

Sygnatura akt VII U 3262/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

P., dnia 21 stycznia 2015 roku

Sąd Okręgowy w Poznaniu VII Wydział Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:SSO Małgorzata Kuźniacka-Praszczyk

Protokolant:st. sek. sąd. Marta Jurga

po rozpoznaniu w dniu 14 stycznia 2015 roku w Poznaniu

odwołania M. R.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w P.

z dnia 18 czerwca 2014 roku Nr (...)

w sprawie M. R.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w P.

o świadczenie przedemerytalne

oddala odwołanie.

SSO Małgorzata Kuźniacka-Praszczyk

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 18 czerwca 2014 r. ((...)) Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w P. odmówił M. R. prawa do świadczenia przedemerytalnego, gdyż rozwiązanie z nią umowy o pracę w dniu 28 września 2013 r. nie nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy (z przyczyn ekonomicznych). Organ rentowy podał, że były pracodawca ubezpieczonej prosperuje na zbliżonym poziomie od 2010 r., a w 2013 r. osiągnął nawet wyższy dochód niż w latach poprzednich. Również liczba pracowników zatrudnianych przez tego pracodawcę jest średnio na tym samym poziomie, a obecnie zatrudnia on więcej pracowników niż we wrześniu 2013 r. Jako podstawę prawną decyzji ZUS wskazał art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (t.j. Dz. U. z 2013 r., poz. 170 ze zm.) oraz art. 5 ust. 4 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (t.j. Dz. U. z 2013 r., poz. 1440 ze zm.).

M. R. w przepisany trybie i terminie odwołała się od powyższej decyzji, wnosząc o jej zmianę i przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego. Odwołująca podniosła, że rozwiązanie z nią stosunku pracy nastąpiło z powodu likwidacji jej stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, względnie organizacyjnych, na co wskazuje fakt, że nikogo na jej miejsce nie zatrudniono. Przyczyn ekonomicznych nie należy przy tym sprowadzać jedynie do złej sytuacji finansowej pracodawcy, gdyż likwidacja stanowiska pracy z tych przyczyn może być także związana z zamiarem utrzymania albo zwiększenia dochodów poprzez zmniejszenie kosztów związanych z zatrudnieniem.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie, podtrzymując dotychczasową argumentację.

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

Odwołująca M. R. ma obecnie 56 lat (ur. (...)), z zawodu jest technologiem przemysłu spożywczego. Do dnia 19 marca 2013 r. odwołująca prowadziła działalność gospodarczą w zakresie produkcji szkliva ceramicznego, a jednym z jej klientów był Zakład Produkcyjno-Handlowy (...) w C..

Przedmiotem działalności Zakładu Produkcyjno-Handlowego (...) jest produkcja wyrobów ceramicznych. Właścicielem firmy jest Z. D.. Z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej Z. D. wykazał dochód w wysokości 64 225,04 zł za 2010 r., 51 671,90 zł za 2011 r. oraz 67 749,92 zł za 2012 r.

Od dnia 15 stycznia 2007 r. Z. D. w ramach prowadzonej działalności zatrudnił syna, M. D., któremu powierzył stanowisko pracownika biurowego. W ramach swoich obowiązków na w/w stanowisku, M. D. zajmował się prowadzeniem bieżącej dokumentacji firmy, m.in. wypisywał faktury, przygotowywał dokumentację dla biura rachunkowego, a nadto przyjmował zamówienia od klientów i przekazywał je na produkcję. M. D. nie zajmował się natomiast poszukiwaniem nowych klientów dla firmy – firma działała w małym środowisku i swą działalność opierała na stałych klientach.

Od dnia 15 października 2012 r. M. D. korzystał z urlopu wychowawczego. Na jego miejsce, na stanowisko pracownika biurowego, nikogo nie zatrudniono, a jego obowiązki przejął Z. D..

