

Sygn. akt III AUa 821/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 marca 2018 r.

Sąd Apelacyjny w Łodzi III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: SSA Joanna Baranowska

SSA Jolanta Wolska (spr.)

Sędziowie: del. SSO Karol Kotyński

Protokolant: st. sekr. sąd. Patrycja Stasiak

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 16 marca 2018 r. w Ł.

sprawy S. I.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w Ł.

o świadczenie przedemerytalne

na skutek apelacji organu rentowego

od wyroku Sądu Okręgowego w Łodzi

z dnia 25 kwietnia 2017 r. sygn. akt VIII U 2290/16

oddala apelację.

Sygn. akt: III AUa 821/17

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 31 sierpnia 2016 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w Ł., po rozpatrzeniu wniosku z dnia 10 czerwca 2016 r., odmówił wnioskodawcy S. I. prawa do świadczenia przedemerytalnego. W uzasadnieniu organ rentowy wskazał, że po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego, dotyczącego przyczyny likwidacji stanowiska pracy w HigroKlima D. W. w Ł., ustalono, że rozwiązanie stosunku pracy z ostatnim pracodawcą nie nastąpiło z przyczyn dotyczących wyłącznie zakładu pracy. W wyniku ustaleń stwierdzono, że pracodawca dokonał wypowiedzenia stosunku pracy w postaci zmian organizacyjnych i wypowiedział wnioskodawcy umowę o pracę na stanowisku pomocnika serwisanta i montażysty automatyki oraz elementów instalacji wentylacyjnych, proponując przekształcenie dotychczasowego stanowiska pracy na stanowisko serwisanta, co wiązałoby się z koniecznością doksztalcenia i częstych wyjazdów. Niewyrażenie przez ubezpieczonego zgody na przekwalifikowanie stanowiło współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy.

Odwołanie od powyższej decyzji złożył w dniu 26 września 2016 r. ubezpieczony S. I.. W uzasadnieniu podał, że kwestionuje przytoczone przez organ rentowy argumenty. Wyjaśnił, że w trakcie pracy w firmie (...) w Ł. kontynuował leczenie wielu przewlekłych schorzeń, które były powodem zakwalifikowania go na komisję lekarską, która w dniu 18 stycznia 2016 r. orzekła lekki stopień niepełnosprawności do 31 stycznia 2018 r. Podał, że stanowisko pracy zapewniało mu wykonywanie powierzonych zadań w Ł., sporadycznie poza jej granicami. Natomiast od 2016 r., w związku z charakterem napływających do pracodawcy zleceń, wymagał on od osoby zatrudnionej innych kwalifikacji i

pełnej dyspozycyjności. Praca miała być związana z pobytem poza miejscem zamieszkania, utrudniającym codzienne funkcjonowanie oraz wymagała pracy na wysokości (drabina). Podał też, że warunków tych nie spełniał i nie wyraził zgody na kontynuację pracy w nowym zakresie. Dodał, że przyczyny były od niego niezależne i związane z pogarszającym się stanem jego zdrowia

W odpowiedzi na odwołanie z dnia 6 października 2016 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w Ł. wniósł o jego oddalenie, wskazując argumenty tożsame z podanymi w zaskarżonej decyzji.

Wyrokiem z dnia 25 kwietnia 2017 r. Sąd Okręgowy w Łodzi – VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zmienił zaskarżoną decyzję i przyznał S. I. prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia 11 czerwca 2016 r.

Powyższe rozstrzygnięcie zostało wydane w oparciu o następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne:

