

Wyrok z dnia 8 lipca 1999 r.

II UKN 27/99

W sprawie o wcześniejszą emeryturę na podstawie § 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 marca 1997 r. w sprawie zasad wcześniejszego przechodzenia na emeryturę pracowników zwalnianych z pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (Dz.U. Nr 29, poz. 159) sąd nie ma obowiązku badania czy wskazana przez pracodawcę przyczyna rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę istniała w rzeczywistości, jeżeli zostanie ustalone, że nie wystąpiły okoliczności, o których mowa w art. 1 ust. 1 i 2 oraz art. 10 ust.1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.).

Przewodniczący: SSN Maria Tyszel, Sędziowie: SN Stefania Szymańska, SA Krystyna Bednarczyk (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 8 lipca 1999 r. sprawy z wniosku Mikołaja J. przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych-Oddziałowi w B. o zaliczenie okresu zatrudnienia i wcześniejszą emeryturę, na skutek kasacji wnioskodawcy od wyroku Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 18 listopada 1998 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

U z a s a d n i e

Decyzją z dnia 31 grudnia 1997 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych-Oddział w B. odmówił przyznania wnioskodawcy Mikołajowi J. prawa do wcześniejszej emerytury wobec braku wymaganego okresu zatrudnienia.

Po rozpoznaniu odwołania wnioskodawcy od tej decyzji, Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku wyrokiem z dnia 30 czerwca 1998 r. [...] oddalił odwołanie w przedmiocie żądania wcześniejszej emerytury. Sąd uznał, że wnioskodawca nie spełnił wszystkich warunków wymaganych przepisem § 1 roz-

porządzenia Rady Ministrów z dnia 25 marca 1997 r. sprawie zasad wcześniejszego przechodzenia na emeryturę pracowników zwalnianych z pracy z przyczyn dotyczących zakładów pracy (Dz.U. Nr 29, poz. 159). Wprawdzie po doliczeniu dodatkowych okresów składkowych wnioskodawca ma wymagany 40-letni okres zatrudnienia, jednak nie spełnił warunku rozwiązania z nim umowy o pracę z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Zapis w świadectwie pracy wystawionym przez PPHU „K.” w K. okazał się nieprawdziwy, a faktyczną przyczyną rozwiązania z wnioskodawcą stosunku pracy był brak jego wystarczających umiejętności.

Apelacja wnioskodawcy od tego wyroku została oddalona wyrokiem Sądu Apelacyjnego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku z dnia 18 listopada 1998 r. [...]. Sąd Apelacyjny uznał za prawidłowe ustalenia Sądu Wojewódzkiego oparte na zeznaniach pracodawcy wnioskodawcy - świadka Krzysztofa D., z których wynika, że rozwiązanie z wnioskodawcą stosunku pracy nie nastąpiło z przyczyn określonych w ustawie z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.), lecz z powodu nieprzydatności wnioskodawcy do pracy.

Wyrok ten zaskarżył kasacją wnioskodawca, wskazując jako podstawę kasacji naruszenie przepisów postępowania, to jest art. 233 KPC przez dowolną i dokonaną bez wszechstronnego rozważenia ocenę zeznań świadka Krzysztofa D. Świadek ten zeznał, że wnioskodawca był pracownikiem nieopłacalnym, co prowadzi do wniosku, że przyczyny ekonomiczne legły u podstaw rozwiązania stosunku pracy. Ogólnikowe stwierdzenie pracodawcy, że wnioskodawca nie posiadał odpowiednich umiejętności, nie jest dowodem wiarygodnym. Świadek powinien być przesłuchany ponownie, w celu wyjaśnienia rzeczywistych przyczyn rozwiązania stosunku pracy. W związku z tymi zarzutami wnioskodawca wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Apelacyjnemu do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja jest nieuzasadniona. Jednym z warunków wymaganych do uzyskania prawa do wcześniejszej emerytury na podstawie przepisu § 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 marca 1997 r. w sprawie zasad wcześniejszego przechodzenia na emeryturę pracowników zwalnianych z pracy z przyczyn dotyczących zakładów

pracy (Dz.U. Nr 29, poz.159) jest rozwiązanie z pracownikiem stosunku pracy w okolicznościach określonych w art. 1 ust.1 i 2 i art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.). Okoliczności określone w tych przepisach to zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych lub w związku ze zmianami organizacyjnymi, produkcyjnymi albo technologicznymi. O zmniejszeniu zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych można mówić wówczas, gdy pracodawca nie ma środków na zatrudnienie dotychczasowej ilości pracowników. Nie jest przyczyną ekonomiczną w rozumieniu przepisu art. 1 ust. 1 powołanej ustawy rezygnacja z zatrudnienia pracownika, który nie odpowiada oczekiwaniom pracodawcy. Stwierdzenie pracodawcy, że wnioskodawca był pracownikiem nieopłacalnym oznacza, że pracodawca nie zamierzał przeznaczać posiadanych środków na nieefektywnego - jego zdaniem - pracownika, nie oznacza natomiast konieczności zmniejszenia zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych.

Ustalenia obu Sądów, że nie było przyczyn ekonomicznych ani też innych wymienionych w powołanym przepisie okoliczności uzasadniających zmniejszenie zatrudnienia, nie są w kasacji kwestionowane. Nie zarzuca się bowiem, że wnioskodawca powoływał dowody na istnienie takich okoliczności i dowody takie nie zostały przeprowadzone lub zostały niewłaściwie ocenione.

Zarzut naruszenia art. 233 § 1 KPC sprowadza się do tego, że Sąd Apelacyjny bezkrytycznie przyjął wskazaną przez pracodawcę przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez rozważenia kwestii posiadanych przez wnioskodawcę kwalifikacji.

Zarzut taki nie może być uwzględniony. W sprawie o wcześniejszą emeryturę sąd nie ma obowiązku badania, czy wskazana przez pracodawcę przyczyna rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę istniała w rzeczywistości, jeżeli zostanie ustalone, że nie wystąpiły okoliczności określone w art. 1 ust 1 i 2 i art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez uzasadnionej przyczyny może być podstawą roszczeń tego pracownika w stosunku do pracodawcy, nie ma natomiast wpływu na ocenę zasadności żądania przyznania wcześniejszej emerytury. Zaniechanie oceny okoliczności dotyczących kwalifikacji i umiejętności wnioskodawcy, które to okoliczności nie są dla rozstrzygnięcia sprawy istotne, nie stanowi naruszenia art. 233 KPC.

Z tych przyczyn kasacja, jako pozbawiona usprawiedliwionych podstaw, podlega oddaleniu z mocy art. 393¹² KPC

=====