

Sygn. akt: III AUa 1082/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 kwietnia 2014 r.

Sąd Apelacyjny w Łodzi, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSA Mirosław Godlewski

Sędziowie: SSA Maria Padarewska - Hajn

SSA Dorota Rzeźniowiecka (spr.)

Protokolant: st.sekr.sądowy Kamila Tomasik

po rozpoznaniu w dniu 25 marca 2014 r. w Łodzi

sprawy **E. N. (1)**

przeciwko **Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddziałowi w Ł.**

o świadczenie przedemerytalne,

na skutek apelacji wnioskodawczyni

od wyroku Sądu Okręgowego w Łodzi

z dnia 25 kwietnia 2013 r., sygn. akt: VIII U 669/12,

oddala apelację.

Sygn. akt III AUa 1082/13

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 30 czerwca 2011 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w Ł. odmówił E. N. (1) prawa do świadczenia przedemerytalnego z uwagi na to, że stosunek pracy nie został rozwiązany z przyczyn dotyczących zakładu pracy, lecz na mocy porozumienia stron.

W odwołaniu od powyższej decyzji ubezpieczona wniosła o zmianę decyzji i przyznanie świadczenia przedemerytalnego od dnia złożenia wniosku. W uzasadnieniu wskazała, że nie miała wpływu na ustanie stosunku pracy, nie wyrażała zgody na rozwiązanie umowy o pracę a stosunek pracy został rozwiązany z woli pracodawcy i z przyczyn dotyczących pracodawcy w związku z likwidacją stanowisk pracy sprzątaczek wykonujących pracę w Urzędzie Gminy K.. Dodała, że dokumentem świadczącym o sposobie rozwiązania stosunku pracy jest świadectwo pracy, z którego wynika, że podstawą rozwiązania stosunku pracy jest wypowiedzenie umowy o pracę.

W odpowiedzi na odwołanie ZUS wniósł o jego oddalenie.

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 25 kwietnia 2013 r. Sąd Okręgowy w Łodzi oddalił odwołanie E. N. (1).

Wydając zaskarżony wyrok sąd pierwszej instancji za podstawę orzeczenia przyjął następujące ustalenia faktyczne:

E. N. (1), urodzona (...), w dniu 22 kwietnia 2011 r. złożyła wniosek o przyznanie świadczenia przedemerytalnego.

Wnioskodawczyni została zatrudniona w Grupie (...) z siedzibą w Z. na okres próbny od 1 czerwca 2009 r. do 15 lipca 2009 r. na stanowisku sprzątaczk. Na podstawie umowy o pracę na czas określony z dnia 16 lipca 2009 r. E. N. (1) została zatrudniona na stanowisku sprzątaczk w pełnym wymiarze etatu na okres od 15 lipca 2009 r. do 31 grudnia 2009 r. Na podstawie umowy o pracę na czas określony z dnia 4 stycznia 2010 r. wnioskodawczyni została zatrudniona w Grupie (...) z siedzibą w Z. na stanowisku sprzątaczk w wymiarze pełnego etatu na okres od 4 stycznia 2010 r. do 30 maja 2011 r.

Zgodnie z pismem z dnia 9 sierpnia 2010 r., zatytułowanym rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, A. O. reprezentująca pracodawcę Grupa (...) z siedzibą w Z. oraz E. N. (1) oświadczyły, że łączy je umowa o pracę z dnia 16 lipca 2009 r. (umowa o pracę na czas określony), ponadto strony zgodnie oświadczyły, że umowy o pracę rozwiązują z dniem 30 września 2010 r. na mocy porozumienia stron oraz że w związku z rozwiązaniem niniejszej umowy nie zgłaszają względem siebie żadnych roszczeń. Stosunek pracy ustął w wyniku rozwiązania za porozumieniem stron. Na dokumencie znajdują się własnoręczne podpisy A. O. oraz czytelny podpis E. N..

Urząd Miejski w K. zawarł z A. O. prowadzącą działalność gospodarczą pod nazwą Grupa (...) z siedzibą w Z. w dniu 28 maja 2009 r. umowę nr (...) na świadczenie usługi porządkowej (sprzątania) w budynku administracyjno - biurowym mieszczącym się w K. przy ul. (...). Umowa została wypowiedziana firmie (...) 20 sierpnia 2010 r. Okres wypowiedzenia upłynął z 30 dniowym okresem wypowiedzenia, który ostatecznie upłynął w dniu 30 września 2010 r.