S. I., urodzony w dniu (...), złożył w dniu 10 czerwca 2016 r. wniosek o świadczenie przedemerytalne.

D. W. prowadzi działalność gospodarczą pod nazwą HigroKlima. Przedmiotem działalności jest eksploatacja i serwis instalacji wentylacji, klimatyzacji i automatyki. W ramach prowadzonej działalności zawarł stałą umowę serwisową ze szpitalem. W związku z posiadaną umową ze szpitalem, w dniu 1 grudnia 2014 r. D. W. zatrudnił S. I. w pełnym wymiarze czasu pracy, na podstawie umowy o pracę na czas określony (18 miesięcy), na stanowisku pracy - pomoc podczas montażów automatyki oraz wykonywanie drobnych prac zleconych przez przedstawiciela firmy. W ramach zawartej umowy ubezpieczony zajmował się czynnościami pomocniczymi, np. miał coś przynieść, wywiercić. Pracował na terenie szpitala. Ubezpieczony jest z zawodu rzeźnikiem, wędliniarzem. Umowa pomiędzy szpitalem a firmą (...) została rozwiązana i pracodawca zlikwidował stanowisko pracy - pomoc podczas montażu automatyki, na którym był zatrudniony skarżący. W wypowiedzeniu umowy o pracę z dnia 20 listopada 2015 r. wskazano, że pracodawca D. W. wypowiada ubezpieczonemu umowę o pracę zawartą na czas określony w dniu 1 grudnia 2014 r., z zachowaniem 2 - tygodniowego okresu wypowiedzenia, który upłynie w dniu 5 grudnia 2015 r. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem wskazano likwidację stanowiska pracy. S. I. nie otrzymał od pracodawcy propozycji innej pracy w formie pisemnego wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Wnioskodawca W. I. był zatrudniony w HigroKlima D. W. w Ł. na podstawie umowy o pracę na czas określony w okresie od 1 grudnia 2014 r. do 5 grudnia 2015 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku - pomoc podczas montażu automatyki. Stosunek pracy ustął w wyniku rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 30 § 1 pkt 2 kodeksu pracy, tj. za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę z powodu likwidacji stanowiska pracy.

Pracodawca od momentu rozwiązania stosunku pracy z ubezpieczonym nie zatrudnia nikogo na stanowisku pomocnika. W czerwcu 2016 r. utworzył nowe stanowisko pracy - serwisant wentylacji. Ubezpieczony nie posiada uprawnień do pracy w charakterze serwisanta, gdyż jest to praca elektroniczna i na wysokości.

Orzeczeniem Miejskiego Zespołu do Spraw Orzekania o Stopniu Niepełnosprawności w Ł. z dnia 18 stycznia 2016 r. zaliczono S. I. do lekkiego stopnia niepełnosprawności do 31 stycznia 2018 r. Nie da się ustalić daty powstania niepełnosprawności, ustalony stopień niepełnosprawności datuje się od 26 listopada 2015 r. W orzeczeniu wskazano, że przeciwskazana jest dla wnioskodawcy praca na wysokości, przy maszynach w ruchu. Od dnia 11 grudnia 2015 r. wnioskodawca został zarejestrowany w Powiatowym Urzędzie Pracy w Ł., jako bezrobotny z prawem do zasiłku od dnia 11 grudnia 2015 r. Odwołujący się w okresie pobierania zasiłku nie odmówił bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia w instytucjach rynku pracy albo zatrudnienia przy wykonywaniu prac interwencyjnych lub robót publicznych. Okres 6 miesięcy pobierania zasiłku upłynął w dniu 8 czerwca 2016 r. Wnioskodawca posiada staż pracy wynoszący: 40 lat okresów składkowych i okresów nieskładkowych.

Sąd ustalił powyższy stan faktyczny w oparciu o dokumenty załączone do akt sprawy oraz zeznania wnioskodawcy, których wiarygodności nikt nie kwestionował.

Mając na względzie ustalony w sprawie stan faktyczny i po dokonaniu oceny zgromadzonego materiału dowodowego, Sąd Okręgowy stwierdził, że odwołanie S. I. należało uznać za zasadne.

Jako podstawę rozstrzygnięcia, Sąd pierwszej instancji przywołał treść ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych (Dz.U. z 2004 r. Nr 120, poz. 1252 z późn. zm.), tj. art. 2 ust. 1 tej ustawy, zgodnie z którym to przepisem, 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.), 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.), zwanej dalej "ustawą o systemie ubezpieczeń społecznych", i za ten okres opłaciła 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 ustało 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.

Zgodnie z przepisem ust. 2 art. 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 roku o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

Zaś ust. 3 art. 2 stanowi, że 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.

Osoba ubiegająca się o prawo do świadczenia przedemerytalnego musi spełniać łącznie przesłanki wymienione w art. 2 ust. 1 i wymienione w ust. 3 art. 2.

Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 29 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.), ilekroć w ustawie jest mowa o: przyczynach dotyczących zakładu pracy - oznacza to:

a) rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn niedotyczących pracowników, zgodnie z przepisami o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących 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.), 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 (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.) z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika.