Według stanu na dzień 1 marca 2013 r., w firmie (...) zatrudnionych było (włącznie z M. D.) 11 pracowników, w tym 10 pracowników fizycznych. Pracodawca nie zatrudniał żadnego pracownika na stanowisku przedstawiciela handlowego.

W dniu 20 marca 2013 r. Z. D., w ramach prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej, zawarł z odwołującą umowę o pracę na czas określony od 20 marca 2013 r. do 20 grudnia 2013 r., na podstawie której zatrudnił ją w swej firmie w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku przedstawiciela handlowego za wynagrodzeniem 1 600,00 zł brutto miesięcznie. W umowie zastrzeżono prawo stron do jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Jako miejsce wykonywania pracy przez odwołującą wskazano siedzibę firmy w C. oraz teren województwa (...).

Od dnia 20 marca 2013 r. odwołująca faktycznie pracowała na rzecz firmy (...) w ramach umowy o pracę, jednakże nie jako przedstawiciel handlowy. Odwołująca pomagała Z. D. przy obliczaniu kosztów wyprodukowania poszczególnych towarów, sortowała towar, pakowała go i przygotowywała do wysyłki, zajmowała się także pracami porządkowymi i sprzątaniami. Jedynie w czasie, gdy nie wykonywała powyższych czynności oraz po godzinach pracy, odwołująca poszukiwała klientów w Internecie oraz roznosiła foldery reklamujące działalność firmy, np. po kwiaciarniach czy sklepach.

Od września 2013 r. Z. D. w ramach prowadzonej działalności przejął klientów swojego znajomego, który do lipca/sierpnia 2013 r. prowadził działalność w podobnym zakresie.

Od dnia 2 września 2013 r. Z. D., w ramach prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej, zatrudnił trzech pracowników na stanowiska produkcyjne.

W dniu 13 września 2013 r. pracodawca dokonał wypowiedzenia odwołującej umowy o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, jako przyczynę wypowiedzenia wskazując likwidację stanowiska pracy.

W dniu 28 września 2013 r., po upływie okresu wypowiedzenia, stosunek pracy odwołującej uległ rozwiązaniu. W świadectwie pracy z dnia 28 września 2013 r. wskazano, iż rozwiązanie z nią stosunku pracy nastąpiło w drodze wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę z uwagi na likwidację stanowiska pracy.

Do dnia rozwiązania stosunku pracy z firmą (...) odwołująca miała ukończone 55 lat oraz posiadała 30 lat, 3 miesiące i 25 dni okresów składkowych i nieskładkowych oraz uzupełniających (bezsporne).

Z dniem 28 września 2013 r. stanowisko przedstawiciela handlowego faktycznie zostało zlikwidowane – nikt nie został zatrudniony na miejsce odwołującej.

Na dzień 30 września 2013 r. w firmie (...) było zatrudnionych 12 pracowników.

Za 2013 r. Z. D. z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej wykazał dochód w wysokości 74 869,32 zł.

W okresie od 8 października 2013 r. do nadal odwołująca jest zarejestrowana w Powiatowym Urzędzie Pracy w C. jako osoba bezrobotna, w tym w okresie od 16 października 2013 r. do 15 października 2014 r. pobierała zasiłek dla bezrobotnych.

W dniu 22 kwietnia 2014 r. Powiatowy Urząd Pracy w C. wystawił odwołującej zaświadczenie potwierdzające okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych od 16 października 2013 r. do daty wystawienia zaświadczenia. W okresie tym odwołująca nie odmówiła bez nieuzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej albo zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych.

W dniu 23 kwietnia 2014 r. odwołująca złożyła wniosek o świadczenie przedemerytalne.

W dniu 18 czerwca 2014 r. ZUS wydał zaskarżoną decyzję.

Od dnia 1 września 2014 r. do pracy w firmie (...) powrócił M. D., który został kierownikiem zakładu, a dodatkowo powierzono mu obowiązki szklifierza.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie:

- dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy,
- dokumentów zgromadzonych w aktach ZUS O/P. (nr (...)),
- dokumentów zgromadzonych w aktach osobowych odwołującej (k. 17),
- zeznań świadków: Z. D. (k. 24-25) i M. D. (k. 72-73),
- zeznań odwołującej (k. 23-24 w zw. z k. 73).