W piśmie z dnia 29 czerwca 2012 r. E. N. (1) wskazała, że w związku z dokumentem nazwanym „porozumienie zawarte w dniu 9 sierpnia 2010 r.” oświadcza, że jeżeli złożyła pod taką treścią pisma swój podpis to była pod wpływem błędu wywołanego przez przedstawicieli A. O.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Okręgowy uznał odwołanie ubezpieczonej za niezasadne. Uzasadniając swoje rozstrzygnięcie Sąd Okręgowy przywołał art. 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych, art. 2 ust. 1 pkt. 29 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, wskazując że spór sprowadzał się do ustalenia trybu rozwiązania umowy o pracę pomiędzy E. N. (1) a Grupą (...) z siedzibą w Z.. Sąd Okręgowy zaznaczył, że w sprawie zostały przedłożone dwa świadectwa pracy z dnia 1 października 2010 r., które wskazywały na odmienne tryby rozwiązania umowy o pracę - jedno w wyniku wypowiedzenia umowy o pracę, drugie w trybie rozwiązania za porozumieniem stron. Nadto zostały zaprezentowane przeciwstawne stanowiska, a mianowicie wnioskodawczyni twierdziła, że umowa o pracę została rozwiązana za wypowiedzeniem przez pracodawcę, podczas gdy pracodawca A. O. oraz świadkowie J. O. i M. O. wskazywali na rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron akcentując, że na takim rozwiązaniu stosunku pracy zależało samej wnioskodawczyni. Zdaniem Sądu Okręgowego zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w postaci zeznań świadków (J. O., M. O. i A. O.) a przede wszystkim dokument z dnia 9 sierpnia 2010 r., zatytułowany „rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron”, wskazuje, że umowa o pracę została rozwiązana za porozumieniem stron a świadectwo pracy wskazujące na rozwiązanie za wypowiedzeniem przez pracodawcę zostało wydane omyłkowo. Sąd zauważył, że dokument z dnia 9 sierpnia 2010 r. został własnoręcznie podpisany przez wnioskodawczynię, która sama przyznała, podpis jest podobny do jej podpisu. O fakcie chęci rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron mówią nadto spójne zeznania A. O. oraz J. O. i M. O.. Dokonując oceny ich zeznań Sąd Okręgowy uznał, że zarówno pracodawca (A. O.) jak i świadkowie J. i M. O. nie mieli i nie mają jakiegokolwiek interesu w fałszywym wskazywaniu trybu rozwiązania umowy o pracę. Pozostali przesłuchani w sprawie świadkowie: Z. U., B. K. i B. G. nie potrafili określić w jakim trybie została rozwiązana umowa o pracę z E. N. (1). Wymienienie świadkowie wypowiedzieli się tylko w przedmiocie swoich umów o pracę. Zdaniem Sądu Okręgowego zgromadzony w sprawie materiał dowodowy pozwala przypuszczać, że wnioskodawczyni z jakiś względów chciała wówczas dokonać rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron, do rozwiązania w takim trybie doszło, natomiast obecnie z uwagi na istniejący interes procesowy, chce uchylić się od skutków tak złożonego oświadczenia, wbrew istniejącemu

dokumentowi, opatrzonemu własnoręcznym podpisem. Tym Sąd Okręgowy uznał, że wnioskodawczyni nie spełniła wszystkich wymaganych przez ustawodawcę warunków do uzyskania prawa do świadczenia przedemerytalnego.

Powyższy wyrok w całości zaskarżyła apelacją ubezpieczona za pośrednictwem pełnomocnika zarzucając:

- naruszenie przepisów prawa procesowego, a w szczególności art. 233 § 1 k.p.c. poprzez nie rozważenie całokształtu materiału dowodowego, naruszenie zasady logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego, dowolne przyjęcie, iż pracodawca oraz jego pracownicy będący osobami bliskimi pracodawcy nie mieli interesu prawnego w określeniu sposobu rozwiązania stosunku pracy z E. N. (1), bezpodstawne odmówienie wiary zeznaniom strony, mimo iż zeznania E. N. (1) są logiczne i spójne, korespondujące z zeznaniami świadków Z. U., B. K. oraz B. G., a także nie rozważenie całości zeznań świadków, w szczególności dotyczących zachowania się pracodawcy ostatniego dnia pracy i naruszenia przez pracodawcę przepisów prawa pracy;