W niniejszej sprawie wnioskodawca domaga się przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego na podstawie art. 2 ust. 1 pkt 5 powoływanej już ustawy, wskazując, iż stosunek pracy został rozwiązany z przyczyn leżących po stronie pracodawcy – likwidacji stanowiska pracy oraz, że legitymuje się 40 – letnim stażem pracy.

W ocenie organu rentowego, ubezpieczony nie spełnił wszystkich przesłanek wskazanych w powyższym przepisie, gdyż rozwiązanie stosunku pracy z ostatnim pracodawcą nie nastąpiło wyłącznie z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Organ rentowy podał, że pracodawca dokonał wypowiedzenia stosunku pracy w postaci zmian organizacyjnych i wypowiedział wnioskodawcy umowę o pracę na stanowisku pomocnika serwisanta i montażysty automatyki oraz elementów instalacji wentylacyjnych, proponując przekształcenie dotychczasowego stanowiska pracy na stanowisko serwisanta, co wiązałoby się z koniecznością doksztalcania i częstych wyjazdów. Niewyrażenie przez ubezpieczonego zgody na przekwalifikowanie, stanowiło współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy. Wskazać należy bowiem, że jak jednolicie przyjmuje się w orzecznictwie, odmowa przyjęcia nowych warunków pracy i płacy zaproponowanych pracownikowi w trybie wypowiedzenia zmieniającego, które pogarszają jego warunki pracy, nie stanowi współprzyczyny rozwiązania stosunku pracy i przyjmuje się, że taki stosunek pracy, jeśli ulega rozwiązaniu, zostaje rozwiązany z przyczyn niedotyczących pracownika.

Sąd Najwyższy już w wyroku z dnia 9 listopada 1990 roku, wydanym w sprawie o sygn. akt I PR 335/90, stwierdził, że okoliczność, iż rozwiązanie stosunku pracy następuje w trybie wypowiedzenia zmieniającego, a nie w drodze wypowiedzenia definitywnego, ma jedynie znaczenie dla oceny, czy przyczyny z art. 1 ust. 1 ustawy z 28 grudnia 1989 r.

o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19

z późn. zm.) stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy. Jeżeli bowiem pracownikowi zaproponowano odpowiednią pracę, to odmowa jej przyjęcia może być w pewnym wypadku potraktowana jako współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy. Będzie tak wtedy, gdy z uwagi na interes pracownika i zakładu pracy oraz

rodzaj i charakter zaproponowanej pracy, w zasadzie można oczekiwać, iż pracownik powinien przyjąć zaoferowane mu nowe warunki. Oznacza to, że odmowa przyjęcia nowych warunków pracy noszących znamiona szykany, jak i nieprzyjęcie warunków wyraźnie z jakiegoś powodu niedogodnych dla pracownika, nie stoi na przeszkodzie uznaniu, że przyczyny rozwiązania stosunku pracy leżą wyłącznie po stronie zakładu pracy (publ. LEX nr 13607, OSP 1991/9/212).

W późniejszych orzeczeniach Sąd Najwyższy stwierdził, że ocena "wyłączności" przyczyny rozwiązania stosunku pracy (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.) powinna uwzględniać, że jednym z motywów rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę jest odmowa pracownika przyjęcia proponowanych mu nowych warunków. Jeżeli odmowa nie zasługuje na aprobatę i stanowi jeden z motywów decyzji pracodawcy, to przyczyna z art. 1 ust. 1 tej ustawy nie jest przyczyną wyłączną (tak w wyroku z dnia 7 lipca 2000 roku, I PKN 728/99 (OSNP 2002/2/40) oraz, że rozwiązanie stosunku pracy wskutek wypowiedzenia warunków płacy, które prowadziłyby do radykalnego obniżenia wynagrodzenia pracownika (przy niezmiennych wymaganiach), jeżeli nastąpiło z przyczyn wskazanych w art. 1 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.), może być uznane za dokonane wyłącznie z tych przyczyn (w pojęciu art. 10 ust. 1 tej ustawy) i uzasadniać jego roszczenie o odprawę pieniężną (tak w wyroku z dnia 16 listopada 2000 roku, I PKN 79/00, publ. OSNP 2002/10/240).

