

## UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 05 grudnia 2013 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. odmówił ubezpieczonemu E. H. prawa do świadczenia przedemerytalnego z powodu niespełnienia przesłanek wynikających z art. 2 ust 1 pkt 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004r. o świadczeniach przedemerytalnych ( DZ. U. z 2004, Nr 120 poz. 1252 z późn. zm.). W uzasadnieniu decyzji organ rentowy podniósł, iż stosunek pracy nie został rozwiązany przez zakład pracy przyczyn dotyczących zakładu pracy rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Ponadto organ rentowy wskazał, iż skarżąca legitymuje się 37 latami, 2 miesiącami i 2 dniami okresów składkowych i nieskładkowych.

Od powyższej decyzji odwołała się ubezpieczona wnosząc o jej zmianę i przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego. W uzasadnieniu wskazała, iż faktyczna przyczyna rozwiązania stosunku pracy leżała po stronie pracodawcy.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie powołując się na argumentację wskazaną w zaskarżonej decyzji.

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Ubezpieczona E. H., urodzona w dniu (...), w dniu 28 października 2013 r. złożyła w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. wniosek o świadczenie przedemerytalne.

Na dzień złożenia wniosku ubezpieczona udowodniła 37 lat, 2 miesiące i 2 dni okresów składkowych i nieskładkowych.

Zaskarżoną w niniejszej sprawie decyzją z dnia 05 grudnia 2013 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. odmówił ubezpieczonemu E. H. prawa do świadczenia przedemerytalnego z powodu niespełnienia przesłanek wynikających z art. 2 ust 1 pkt 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004r. o świadczeniach przedemerytalnych ( DZ. U. z 2004, Nr 120 poz. 1252 z późn. zm.). W uzasadnieniu decyzji organ rentowy podniósł, iż stosunek pracy nie został rozwiązany przez zakład pracy przyczyn dotyczących zakładu pracy rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

okoliczności niesporne, vide: akta rentowe : wniosek o świadczenie przedemerytalne1-5, raport ustalenia uprawnień do świadczenia – k. 33, decyzja z dnia 05 grudnia 2013 r. – k. 36

W okresie od 01 września 1999 roku do 31 marca 2013 roku ubezpieczona była zatrudniona w Przedsiębiorstwie (...) Sp. z o.o. W., ul. (...) na stanowisku pracownika utrzymania czystości.

Wnioskodawczyni świadczyła pracę w S. na terenie (...) Banku (...) S.A.

Ubezpieczona zamieszkuje w G..

W dniu 06 grudnia 2012 roku pracodawca, w oparciu o przepis art. 30 § 1 ust. 2 i art. 42 kodeksu pracy wypowiedział ubezpieczonej umowę o pracę w zakresie zmiany miejsca wykonywania pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, która upłynie w dniu 31 marca 2013 roku. Pracodawcę wskazał, iż przyczynę wypowiedzenia miejsca pracy jest likwidacja usługi w zakresie utrzymania czystości w Oddziale banku w S. , w którym wnioskodawczyni świadczyła pracę. Jednocześnie pracodawca podniósł, iż po upływie okresy wypowiedzenia tj. od dnia 01 kwietnia 2013 roku proponuje skarżącej nowe warunki pracy- zgodnie z którymi miejscem pracy ubezpieczonej byłby K.. Równocześnie pracodawca nadmienił, iż pozostałe warunki pracy ubezpieczonej nie ulegną zmianie.

W dniu 17 grudnia 2012 roku wnioskodawczyni odmówiła podpisania w/w wypowiedzenia zmieniającego, a w oświadczeniu z dnia 30 stycznia 2012 roku poinformowała, iż odmawia przyjęcia zaproponowanych przez pracodawcę nowych warunków pracy.

W dniu 31 marca 2013 r. pracodawca wystawił skarżącej świadectwo pracy wskazując, iż stosunek pracy został rozwiązany za porozumieniem stron, na wniosek pracodawcy, na mocy art. 30 § 1 pkt 2 oraz art. 42 § 3 Kodeksu Pracy.

Dnia 12 grudnia 2013 roku wnioskodawczyni wystosowała do pracodawcy pismo, z prośbą o nadesłanie nowego świadectwa pracy, zawierającego informację, iż stosunek pracy ustał na skutek likwidacji zajmowanego przez skarżącą miejsca pracy.

Pracodawca odmówił sprostowania przedmiotowego świadectwa pracy bowiem w jego ocenie nie było ku temu podstaw prawnych.

Pracodawca wypłacił ubezpieczonej odprawę w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę.