- naruszenie przepisu art. 328 § 2 k.p.c. poprzez brak uzasadnienia, dlaczego Sąd nie dał wiary zeznaniom ubezpieczonej odnośnie sposobu rozwiązania stosunku pracy i okoliczności w jakich składała podpisy, brak szczegółowej analizy zeznań świadków oraz szczegółowej analizy zeznań A. O., J. O. oraz M. O.;

- błąd w ustaleniach faktycznych poprzez przyjęcie, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło na mocy porozumienia stron;

- obrazę przepisu art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych w związku z art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy poprzez przyjęcie, że ubezpieczona nie spełnia przesłanek wynikających z wyżej wymienionych przepisów.

Wskazując na powyższe apelująca wniosła o zmianę wyroku poprzez uwzględnienie odwołania i przyznanie ubezpieczonej prawa do świadczenia przedemerytalnego od dnia złożenia wniosku oraz o zasądzenie kosztów procesu za obydwie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu skarżąca zarzuciła, że wiedząc o tym, że przestanie być pracownikiem ubezpieczona podjęła na kilkanaście dni przed 1 października 2010 r., co ostatecznie zostało potwierdzone doręczonym jej świadectwem pracy. E. N. (1) nie miała wpływu na ustanie stosunku pracy, nie wyrażała zgody na rozwiązanie umowy o pracę a dokumentem świadczącym o sposobie rozwiązania stosunku pracy jest świadectwo pracy doręczone ubezpieczonej listem poleconym w dniu 12 października 2011 r., z którego wynika, iż podstawą rozwiązania stosunku pracy jest wypowiedzenie umowy o pracę. Ubezpieczona zaprzeczyła aby składała jakiekolwiek oświadczenia, nawet ustnie, wyrażające wolę rozwiązania umowy o pracę. Skarżąca wskazała na zasługujące na wiarę zeznania ubezpieczonej, w których wskazywała, że nigdy nie podpisywała oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron, za to pamiętała, że w dniu 30 września 2010 r. na przedłożonej jej do podpisu kartce papieru napisała własnoręcznie „z winy zakładu”. Wskazała, że wystawione przez A. O. tzw. drugie świadectwo pracy nie zostało ubezpieczonej doręczone, a tym samym nie ma ono zatem żadnego znaczenia prawnego. Skarżąca zarzuciła nadto, że zeznania A. O. oraz bliskich jej osób J. O. (ojca) oraz M. O. (brata) w dużym zakresie nie są spójne oraz sprzeczne z pozostałym zebrany materiał dowodowy. Wskazała, że pracodawca A. O. z przyczyn ekonomicznych i organizacyjnych (wypowiedzenie umowy zlecenia sprzątnięcia przez Gminę K. bądź nie wygranie przetargu) zlikwidowała stanowiska pracy sprzątaczek zatrudnionych w Urzędzie Gminy K., a zatem niewątpliwie stosunek pracy z ubezpieczoną nie został rozwiązany wskutek upływu czasu na jaki umowa była zawarta, a tylko w tym przypadku można by było uznać, że rozwiązanie umowy nie nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Tymczasem umowa zawarta z E. N. (1) została rozwiązana przez pracodawcę na 8 miesięcy przed upływem końca na jaki była zawarta, co także wskazuje na jej rozwiązanie z przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

Pełnomocnik organu rentowego wniosł o oddalenie apelacji.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja ubezpieczonej jest bezzasadna i jako taka podlega oddaleniu.

Sąd Okręgowy dokonał prawidłowych ustaleń w zakresie stanu faktycznego sprawy, co umożliwiło rozpoznanie istoty sprawy, jak też zastosował właściwe przepisy prawa materialnego, które przytoczył i przeanalizował w pisemnym uzasadnieniu wyroku. Zebrany w sprawie materiał dowodowy poddał wszechstronnej ocenie z zachowaniem granic swobodnej oceny dowodów przewidzianej w art. 233 § 1 k.p.c. Sąd Apelacyjny w pełni przychylił się do powyższych ustaleń oraz dokonanej przez Sąd (...) instancji wykładni przepisów, bez potrzeby ich szczegółowego przytaczania.