Podobnie w wyroku z dnia 4 lipca 2001 r., wydanym w sprawie o sygn. akt I PKN 521/00 (publ. OSNP 2003 nr 10, poz. 244), Sąd Najwyższy słusznie wskazał, że odmowa przyjęcia przez pracownika wypowiedzenia zmieniającego, dotyczącego wyłącznie obniżenia wynagrodzenia, w zasadzie nie stanowi leżącej po stronie pracownika współprzyczyny rozwiązania z nim umowy o pracę.

Odmowa przyjęcia nowych warunków pracy i płacy zaproponowanych pracownikowi w trybie wypowiedzenia zmieniającego, które pogarszają jego warunki pracy, nie stanowi współprzyczyny rozwiązania stosunku pracy i przyjmuje się, że taki stosunek pracy, jeśli ulega rozwiązaniu, zostaje rozwiązany z przyczyn nie dotyczących pracownika./tak SA w Poznaniu w wyroku z dnia 3.06.2015, III AUa 1681/14, legalis nr 1349034/

Okoliczność zaproponowania tak niekorzystnych warunków pracy i płacy, które miało z góry na celu rozwiązanie stosunku pracy, prowadzi do uznania, że odmowa ich przyjęcia przez wnioskodawczynię nie stanowiła współprzyczyny rozwiązania stosunku pracy w kontekście nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego. /tak SA w Białymstoku, w wyroku z dnia 18 września 2012 r, III AUa 494/12, legalis nr 1049595/

Sąd Okręgowy zauważył przede wszystkim, że w przedmiotowej sprawie pracodawca nie złożył oświadczenia woli w formie pisemnej w zakresie zmiany warunków zatrudnienia. Zatem trudno dokonać oceny zachowania wnioskodawcy z punktu widzenia konkretnych nowych warunków zatrudnienia, które winny wynikać z wypowiedzenia zmieniającego. Opierając się zatem jedynie na ustnych ustaleniach między wnioskodawcą a jego byłym pracodawcą, w ocenie Sądu Okręgowego, skarżący udowodnił w sposób nie budzący wątpliwości, iż rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło wyłącznie z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, tj. z powodu likwidacji stanowiska pracy pomocnika. Jasno to bowiem wynika z dokumentu wypowiedzenia, świadectwa pracy oraz wyjaśnień złożonych przez pracodawcę przed organem rentowym. Nadto dodać należy, że ubezpieczony nie otrzymał od pracodawcy pisemnego wypowiedzenia warunków pracy i płacy, w którym pracodawca zaproponowałby skarżącemu objęcie stanowiska serwisanta. Nie został zatrudniony nowy pracownik konkretnie na stanowisku pomocnika. W związku z przyczynami leżącymi po stronie pracodawcy (zmiana zapotrzebowania na konkretne stanowiska pracy), doszło do rozwiązania umowy o pracę z wnioskodawcą. Na marginesie Sąd orzekający zauważył, że nawet gdyby przedmiotem badania miały być ustne zaproponowane warunki zatrudnienia, to odmowa ich przyjęcia nie stanowiłaby współprzyczyny rozwiązania umowy o pracę, gdyż wskazane warunki zatrudnienia nie były zgodne z kwalifikacjami wnioskodawcy.

W ocenie Sądu, w niniejszym postępowaniu wnioskodawca wykazał, iż pracodawca rozwiązał z nim stosunek pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, a więc spełnił on przesłanki wskazane w przepisie art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych. Pozostałe przesłanki świadczenia nie były sporne pomiędzy stronami.

Reasumując, Sąd Okręgowy wywiódł, że wnioskodawca spełnił także wszystkie pozostałe wymogi ustawowe dotyczące uzyskania świadczenia przedemerytalnego.

W zakresie daty przyznania świadczenia, Sąd oparł się na przepisie art. 7 ust. 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, z którego wynika, że 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. Skarżący złożył wniosek w dniu 10 czerwca 2016 r., a zatem świadczenie przysługuje mu od dnia 11 czerwca 2016 r.

Wobec powyższego, Sąd pierwszej instancji zmienił zaskarżoną decyzję i orzekł na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c., jak w sentencji swojego wyroku.

Apelację od powyższego rozstrzygnięcia wywiódł Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w Ł.