W okresie od 01 września 1999 roku do 31 marca 2013 roku zatrudniona na tożsamym stanowisku co ubezpieczona była również E. N.. Stosunek pracy w/w osoby został rozwiązany na skutek nieprzyjęcia przez pracownicę wypowiedzenia zmieniającego- wskazującego, iż nowym miejscem świadczenia pracy będzie K..

Dowód: akta spraw : akta osobowe wnioskodawczyni: wypowiedzenie zmieniające miejsca pracy – k. 1C , pismo ubezpieczonej z dnia 12 grudnia 2013 r. – k. 6C, odpowiedź pracodawcy- pismo z dnia 13 grudnia 2013 r. – k. , świadectwo pracy – k. C4, oświadczenie wnioskodawczyni – k. C 2, zeznania świadka E. nietkowskiej – k. 18, zeznania ubezpieczonej – k. 18 w zw. z k. 17

Od dnia 12 kwietnia 2013 roku do nadal ubezpieczona E. H. jest zarejestrowana jako osoba bezrobotna w Powiatowym Urzędzie Pracy w G.. W okresie od dnia 20 kwietnia 2013 roku do dnia 19 kwietnia 2014 roku wnioskodawczyni pobierała zasiłek dla osób bezrobotnych.

W okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych ubezpieczona nie odmówiła bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, wykonywania prac interwencyjnych lub robót publicznych albo udziału w szkoleniu lub przygotowaniu zawodowym w miejscu pracy w rozumieniu art. 33 ust 4 pkt 3 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy ( Dz. U. z 2008, Nr 69 poz. 415 z późn. zm ).

okoliczności bezsporne, vide: akta rentowe – zaświadczenie PUP- k. 14

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dokumentacji zgromadzonej w aktach niniejszej sprawy w tym aktach osobowych ubezpieczonego oraz w aktach rentowych pozwanego organu emerytalnego, których prawdziwość i rzetelność nie była przez żadną ze stron kwestionowana.

Podstawę ustalenia stanu faktycznego stanowiły także zeznania świadka E. N., które korespondowały z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Odwołanie ubezpieczonej E. N. zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. Nr 120, poz. 1252) prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje osobie, która:

1)do dnia rozwiązania 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, ukończyła co najmniej 56 lat - kobieta oraz 61 lat - mężczyzna i posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn, lub

2) 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, z późn. zm.<sup>1)</sup>), 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, lub

3) do dnia ogłoszenia upadłości prowadziła nieprzerwanie i przez okres nie krótszy niż 24 miesiące pozarolniczą działalność, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2009 r. Nr 205, poz. 1585, z późn. zm.<sup>2)</sup>), zwanej dalej "ustawą o systemie ubezpieczeń społecznych", i za ten okres opłacała składki na ubezpieczenia społeczne oraz do dnia ogłoszenia upadłości ukończyła co najmniej 56 lat - kobieta i 61 lat - mężczyzna i posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn, lub

4) zarejestrowała się we właściwym powiatowym urzędzie pracy w ciągu 30 dni od dnia ustania prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy, pobieranej nieprzerwanie przez okres co najmniej 5 lat, i do dnia, w którym ustало prawo do renty, ukończyła co najmniej 55 lat - kobieta oraz 60 lat - mężczyzna i osiągnęła okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn, lub

5) 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, lub

6) 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.

W myśl ust. 2 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 (Dz. U. z 2009 r. Nr 153, poz. 1227 ze zm.).

Zgodnie z art. 2 ust. 3 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych świadczenie przedemerytalne przysługuje osobie określonej w 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.

Okoliczność, iż wnioskodawczyni spełnia przesłanki określone w przepisie art. 2 ust. 3 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych nie stanowiło przedmiotu sporu między stronami. Wnioskodawczyni posiada status osoby bezrobotnej, a 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. Ponadto skarżąca złożyła 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.

Kwestią niesporną było także spełnienie przez ubezpieczoną części przesłanek wymienionych w przepisie art. 2 ust. 1 pkt 2 ww. ustawy tj. warunków uprawniających do przyznania świadczenia przedemerytalnego, dotyczących zatrudnienia przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy (wnioskodawczyni był zatrudniona od 01.09.1999 r. do 31.03.2013 r.), ukończenia wieku 55 lat (skarżąca ukończyła 59 lat) oraz posiada okresu stażu uprawniającego do emerytury, wynoszącego 30 lat dla kobiet (ubezpieczona legitymuje się okresem składkowych i nieskładkowym w wymiarze 37 lat, 2 miesięcy i 2 dni).

Sporna pozostała jedynie przesłanka odnosząca się do kwestii rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz. U. z 2008 Nr 69 poz. 415) w której ustawodawca w art. 2 pkt 29 „a” wskazał, że przyczyną rozwiązania stosunku pracy dotycząca zakładu pracy jest m.in. 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 (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.<sup>4)</sup>), w przypadku rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z tych przyczyn u pracodawcy zatrudniającego mniej niż 20 pracowników.