Spośród przewidzianych przepisem art. 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych warunków wymaganych do uzyskania prawa do świadczenia przedemerytalnego, w niniejszej sprawie spornym pozostawało jedynie ustalenie, czy łączący ubezpieczoną z ostatnim pracodawcą, to jest Grupą (...) z siedzibą w Z., stosunek pracy został rozwiązany z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Zdaniem Sądu Apelacyjnego prawidłowo Sąd pierwszej instancji przyjął, że ta przesłanka prawa do świadczenia przedemerytalnego nie została przez ubezpieczoną spełniona.

W okolicznościach faktycznych sprawy poza sporem pozostaje, że umowa o pracę zawarta z ubezpieczoną przez pracodawcę A. O. na okres od 1 czerwca 2009 r. do 15 lipca 2009 r. stanowiła umowę na czas próbny. Natomiast, kolejne dwie umowy o pracę zawarte na okres od 15 lipca 2009 r. do 31 grudnia 2009 r. i od 4 stycznia 2010 r. do 30 maja 2011 r. stanowiły umowy na czas określony. W tej ostatniej stronie przewidziały możliwość jej wypowiedzenia za 2-tygodniowym okresem wypowiedzenia. Poza sporem także jest, że umowa zawarta na czas określony do 30 maja 2011 r. uległa wcześniejszemu rozwiązaniu z dniem 30 września 2010 r. Istota sporu sprowadzała się do oceny przyczyny rozwiązania tej umowy. Wątpliwości w tej kwestii budził przede wszystkim fakt istnienia dwóch przeciwstawnych w swej treści świadectw pracy z tej samej daty 1 października 2010 r. Jedno jako tryb rozwiązania umowy o pracę wskazuje wypowiedzenie umowy o pracę przez pracodawcę i art. 30 § 1 pkt. 2 k.p. W drugim jako podstawę rozwiązania stosunku pracy wskazano porozumienie stron i art. 30 § 1 pkt. 1 k.p. Lektura akt osobowych ubezpieczonej dowiodła nadto istnienie zawartego między ubezpieczoną a A. O. w dniu 9 sierpnia 2010 r. porozumienia, w którym strony jako termin ustania stosunku pracy za porozumieniem określiły dzień 30 września 2010 r. Jak wynika z ustaleń Sądu Okręgowego wypowiedzenie stosunku pracy przez żadną ze stron nie zostało dokonane. W aktach osobowych brak jest takiego jednostronnego oświadczenia woli ubezpieczonej lub pracodawcy. Wypowiedzeniem powodującym ustanie stosunku pracy dokonanym przez pracodawcę nie dysponuje także ubezpieczona.

Wskazać w tym miejscu należy funkcjonujące w orzecznictwie sądowym stanowisko, ugruntowane jeszcze na tle przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, że wskazane w przepisach tej ustawy "przyczyny niedotyczące pracowników" wymagają zbadania pod tym kątem, czy przyczyny te rzeczywiście mają miejsce (patrz uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 22 czerwca 2011 r., sygn. II PK 4/11, OSNP 2012/15-16/192) - inaczej mówiąc, przyczyny te nie mogą być pozorne. Podobnie należy potraktować pojęcie "rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy", o jakim jest mowa w ustawie o świadczeniach przedemerytalnych, tym bardziej, że na gruncie tej ostatniej ustawy takie rozwiązanie stosunku pracy staje się jedną z przesłanek prawa do świadczenia z ubezpieczenia społecznego i w związku z tym wymaga ścisłego interpretowania. Dla sądu ubezpieczeń społecznych badającego spełnienie przesłanki w postaci rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy nie jest wobec tego wiążący stosowny zapis w świadectwie pracy co do przyczyn rozwiązania stosunku pracy ani nawet fakt nie wydania świadectwa pracy.

Z ustaleń Sądu Okręgowego, które Sąd Apelacyjny uznaje za własne, wynika, że ubezpieczona E. N. (1) nie spełniła wszystkich przesłanek do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego, gdyż nie udowodniła, że rozwiązanie stosunku pracy z dniem 30 września 2010 r. faktycznie nastąpiło z przyczyn dotyczących pracodawcy. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy pozwala w uznaniu Sądu Apelacyjnego na jednoznaczne stwierdzenie, że łącząca strony umowa w dniu 30 września 2010 r. uległa rozwiązaniu za porozumieniem stron zawartym w dniu 9 sierpnia 2010 r.