Zaskarżając wyrok w całości, organ rentowy zarzucił mu;

1. naruszenie prawa materialnego, mającego wpływ na wynik sprawy, tj. art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych (Dz.U. z 2013 r., poz. 170 ze zm.) w związku z art. 2 ust. 1 pkt 29 podpunkt a ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2015 r., poz. 149), poprzez jego niewłaściwe zinterpretowanie i zastosowanie;
2. naruszenie artykułu 227 kodeksu postępowania cywilnego, poprzez pominięcie dowodu, tj. wyjaśnień na piśmie D. W. z dnia 11 sierpnia 2016 r. i uznanie, że wnioskodawca ma prawo do świadczenia przedemerytalnego;
3. naruszenie art. 233 kodeksu postępowania cywilnego, poprzez niewłaściwe jego zastosowanie, tj. wadliwą ocenę materiału dowodowego, przez błędne stwierdzenie, iż zostały spełnione wszystkie przesłanki skutkujące prawem do świadczenia przedemerytalnego.

W ocenie organu rentowego, w stanie faktycznym niniejszej sprawy nie można mówić

o rozwiązaniu umowy o pracę z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Stosunek pracy ze S. I. ustalił w wyniku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem przez pracodawcę w oparciu o art. 30 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy. Z pisma HigroKlima D. W. z dnia 11 sierpnia 2016 r. wynika, że ubezpieczony nie przyjął nowych warunków umowy z przekształceniem stanowiska pomocnika serwisanta i montażysty automatyki oraz elementów instalacji wentylacyjnych na stanowisko serwisanta. Wnioskodawca nie wyraził zgody na przekwalifikowanie, co nie pozwala przyjąć, iż nie doszło do rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika. Zdaniem strony apelującej, nie można zastosować powoływanych wyżej przepisów. Gdyby Sąd pierwszej instancji w sposób wybiórczy nie potraktował materiału dowodowego, w tym nie pominął dowodu z pisemnych wyjaśnień D. W. z dnia 11 sierpnia 2016 r., a co za tym idzie, gdyby nie zaniechał wszechstronnego rozważenia wszystkich zebranych dowodów, doszedłby do odmiennych wniosków końcowych i uznał, że nie zostały spełnione przesłanki uprawniające S. I. do świadczenia przedemerytalnego.

Mając na uwadze powyższe argumenty, organ rentowy wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie odwołania od decyzji z dnia 31 sierpnia 2016 r.

S. I. na rozprawie apelacyjnej z dnia 16 marca 2018 r. wniósł o oddalenie apelacji.

Sąd Apelacyjny w Łodzi zważył, co następuje:

Apelacja organu rentowego nie zasługiwała na uwzględnienie, ponieważ Sąd Okręgowy wydał zaskarżony wyrok w prawidłowo ustalonym stanie faktycznym sprawy oraz przy właściwej interpretacji i zastosowaniu prawa materialnego. Sąd Apelacyjny wskazuje, że Sąd pierwszej instancji w sposób w pełni uprawniony przyjął za podstawę prawną rozstrzygnięcia przepis art. 2 ust. 1 pkt 5 oraz ust. 3 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz.U. z 2013 r., poz. 170 ze zm.) w związku z art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2016 r., poz. 645 ze zm.).

Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, prawo do tego świadczenia 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, 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.

W myśl ust. 3 tego przepisu, 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: nadal jest zarejestrowana jako bezrobotna; 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; 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.

W przedmiotowej sprawie bezsporne było to, że ubezpieczony spełniał wszystkie powyższe określone warunki do przyznania świadczenia przedemerytalnego, poza jedną przesłanką – w ocenie organu rentowego rozwiązanie stosunku pracy ze skarżącym nie nastąpiło z przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

Z uwagi na powyższe, przedmiot rozważań Sądu Okręgowego, jak i Sądu Apelacyjnego, sprowadzał się do oceny, czy do rozwiązania stosunku pracy doszło z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisu art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych.

W tym miejscu przypomnieć należy, iż stosownie do treści art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, 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 (Dz.U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.), 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 (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.) z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Mając na uwadze powołaną wyżej regulację prawną, Sąd Apelacyjny - w odpowiedzi

na zarzuty strony apelującej - wskazuje, że po przeanalizowaniu zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, Sąd pierwszej instancji trafnie ustalił, iż wnioskodawca spełnia wszystkie przesłanki do nabycia świadczenia przedemerytalnego, bowiem faktycznie rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Sąd orzekający słusznie bowiem stwierdził, powołując się na ugruntowane już orzecznictwo, że odmowa przyjęcia nowych warunków pracy, zaproponowanych pracownikowi w trybie wypowiedzenia zmieniającego, które pogarszają jego warunki pracy, nie stanowi współprzyczyny rozwiązania stosunku pracy i przyjmuje się, że taki stosunek pracy, jeśli ulega rozwiązaniu, to zostaje rozwiązany z przyczyn nie dotyczących pracownika. Sąd Okręgowy na potwierdzenie powyższego, powołał liczne wyroki, które stanowiły również podstawę wyrokowania przez Sąd Apelacyjny.