Sąd nie dał wiary świadectwu pracy odwołującej z dnia 28 września 2013 r. oraz pisemnemu wypowiedzeniu jej umowy o pracę z dnia 13 września 2013 r. w zakresie, w jakim wynika z nich, że wyłączną przyczyną rozwiązania z odwołującą stosunku pracy z dniem 28 września 2013 r. za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę – Z. D., prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą Zakład Produkcyjno-Handlowy (...) w C., była likwidacja jej stanowiska pracy. W istocie bowiem, choć nie sposób zakwestionować, że stanowisko pracy odwołującej rzeczywiście zostało zlikwidowane, to jednak likwidacja ta była następstwem braku gospodarczego uzasadnienia zatrudnienia odwołującej na stanowisku przedstawiciela handlowego.

W pozostałym zakresie zgromadzone w sprawie dokumenty Sąd uznał za wiarygodne i przydatne dla jej rozstrzygnięcia, gdyż strony ich nie kwestionowały, a brak było podstaw, aby kwestionować je z urzędu. Fakt nie kwestionowania przez strony treści kserokopii dokumentów pozwolił na potraktowanie tychże kserokopii jako dowodów pośrednich istnienia dokumentów o treści im odpowiadającej.

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka Z. D. – ostatniego pracodawcy odwołującej, że została ona zatrudniona na stanowisko przedstawiciela handlowego na zastępstwo jego syna M. D., który poszedł na urlop wychowawczy. Po pierwsze, prawdziwości zeznań świadka w powyższym zakresie przeczą jego dalsze twierdzenia, w których wskazał on, że zakres czynności odwołującej i jej syna różnił się (M. D. zajmował się w większym stopniu sprawami związanymi z księgowością), jak również zeznania samego M. D., z których wynika, że nie zajmował się on poszukiwaniem klientów, sprzątaniami czy pomocą przy obliczaniu kosztów towarów, lecz prowadzeniem bieżącej dokumentacji firmy.

Po drugie, zeznania świadka Z. D. nie znajdują także potwierdzenia w treści umów o pracę odwołującej i M. D., z których wynika, że byli oni zatrudnieni na stanowiskach – odpowiednio – przedstawiciela handlowego i pracownika biurowego. Po trzecie, trudno przyjąć, iż świadek zatrudnił odwołującą na miejsce swojego syna dopiero po ponad pięciu miesiącach od tego, gdy poszedł on na urlop wychowawczy. Niezależnie od tego, Sąd uznał za niewiarygodne zeznania świadka Z. D. w zakresie, w jakim stwierdził on, że M. D. jest obecnie zatrudniony w firmie jako przedstawiciel handlowy, gdyż z zeznań samego M. D. wynika, iż po powrocie z urlopu wychowawczego pracuje jako kierownik zakładu i szklifierz. Ponadto, Sąd nie dał wiary zeznaniom w/w świadka w zakresie, w jakim wynika z nich, że jednym z podstawowych obowiązków odwołującej miało być wyszukiwanie nowych klientów dla jego firmy – z okoliczności sprawy oraz z zeznań świadka M. D. i samej odwołującej wynika bowiem, że nie było gospodarczej potrzeby poszukiwania nowych klientów, a odwołująca czynności w powyższym zakresie wykonywała tylko wtedy, gdy miała na to czas. Sąd uznał za niewiarygodne zeznania Z. D. również co do tego, że umowa o pracę z odwołującą została rozwiązana z powodu braku zbytu dla produkowanych przez jego firmę towarów – z poczynionych w sprawie ustaleń wynika bowiem, że sytuacja finansowa firmy świadka była dobra, a we wrześniu 2013 r. przejął on klientów swojego znajomego i zatrudnił trzech pracowników. Trudno przy tym uznać, że świadek nie wiedział odpowiednio wcześniej o przejściu klientów znajomego, skoro już na początku września 2013 r. zatrudnił nowych pracowników. W kontekście powyższego, nie są także wiarygodne zeznania świadka, że we wrześniu 2013 r. nie mógł spodziewać się poprawy sytuacji finansowej swojej firmy (która zresztą nie była zła – firma wykazywała zysk). Wreszcie, Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka, że jego żona jest osobą współpracującą w prowadzeniu działalności gospodarczej, gdyż z uzyskanej w sprawie dokumentacji wynika, że tak nie jest (k. 59-60v).

