

Sygn. akt III AUa 1557/12

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 maja 2013 r.

**Sąd Apelacyjny w Katowicach**

Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

|                |                                       |
|----------------|---------------------------------------|
| Przewodniczący | SSA Irena Goik (spr.)                 |
| Sędziowie      | SSA Marek Żurecki<br>SSA Marek Procek |
| Protokolant    | Sebastian Adamczyk                    |

po rozpoznaniu w dniu 9 maja 2013 r. w Katowicach

sprawy z odwołania S. R. (S. R. )

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S.

o prawo do świadczenia przedemerytalnego

na skutek apelacji ubezpieczonej S. R.

od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w Katowicach

z dnia 22 maja 2012 r. sygn. akt XI U 2798/11

**zmienia zaskarżony wyrok i poprzedzającą go decyzję organu rentowego  
i przyznaje ubezpieczonej S. R. prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia 13 sierpnia 2011 r.**

/-/ SSA M. Żurecki /-/ SSA I. Goik /-/ SSA M. Procek

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt III AUa 1557/12

## UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 22 września 2011 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. odmówił ubezpieczonej S. R. prawa do świadczenia przedemerytalnego powołując się na art. 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. z 2004 roku nr 120 poz. 1252 ze zm.).

Uzasadniając zajęte w niniejszej sprawie stanowisko organ rentowy podniósł, że rozwiązanie stosunku pracy ze Spółdzielnią (...) nie nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. nr 99 poz. 1001).

Odwołanie od przedstawionej decyzji wniosła ubezpieczona S. R. argumentując, iż do wypowiedzenia zmieniającego stosuje się ustawę o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U z 2003 roku nr 844 poz. 90).

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie podtrzymując stanowisko wyrażone w zaskarżonej decyzji.

Wyrokiem z dnia 22 maja 2012 roku sygn. akt XI U 2798/11 Sąd Okręgowy w Katowicach - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych XI Wydział Ubezpieczeń Społecznych oddalił odwołanie ubezpieczonej.

Sąd I instancji ustalił, że ubezpieczona S. R. urodzona dnia (...), w dniu (...) roku ukończyła 55 lat, do dnia rozwiązania stosunku pracy, tj. 31 stycznia 2011 roku udowodniła staż pracy obejmujący: 21 lat, 7 miesięcy i 18 dni okresów składkowych, 4 lata, 6 miesięcy i 2 dni okresów nieskładkowych oraz 7 lat i 6 miesięcy okresów uzupełniających. Następnie ustalono, że wniosek o świadczenie przedemerytalne ubezpieczona złożyła w ustawowo przewidzianym terminie 30 dni od dnia wydania przez Powiatowy Urząd Pracy dokumentu poświadczającego 6 miesięczny okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych. Sąd Okręgowy ustalił również, iż ubezpieczona S. R. była pracownikiem Wojewódzkiego Szpitala (...) im. (...) w S. od dnia 1 stycznia 1993 roku do dnia 31 sierpnia 2010 roku, a następnie Spółdzielni (...) od dnia 1 września 2010 roku do dnia 31 stycznia 2011 roku. We wrześniu 2010 roku działalność wskazanego szpitala w zakresie działu higieny, w którym pracowała ubezpieczona, została przekazana podmiotowi zewnętrznemu Spółdzielni (...) wobec czego nastąpiło przekazanie pracowników w trybie art. 23<sup>(1)</sup> k.p.