W rozpatrywanej sprawie zakład pracy odwołującego wskazał, iż przyczyną ustania stosunku pracy było wypowiedzenie umowy o pracę z powodu likwidacji stanowiska pracy (art. 30 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy). Wynika to nie tylko ze świadectwa pracy z 11 grudnia 2015 r. oraz poprzedzającego go rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem z dnia 20 listopada 2015 r., ale także z pisemnych wyjaśnień pracodawcy z dnia 11 sierpnia 2016 r. Wbrew zarzutom organu rentowego, Sąd Okręgowy miał na uwadze wszystkie wskazane wyżej dowody, w tym pisemne wyjaśnienia HigroKlima D. W. z 11 sierpnia 2016 r. na okoliczność ustania zatrudnienia wnioskodawcy. W szczególności pracodawca wyjaśnił, że ubezpieczony był zatrudniony na stanowisku pomocnika serwisanta i montażysty automatyki oraz elementów instalacji wentylacyjnych, stanowisko to zostało utworzone dlatego, że firma posiadała stałą umowę serwisową ze szpitalem, co pozwoliło na zaplanowanie prac i wydatków. Ze względu na to, że umowa ze szpitalem została rozwiązana, pracodawca oświadczył skarżącemu, iż nie jest możliwe świadczenie pracy na warunkach dotychczasowych. Zaproponował więc ubezpieczonemu przekształcenie stanowiska na serwisanta, co jednak wiązałoby się z koniecznością doksztalcenia i częstych wyjazdów z Ł.. Wnioskodawca nie wyraził zgody na przekwalifikowanie, w związku z czym zlikwidowano jego dotychczasowe stanowisko i rozwiązano z nim umowę o pracę. Od tego czasu nikt nie został zatrudniony na stanowisku pomocnika. Od czerwca 2016 r. zatrudniono samodzielnego serwisanta wentylacji. Należy zgodzić się z Sądem pierwszej instancji, że nawet jeśli faktycznie zaproponowano S. I. nowe warunki pracy, co nie znajduje potwierdzenia w aktach sprawy (brak jest stosownego pisma pracodawcy w tej kwestii, a jedynie istnieją ogólne wyjaśnienia z 11 sierpnia 2016 r.), to były to dla pracownika warunki mniej korzystne niż dotychczasowe. Musiałby on doksztalić się, pracować na wysokości, a przede wszystkim często wyjeżdżać poza Ł., co w jego sytuacji zdrowotnej nie wchodziło w zasadzie w grę (dysponuje orzeczeniem o stopniu niepełnosprawności, z przeciwwskazaniem do pracy przy maszynach w ruchu i pracy na wysokości). Sąd Okręgowy dokonał powyższych ustaleń faktycznych w oparciu o całokształt zebranych dowodów, które ocenił wszechstronnie, w ramach wynikającej z art. 233 k.p.c. zasady swobodnej oceny dowodów. Wbrew zarzutom strony apelującej, nie doszło do przekroczenia granic swobodnej oceny dowodów, ani jakiegokolwiek innego naruszenia prawa procesowego.

Reasumując, Sąd Apelacyjny wskazuje, że biorąc pod uwagę powyższe okoliczności, należało przyjąć, iż do ustania stosunku pracy doszło z przyczyn po stronie pracodawcy, bez zaistnienia współprzyczyny po stronie odwołującego. Zatem nie można kwestionować, że stosunek pracy ubezpieczonego ustał z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych. Nadto, nie ma jakichkolwiek wątpliwości, że skarżący spełnia wszystkie pozytywne przesłanki zawarte w art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych, potrzebne do przyznania mu świadczenia przedemerytalnego – skarżący był zatrudniony w firmie (...) ponad 6 miesięcy i legitymuje się stażem pracy przekraczającym 30 lat, a także całkowicie wypełnia warunki określone w art. 2 ust. 3 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Apelacyjny na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację organu rentowego, jako całkowicie nieuzasadnioną.