Jak słusznie zauważył Sąd (...) instancji dokument z dnia 9 sierpnia 2010 r. został opatrzony własnoręcznym podpisem wnioskodawczynie, która nie kwestionowała, że podpis ten jest jej podpisem. Treść zawartego przez strony porozumienia o rozwiązaniu stosunku pracy jest jasna i nie budzi żadnych wątpliwości, że stronom chodziło właśnie o osiągnięcie takiego celu. Przypomnieć w tym miejscu należy, że przepisy kodeksu pracy nie przewidują możliwości zakwestionowania przez pracownika rozwiązania umowy o pracę na podstawie porozumienia stron. Uchylenie się przez niego od skutków prawnych swego oświadczenia woli jest dopuszczalne tylko w wypadku, gdyby pracownik wykazał, że jest ono dotknięte wadą (art. 82-88 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Zarzut ubezpieczonej, że Sąd Okręgowy nie uwzględnił jej oświadczenia z dnia 29 czerwca 2012 r., w którym uchyła się ona od skutków prawnych swojego oświadczenia z dnia 9 sierpnia 2010 r. jako złożonego pod wpływem błędu, w kontekście poczynionych przez Sąd Okręgowych ustaleń nie zasługuje na uwzględnienie. Z ustaleń Sądu Okręgowego wynika, że umowa zawarta między Grupą (...) a Urzędem Miejskim w K. o świadczenie usługi porządkowej (sprzątania) w budynku administracyjno - biurowym mieszczącym się w K. została wypowiedziana firmie (...) w dniu 20 sierpnia 2010 r. z okresem wypowiedzenia, który upłynął w dniu 30 września 2010 r. Z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków Z. U., B. K. oraz B. G. wynika, że pracownikom Grupy (...) znana była informacja o planowanych wypowiedzeniach umów o pracę i przyczynach tych wypowiedzeń. Z każdym ze świadków stosunek pracy został rozwiązany z dniem 30 września 2010 r. za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę. Z zeznań pracodawczynie wynika, że jej firma nie miała innych obiektów do wykonywania usługi sprzątania, stąd też nie mogła zaproponować innej pracy swoim pracownikom. Sąd Apelacyjny podzielił ocenę sądu (...) instancji, w szczególności wobec ustalonego trybu rozwiązania stosunku pracy z pozostałymi pracownikami, że pracodawca A. O. nie miała interesu prawnego w fałszywym wskazywaniu trybu rozwiązania umowy o pracę ze skarżącą. W świetle jasno brzmiącego porozumienia zawartego przez wnioskodawczynię z A. O. w dniu 9 sierpnia 2010 r., a więc jeszcze przed oficjalnym wypowiedzeniem umowy o świadczenie usługi porządkowej przez Urząd Miasta, oraz zeznań przesłuchanych w sprawie świadków nie ma podstaw do przyjęcia, że wnioskodawczynie podpisując ten dokument pozostawała w błędzie co do jego treści bądź też jej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron nie było dobrowolne, a dokonana przez strony czynność prawna zmierzała do obejścia prawa. Należy podzielić ocenę Sądu Okręgowego, że skarżąca z jakichś względów chciała wówczas dokonać rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron, porozumienie wywołało zamierzony skutek w postaci ustania stosunku pracy u dotychczasowego pracodawcy, natomiast obecnie, z uwagi na istniejący interes procesowy, chce uchylić się od skutków tak złożonego oświadczenia.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego w niniejszej sprawie Sąd Okręgowy dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych, a także ocenił materiał dowodowy w sposób wyczerpujący i spójny, wskazując na podstawy swojego rozstrzygnięcia. Miało to swoje odzwierciedlenie w pisemnym uzasadnieniu wyroku. Strona odwołująca nie przedstawiła natomiast przekonującej argumentacji, podważającej dokonaną przez Sąd Okręgowy ocenę dowodów. W tej sytuacji jako niezasadny należy ocenić zgłoszone zarzuty naruszenia prawa procesowego.

W świetle ustalenia, że do rozwiązania stosunku pracy łączącego E. N. (1) z Grupą (...) nie doszło z przyczyn dotyczących zakładu pracy Sąd Okręgowy jak najbardziej prawidłowo uznał, że ubezpieczona nie spełniła wszystkich wymaganych przez ustawodawcę warunków do uzyskania prawa do świadczenia przedemerytalnego a podniesiony przez apelującą zarzut naruszenia przepisów art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych w związku z art.2 ust. 1 pkt 29 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy należało ocenić jako niezasadny.

Mając powyższe na uwadze na mocy art. 385 k.p.c. należało orzec jak w sentencji.