Z ustaleń Sądu I instancji wynika i ta okoliczność, że początkowo przejęci pracownicy szpitala zachowali dotychczasowe wynagrodzenie, jednakże nowy pracodawca w celu dopasowania ich warunków płacowych do obowiązującego u niego regulaminu pracy i płacy w dniu 21 października 2010 roku na podstawie art. 32 § 1 w zw. z art. 42 k.p. wypowiedział im, w tym ubezpieczonej, umowy o pracę w zakresie zmiany warunków wynagrodzenia i pracy. Według nowych warunków ubezpieczona zachowałaby wynagrodzenie brutto, natomiast nie przysługiwałby jej dodatek stażowy, dodatki nocne oraz świąteczne, musiałaby zrezygnować z normatywu godzinowego dnia pracy. Pracodawca w piśmie wypowiedzającym warunki umowy o pracę pouczył ubezpieczoną, że w razie odmowy przyjęcia proponowanych warunków, umowa ulegnie rozwiązaniu z wpływem okresu wypowiedzenia. Z uwagi na nieprzyjęcie przez ubezpieczoną zaproponowanych warunków nastąpiło rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem przez pracodawcę z przyczyn niedotyczących pracownika w związku z art. 42 Kodeksu pracy.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Okręgowy uznał, że odwołanie ubezpieczonej nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego w postępowaniu wykazano, że w pełni zostało wyczerpane przewidziane w Kodeksie pracy postępowanie związane zarówno z przekazaniem pracowników jak i wypowiedzeniem warunków pracy i płacy. Według Sądu I instancji wobec powyższego nie może być mowy o wystąpieniu przyczyny dotyczącej pracodawcy w postaci wygaśnięcia stosunku pracy lub stosunku służbowego w wyniku przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę i nie zaproponowania przez tego pracodawcę nowych warunków pracy i płacy bądź ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Wskazano, iż wypowiedzenie warunków umowy o pracę nie nastąpiło również z powodu likwidacji stanowiska pracy, upadłości bądź likwidacji pracodawcy czy też śmierci pracodawcy, a w celu zrównania zasad wynagradzania pracowników.

Zdaniem Sądu I instancji niezasadnym byłoby stwierdzenie, iż równe traktowanie wszystkich pracowników stanowi przyczynę dotyczącą zakładu pracy.

Powołując się na przepisy ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. nr 99 poz. 1001) oraz ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. nr 120 z 2004 roku poz. 1252 ze zm.), Sąd I instancji argumentował, iż ustawodawca wymaga kumulatywnego spełnienia wszystkich przesłanek koniecznych do przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego, a niewypełnienie jednej z nich mającej postać braku przyczyn leżących po stronie pracodawcy przy rozwiązaniu umowy stanowi wystarczającą przeszkodę do odmowy przyznania wnioskowanego świadczenia.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy orzekł jak w sentencji.

Apelację od wskazanego wyroku wniósł pełnomocnik ubezpieczonej.

Wnoszący środek odwoławczy zaskarżył powyższy wyrok w całości zarzucając naruszenie prawa materialnego poprzez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, w szczególności art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 roku

o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. z 2004 roku nr 120 poz. 1252 ze zm.)

i art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia

i instytucjach rynku pracy (tj. Dz. U. z 2008 roku nr 69 poz. 415 ze zm.) poprzez przyjęcie, że z ubezpieczoną nie został rozwiązany stosunek pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. W oparciu o przedstawiony zarzut skarżący wniósł

o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i przyznanie ubezpieczonej prawa

do świadczenia przedemerytalnego ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku

i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpatrzenia.

Uzasadniając zajęte w niniejszej sprawie stanowisko skarżący wskazywał,

że ustawę z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania

z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz. U.

z 2003 roku nr 90 poz. 844 ze zm.) stosuje się również do wypowiedzenia zmieniającego. Zdaniem wnoszącego

apelację zastosowanie przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego, które na skutek nieprzyjęcia nowych

warunków zatrudnienia przez pracownika przekształca się w wypowiedzenie definitywne nie oznacza, że przyczyna

rozwiązania stosunku pracy nie leży wyłącznie po stronie pracodawcy, zwłaszcza, iż na skutek dokonanego

wypowiedzenia następuje znaczne pogorszenie warunków pracy i płacy. Zwrócono również uwagę, że sam pracodawca

jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy podaje przyczynę leżącą po jego stronie konkretyzując ją jako:

„racjonalizację zatrudnienia zmierzającą do obniżenia kosztów działalności pracodawcy”.

### **Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:**

#### **Apelacja jest zasadna.**

W sprawie uprawnień ubezpieczonej do świadczenia przedemerytalnego spór dotyczy kwestii czy rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy, stosownie do art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 roku

o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. z 2004 roku nr 120 poz. 1252 ze zm.).