W pozostałym zakresie Sąd zeznaniom w/w świadka dał wiarę, gdyż były one spójne i logiczne, a nadto niesprzeczne z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym. W szczególności, Sąd dał wiarę zeznaniom świadka w zakresie w jakim opisał on czynności wykonywane przez odwołującą w ramach umowy o pracę (inne niż poszukiwanie klientów), a także co do tego, że od września 2013 r. przejął klientów swojego znajomego, który w lipcu/sierpniu 2013 r. zakończył działalność.

Zeznaniom świadka Z. D. Sąd nie dał wiary co do tego, że zatrudnienie odwołującej na stanowisku przedstawiciela handlowego spowodowane było rzeczywistym zamiarem pozyskania nowych klientów przez pracodawcę. Zeznania te nie znajdują bowiem potwierdzenia w okolicznościach sprawy (przedstawionych szerzej w części prawnej uzasadnienia), z których wynika, że Z. D. nie miał gospodarczej potrzeby zatrudnienia odwołującej do wykonywania w/w czynności, a zatrudnił ją z innych przyczyn.

W pozostałym zakresie Sąd zeznania w/w świadka uznał za wiarygodne, gdyż były one spójne i logiczne, a pozwany ich prawdziwości nie zaprzeczył.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadka M. D., który zeznał, że w firmie ojca pracuje od 2007 r. do nadal, ale w okresie od 15 października 2012 r. do 31 sierpnia 2014 r. przebywał na urlopie wychowawczym. Świadek pracował na stanowisku pracownika biurowego najpierw w niepełnym wymiarze czasu pracy, a później na pełen etat, i do jego obowiązków należało prowadzenie dokumentacji bieżącej (dokumentację księgową prowadzi firma zewnętrzna). Świadek wskazał, że jako pracownik biurowy miał kontakt z klientami, przyjmował zamówienia i przekazywał je na produkcję, ale nie zajmował się poszukiwaniem klientów, gdyż firma obraca się od lat w kręgu tych samych klientów, w małym lokalnym środowisku, i nie trzeba było poszukiwać klientów. W okresie, gdy świadek korzystał z urlopu wychowawczego, na jego miejsce nikogo nie przyjęto, a jego obowiązki wykonywał osobiście Z. D.. Odwołująca nie została zatrudniona na jego stanowisku. Świadek zeznał, że po powrocie z urlopu wychowawczego powierzono mu dodatkowo obowiązki szklifierza. Od 1 dnia września 2014 r. został też kierownikiem zakładu i w tym zakresie koordynuje jego pracę. Częściowo świadek nadal wykonuje prace biurowe – przyjmuje dokumenty i zajmuje się ich obiegiem. Przed urlopem wychowawczym świadek pomagał ojcu w kalkulacji jednego wyrobu gotowego – przetwarzał dane w arkuszu kalkulacyjnym.

