody sądowej tym okolicznościom nie zaprzecza, ponieważ strony porozumiały się tylko co do zmiany trybu rozwiązania umowy o pracę. Natomiast nie zaistniały w powołanej sprawie IVP 62/09 żadne okoliczności wskazujące na wystąpienie innych lub dodatkowych przyczyn uzasadniających ustanie stosunku pracy. Nie zasługuje na uwzględnienie zarzut apelacji, że strona zawarła ugodę nie mając pełnej świadomości jej skutków, ponieważ uгода została zawarta przed sądem z udziałem profesjonalnego pełnomocnika, po udzieleniu stronom terminu do uzgodnienia stanowiska i nie ma żadnych podstaw, aby stwierdzić, że oświadczenie woli zostało złożone z naruszeniem art.82 k.c. W świetle zgromadzonych w sprawie ww. dokumentów prawidłowe i zasługujące na aprobatę jest ustalenie Sądu Okręgowego, iż likwidacja sklepu była następstwem a nie przyczyną rozwiązania umowy o pracę z odwołującą się. Uznanie za wiarygodne stanowiska pracodawcy, który podał, że po trzech miesiącach od rozwiązania umów o pracę ze wszystkimi trzema pracownikami sklepu, zlikwidowano placówkę, ponieważ występowały braki kadrowe, nie stanowi przekroczenia zasad swobodnej oceny dowodów. Przeciwnie, taka ocena jest zgodna ze zgromadzonymi dowodami i stanowi ich logiczną oraz zgodną z zasadami życiowymi konsekwencję. Po wystąpieniu niedoboru w znacznej kwocie – w sumie ponad 80.000 zł. i konieczności zwolnienia wszystkich pracowników, uzasadnionym stała się likwidacja placówki. Wbrew twierdzeniom apelującej, był to skutek wynikający z konieczności rozwiązania stosunku pracy ze wszystkimi pracownikami i efekt powstałego niedoboru, a nie przyczyna rozwiązania umów o pracę ze sprzedawcami.

W rezultacie nie ma w sprawie dowodów potwierdzających, że rozwiązanie stosunku pracy z wnioskodawczynią nastąpiło z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy i nie dotyczących pracownika. Sąd Okręgowy prawidłowo ustalił, że wnioskodawczyni nie spełniła jednej z przesłanek warunkujących prawo do świadczenia przedemerytalnego wskazanych w art.2 ust. 1 pkt 5 cyt. ustawy o świadczeniach przedemerytalnych. W świetle powyższego uznać należało, że wyrok Sądu I instancji odpowiada prawu, a podniesione zarzuty naruszenia prawa procesowego okazały się bezzasadne i dlatego na podstawie art. 385 k.p.c. orzeczono, jak w sentencji wyroku.