Zgodnie z tym przepisem, 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 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy

(Dz. U. nr 99 poz. 1001), 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 (...).

Powyższy przepis w zakresie rozmiennia użytego w ustawie pojęcia „rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn dotyczących zakładu pracy (...)” odsyła do ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. nr 99 poz. 1001).

Zgodnie zaś z art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2004 r. nr 99, poz. 1001 z późn. zm.) jako przyczyny dotyczące zakładu pracy należy rozumieć:

- 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.

Sąd I instancji błędnie przyjął, że sposób rozwiązania umowy o pracę w postaci wypowiedzenia zmieniającego, nie odpowiada wskazanemu w art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. z 2004 roku nr 120 poz. 1252 ze zm.) pojęciu przyczyn dotyczących zakładu pracy.

Jak wynika z prawidłowych ustaleń Sądu Okręgowego ubezpieczona otrzymała wypowiedzenie zmieniające w trybie art. 42 k.p. Ustawę z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz. U. z 2003 roku nr 90 poz. 844) stosuje się zaś odpowiednio do wypowiedzenia otrzymanego w tym trybie.

Powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego z dnia 21 sierpnia 2008 roku II PK 67/08 LEX nr 785526, z dnia 4 lipca 2001 roku I PKN 521/00, OSNP 2003 nr 10 poz. 244 można stwierdzić, że odmowa przyjęcia przez pracownika warunków pracy i płacy zaproponowanych mu w trybie wypowiedzenia zmieniającego, które pogarszają jego warunki pracy, nie stanowi współprzyczyny rozwiązania stosunku pracy i wówczas przyjmuje się, że stosunek pracy nie został rozwiązany do przyczyn nie dotyczących pracownika.

Należy jednak zaznaczyć, iż z wypowiedzenia warunków umowy o pracę z dnia 21 października 2010 roku znajdujących się w aktach osobowych ubezpieczonej jednoznacznie wynika, że przyczyną wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy jest racjonalizacja zatrudnienia zmierzająca do obniżenia kosztów działalności pracodawcy. Jednocześnie w samym wypowiedzeniu zaakcentowano, że ustalając cenę pracy na danym stanowisku trzeba również wziąć pod uwagę uwarunkowania rynku pracy. Stwierdzono, że rodzaj i charakter czynności wykonywanych na danym stanowisku pracy nie wymaga zatrudnienia osoby z wysokimi kwalifikacjami

niedostępnymi na rynku pracy. Podkreślono, że spółdzielnia ma bowiem kandydatów, którzy chcą świadczyć pracę za ten sam zakres za zaproponowane im w wypowiedzeniu wynagrodzenie.

Odnosząc zatem zaprezentowaną wyżej wykładnię przepisów prawa do niniejszej sprawy nie można było podzielić ustaleń Sądu I instancji co do tego, że stosunek pracy ubezpieczonej nie uległ rozwiązaniu z przyczyn dotyczących pracodawcy.

Mając na uwadze powyższe okoliczności oraz warunki pracy zaproponowane ubezpieczonej w wypowiedzeniu zmieniającym należy stwierdzić, że warunki wypowiedzenia zmieniającego prowadziły do niekorzystnej zmiany warunków pracy i płacy ubezpieczonej.

Odmowa przyjęcia przez ubezpieczoną takich warunków pracy i płacy nie stanowiła współprzyczyny rozwiązania stosunku pracy, a zatem nie można kwestionować, że stosunek pracy ubezpieczonej ustał z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych.

Mając powyższe na uwadze Sąd Apelacyjny na mocy art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok i poprzedzając go decyzję organu rentowego i przyznał ubezpieczonej prawo do świadczenia przedemerytalnego stosownie do art. 7 ust. 1 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych od dnia następnego po dniu złożenia wniosku tj. od dnia 13 sierpnia 2011 roku.

/-/ SSA M. Żurecki /-/ SSA I. Goik /-/ SSA M. Procek

Sędzia Przewodniczący Sędzia

ek