Sąd uznał za niewiarygodne zeznania odwołującej co do przyczyn wypowiedzenia jej umowy o pracę przez pracodawcę – z okoliczności sprawy wynika, że umowa została wypowiedziana, gdyż pracodawca w ogóle nie

miał gospodarczej potrzeby zatrudnienia odwołującej (stanowisko przedstawiciela handlowego zostało stworzone sztucznie). Ponadto, Sąd nie dał wiary zeznaniom odwołującej, że pracowała jako przedstawiciel handlowy, gdyż jej dalsze zeznania wskazują, iż wykonywała na rzecz pracodawcy różne prace, zwłaszcza fizyczne, a czynności przedstawiciela handlowego podejmowała tylko wtedy, gdy miała na to czas, oraz po godzinach pracy, przy okazji innych, niezwiązanych z pracą czynności. Wreszcie, niewiarygodne były zeznania odwołującej w zakresie, w jakim wynika z nich, że miała ona odciążyć w pracy żonę pracodawcy – jak bowiem wynika ze zgromadzonej dokumentacji oraz z zeznań M. D., żona Z. D. nie współpracowała z nim w prowadzeniu działalności gospodarczej.

W pozostałym zakresie zeznaniom odwołującej Sąd dał wiarę, gdyż były one spójne i logiczne, a pozwany ich prawdziwości nie kwestionował. M. R. zeznała, że wyszukiwała nowych klientów przez Internet oraz utrzymywała kontakty z aktualnymi, ponadto wykonywała prace porządkowe, sprzątała, pomagała w obliczaniu kosztów wyprodukowania pojedynczych kubków i innej ceramiki, sortowała towar, pakowała go i przygotowywała do wysyłki, chodziła do sklepów i kwaciarni z folderami reklamowymi, rozmawiała z kontrahentami, szukała hurtowni. Czynności przedstawiciela handlowego wykonywała jednak tylko wówczas, gdy nie zajmowała się innymi pracami oraz poza godzinami pracy, w domu albo gdy wracała do domu po pracy. Odwołująca podała ponadto, że obecnie w firmie nie ma już stanowiska przedstawiciela handlowego. Odwołująca zeznała, że wcześniej znała Z. D., gdyż prowadziła działalność gospodarczą w zakresie produkcji szkliska ceramicznego, które on kupował.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołanie nie zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (t.j. Dz. U. z 2013 r., poz. 170 ze zm.) – według stanu na dzień złożenia wniosku – 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 (Dz. U. z 2008 r., nr 69, poz. 415 ze zm.), 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.

Stosownie do art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz. U. z 2013 r., 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 nie dotyczących pracowników, zgodnie z przepisami o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników lub zgodnie z przepisami ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks 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 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika.

W myśl art. 2 ust. 2 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 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (t.j. Dz. U. z 2013 r., poz. 1440 ze zm.).

Zgodnie z art. 2 ust. 3 w/w ustawy, świadczenie przedemerytalne przysługuje osobie określonej w art. 2 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:

- 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.

Stosownie do art. 7 ust. 1 w/w ustawy, prawo do świadczenia przedemerytalnego ustala się na wniosek osoby zainteresowanej, od następnego dnia po dniu złożenia wniosku wraz z dokumentami, o których mowa w ust. 3.

W przedmiotowej sprawie bezsporne było, iż M. R. (ur. (...)) była zatrudniona w firmie (...) przez ponad 6 miesięcy, a do dnia rozwiązania stosunku pracy z tym pracodawcą ukończyła 55 lat i posiadała ponad 30 lat okresów składkowych i nieskładkowych oraz uzupełniających. Bezsporne było ponadto, że odwołująca spełniła warunki nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego określone w art. 2 ust. 3 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych.

Przedmiotem sporu pozostawało natomiast, czy rozwiązanie z odwołującą stosunku pracy w dniu 28 września 2013 r. nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. W tym zakresie, odwołująca podniosła, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z uwagi na likwidację jej stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, względnie organizacyjnych (art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. b ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy).

Jak wynika z poczynionych w sprawie ustaleń faktycznych, rozwiązanie stosunku pracy w dniu 28 września 2013 r. rzeczywiście związane było z likwidacją stanowiska pracy odwołującej – nikogo bowiem nie zatrudniono na jej miejsce i nikt – w ramach stosunku pracy – nie wykonuje obowiązków w tym zakresie. W ocenie Sądu jednak, w okolicznościach sprawy nie można przyjąć, że likwidacja stanowiska pracy odwołującej i – szerzej – rozwiązanie z nią stosunku pracy nastąpiło z przyczyn ekonomicznych lub organizacyjnych.