Natomiast zgodnie z art. 1 ust 1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz.U. 2003 r Nr 90 poz. 844) przepisy ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonane przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej:

- 1) 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników,
  - 2) 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników,
  - 3) 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników
- zwanego dalej "grupowym zwolnieniem".

Zgodnie zaś art. 30. § 1 ustawy z 26 czerwca 1974r. kodeks pracy (Dz.U. 1998 Nr 21 poz. 94) umowa o pracę rozwiązuje się:

- 1) na mocy porozumienia stron,
- 2) przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem),
- 3) przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia),
- 4) z upływem czasu, na który była zawarta,
- 5) z dniem ukończenia pracy, dla której wykonania była zawarta.

Z przeprowadzonego postępowania dowodowego jednoznacznie wynika, iż łączący strony stosunek pracy został rozwiązany na skutek odmowy przyjęcia przez wnioskodawczynię zaproponowanych przez pracodawcę warunków wypowiedzenia zmieniającego. Mając na uwadze fakt, iż przyczyną wypowiedzenia zmieniającego były zmiany

organizacyjne związane z likwidacją usług świadczonych przez Przedsiębiorstwo (...) Sp. z o.o. w obrębie T. oraz przeniesienie w/w działalności do K. Sąd Okręgowy uznał, iż do rozwiązania stosunku pracy doszło wyłącznie z przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

Orzekając w przedmiotowej sprawie Sąd Okręgowy uznał, iż odmowa świadczenia pracy w K., przez ubezpieczoną, która zamieszkuje w G. i w tym miejscu znajduje się jej gospodarstwo rodzinne jak również centrum aktywności życiowej jest w pełni usprawiedliwiona. W związku z powyższym należało uznać, iż skarżąca w żaden sposób nie współprzyczyniła się do rozwiązania przedmiotowego stosunku pracy.

Godzi się w tym miejscu przywołać wyrok Sądu Najwyższego z dnia 09 listopada 1990 roku, w sprawie I PR 335/90, który mimo, iż wydany został na kanwie poprzednio obowiązującej ustawy, zachowuje aktualność również obecnie. Sąd Najwyższy wyjaśnił w nim, iż odmowa przyjęcia warunków wypowiedzenia zmieniającego, które są z jakiś przyczyn niewygodne dla pracownika nie stoi na przeszkodzie uznania, że przyczyny rozwiązania leżą wyłącznie po stronie pracodawcy.

Analogicznie wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27 sierpnia 2013 roku w sprawie o sygn. akt, II PK 240/12 stwierdzając, iż rozwiązanie stosunku pracy z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia, następujące w wyniku odmowy pracownika przyjęcia zaproponowanych przez pracodawcę warunków pracy lub płacy, może być uznane za rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, jeżeli z porównania dotychczasowych i proponowanych warunków wynika, że ich przyjęcie prowadziłoby do poważnych zmian na niekorzyść pracownika - art. 10 ust. 1 ustawy z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W konsekwencji pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna, o której stanowi art. 8 tej ustawy. W takiej bowiem sytuacji, rozwiązanie stosunku pracy jest wprawdzie bezpośrednio skutkiem odmowy pracownika przyjęcia proponowanych warunków, lecz jego istotną przyczyną stanowi działanie pracodawcy zmierzające do poważnego pogorszenia warunków pracy lub płacy.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt sprawy niniejszej nie budziło wątpliwości Sądu, iż zaproponowanie wnioskodawczyni, mieszkającej w G., pracy w K. stanowiło znaczną niedogodność dla powódki i prowadziłoby do poważnych zmian na niekorzyść pracownika. Tym samym należało uznać, że w przedmiotowej sprawie doszło do rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika i była to przyczyna wyłączna ustania stosunku pracy.

Wobec powyższego ubezpieczona spełnia wszystkie przesłanki niezbędne do przyznania przedmiotowego świadczenia.

W konkluzji, Sąd działając na mocy art. 477<sup>14</sup> § 2 k.p.c. w związku z przywołanymi wyżej przepisami zmienił zaskarżoną decyzję z dnia 05 grudnia 2013 r. i przyznał E. H. prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia 29 października 2013 r. mając na względzie regulację art. 7 ust 1 ustawy o świadczenia przedemerytalnych, zgodnie z którą prawo to ustala się na wniosek osoby zainteresowanej, od następnego dnia po złożeniu wniosku wraz dokumentami, o których mowa w ust 3.

SSO Elżbieta Zabrocka