Jak wskazuje się w orzecznictwie, znaczenia terminów "przyczyna ekonomiczna" oraz "przyczyna organizacyjna", o których mowa w art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. b ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w żadnym razie nie można rozumieć w oderwaniu od potocznego znaczenia tych wyrażeń. 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 z kolei 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 (wyrok SA w Gdańsku z dnia 13 lutego 2013 r., III AUa 1384/12).

Mając na uwadze powyższe, zauważyć w pierwszej kolejności należy, że według stanu na dzień 1 marca 2013 r., a więc bezpośrednio przed zatrudnieniem odwołującej, w firmie (...) zatrudnionych było 11 pracowników. Z kolei w dniu 30 września 2013 r. (po zwolnieniu odwołującej) Z. D., w ramach prowadzonej działalności gospodarczej zatrudnił 12 pracowników, przy czym trójkę z nich przyjął do pracy na początku tego miesiąca. Jednocześnie, z dokumentacji zgromadzonej w aktach organu rentowego wynika, że pracodawca odwołującej z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej w latach 2010-2013 osiągał dochody rzędu kilkudziesięciu tysięcy złotych rocznie, z tym że

dochody za 2013 r. były nawet wyższe niż za 2012 r. W tym kontekście, nie sposób przyjąć, że sytuacja ekonomiczna pracodawcy odwołującej w chwili wypowiedzania jej stosunku pracy (w dniu 13 września 2013 r.) uniemożliwiła mu dalsze jej zatrudnienie na powierzonym stanowisku, zwłaszcza że odwołująca była zatrudniona tylko na czas określony do 20 grudnia 2013 r. i za minimalnym wynagrodzeniem za pracę. Co prawda, z przedłożonego przez Z. D. bilansu za okres od 1 stycznia 2013 r. do 30 września 2013 r. (k. 22) wynika, że osiągnął wówczas dochód w wysokości zaledwie 4 230,15 zł, jednakże z całą pewnością już we wrześniu 2013 r. mógł on spodziewać się zwiększenia dochodów, biorąc pod uwagę, że przejmował od tego miesiąca nowych klientów (odstąpionych mu przez znajomego, który w lipcu/sierpniu 2013 r. zakończył swoją działalność). Trudno przy tym uznać za wiarygodne zeznania Z. D., że we wrześniu 2013 r. nie wiedział jeszcze, iż przejmie nowych klientów, skoro sam wskazał, że z tego względu zatrudnił w tym miesiącu nowych pracowników. Sam zresztą fakt, że pracodawca we wrześniu 2013 r. zatrudnił nowych pracowników wskazuje dobitnie, iż rzekomo niski dochód z prowadzonej działalności nie stanowił przeszkody do dalszego zatrudniania odwołującej na w/w stanowisku. Nie można zatem przyjąć, że to potrzeba zmniejszenia kosztów prowadzonej działalności przesądziła o likwidacji stanowiska pracy odwołującej i jej zwolnieniu.

W ocenie Sądu, o tym, że likwidacja stanowiska pracy odwołującej nie była spowodowana przyczynami ekonomicznymi, jak również przyczynami organizacyjnymi, świadczy także to, iż Z. D. nie miał w istocie potrzeby zatrudnienia pracownika na stanowisku przedstawiciela handlowego. Jak bowiem ustalono, bezpośrednio przed przyjęciem odwołującej do pracy pracodawca nie zatrudnił nikogo na w/w stanowisku – według stanu na dzień 1 marca 2013 r. w firmie było zatrudnionych 10 pracowników wykonujących prace fizyczne oraz jeden pracownik biurowy – syn pracodawcy M. D., który jednak od dnia 15 października 2012 r. przebywał na urlopie wychowawczym. Podkreślić przy tym trzeba, że M. D. jako pracownik biurowy nie zajmował się poszukiwaniem nowych klientów i kontrahentów dla firmy ojca – nie wykonywał zatem obowiązków przedstawiciela handlowego, a więc odwołująca nie mogła zostać zatrudniona na jego miejsce. To ostatnie wydaje się zresztą wykluczone w świetle tego, że odwołującą do pracy przyjęto dopiero po ponad 5 miesiącach od rozpoczęcia przez M. D. urlopu wychowawczego. Niezależnie od powyższego, z zeznań M. D. wynika jednoznacznie, że pracodawca odwołującej nie miał w istocie potrzeby poszukiwania nowych klientów, gdyż prowadził działalność w małym środowisku i z tego względu opierała się ona na stałej klienteli. W istocie zatem, zatrudnienie odwołującej na stanowisku przedstawiciela handlowego nie było w żaden sposób uzasadnione gospodarczo, zwłaszcza że nie posiadała ona kwalifikacji w tym zakresie. Znamienne zresztą, że odwołująca (jak sama wskazała) czynnościami przedstawiciela handlowego zajmowała się tylko w wolnych chwilach, gdy nie miała do wykonania innych obowiązków, a także po godzinach pracy, np. w drodze do domu. Jednocześnie, z uwagi na to, że jej aktywność w powyższym zakresie ograniczała się w istocie do wyszukiwania klientów przez Internet oraz roznoszenia katalogów po kwaciarniach i sklepach, nie można wykluczyć, że podejmowała ją przy okazji wykonywania innych, niezwiązanych z pracą zawodową czynności. Z poczynionych ustaleń faktycznych wynika, że zasadniczo odwołująca wykonywała proste prace fizyczne (sprzątanie, pakowanie towarów) i pomagała pracodawcy przy obliczaniu kosztów wyprodukowania ceramiki – nie były to z pewnością czynności związane z pracą w charakterze przedstawiciela handlowego. Zwraca zarazem uwagę, że czynności powyższe nie były także bezpośrednio związane z produkcją prowadzoną w zakładzie. Odwołująca nie pracowała przy wytwarzaniu ceramiki, lecz na bieżąco, w razie potrzeby, wykonywała różnego rodzaju prace pomocnicze, poza procesem produkcji. Odwołująca nie wykonywała przy tym czynności, które uprzednio wykonywał M. D., gdyż ten zajmował się głównie bieżącą dokumentacją firmy.

W kontekście powyższego, skoro zatrudnienie odwołującej na stanowisku przedstawiciela handlowego nie miało gospodarczego uzasadnienia dla pracodawcy, a w ramach umowy o pracę wykonywała ona zasadniczo inne czynności niż typowe dla tego stanowiska, niezwiązane jednocześnie bezpośrednio z produkcją prowadzoną w zakładzie, nie można uznać, że likwidacja tego stanowiska pracy krótko po tym, gdy odwołująca spełniła warunki dotyczące wieku i stażu pracy (ogólnego i u ostatniego pracodawcy) określone w art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, była spowodowana przyczynami ekonomicznymi lub organizacyjnymi (albo innymi wskazanymi w art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. b ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy). W ocenie Sądu, stanowisko przedstawiciela handlowego zostało stworzone sztucznie, wyłącznie dla potrzeb zatrudnienia odwołującej, z zamiarem umożliwienia jej spełnienia przesłanek uzyskania prawa do świadczenia przedemerytalnego (zwłaszcza że odwołująca znała się z pracodawcą jeszcze przed podjęciem u niego pracy).

Reasumując, odwołująca nie spełniła warunków nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego określonych w art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych. Brak było również podstaw do przyznania odwołującej świadczenia przedemerytalnego w oparciu o art. 2 ust. 1 pkt 1 i 3-6 w/w ustawy.

W tym stanie rzeczy, Sąd – na podstawie w/w przepisów oraz art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. – oddalił odwołanie.

SSO Małgorzata Kuźniacka-Praszczyk