

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 24 sierpnia 2016 roku - Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł., po rozpatrzeniu wniosku z dnia 17 sierpnia 2016 roku, odmówił S. N. prawa do świadczenia przedemerytalnego, podnosząc w uzasadnieniu, że zgodnie z podstawą prawną zawartą w świadectwie pracy umowa została rozwiązana z upływem okresu wypowiedzenia, po odmowie przyjęcia nowych warunków pracy i płacy. Organ rentowy uznał zatem, że rozwiązanie stosunku pracy nie nastąpiło wyłącznie z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Jednocześnie ZUS wskazał, że ubezpieczona wykazała łącznie 35 lat, 3 miesiące i 16 dni okresów składkowych i nieskładkowych.

/decyzja - k. 21 -22 akt ZUS/

W dniu 16 września 2016 roku wnioskodawczyni S. N. wniosła odwołanie od ww. decyzji, wnosząc o jej uchylenie i przyznanie ubezpieczonej prawa do świadczenia przedemerytalnego. W uzasadnieniu podniosła, że nie przyjęła zaproponowanych warunków przez pracodawcę, gdyż proponowane jej stanowisko przerastało jej umiejętności, nie byłaby w stanie wykonywać go bez narażanie się na sankcje pracodawcy.

/odwołanie - k. k. 2 -4/

W złożonej w dniu 17 października 2016 roku odpowiedzi na odwołanie Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. wniósł o jego oddalenie, podtrzymując argumentację przedstawioną w zaskarżonej decyzji. Organ rentowy podniósł przy tym, że zachowanie w postaci złożenia pracodawcy oświadczenia woli o odmowie przyjęcia nowych warunków pracy i płacy stanowi współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy.

/odpowiedź na odwołanie - k. 6/

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

Wnioskodawczyni S. N. urodziła się w dniu (...). Ma wykształcenie zawodowe na stanowisku szwaczki.

/okoliczność bezsporna, a nadto: wniosek o świadczenie przedemerytalne – k. 1 akt ZUS, kwestionariusz osobowy – akta osobowe – k. 19/

W dniu 17 sierpnia 2016 roku wnioskodawczyni złożyła wniosek o świadczenie przedemerytalne.

/okoliczność bezsporna, a nadto: wniosek o świadczenie przedemerytalne – k. 1 akt ZUS/

Wnioskodawczyni udokumentowała okres zatrudnienia wynoszący 35 lat, 3 miesiące i 16 dni, w tym i 8 dni okresów składkowych oraz 5 lat, 3 miesiące, 8 dni okresów nieskładkowych.

/okoliczność bezsporna, a nadto: wyliczenie – k. 19-20 akt ZUS/

Wnioskodawczyni w okresie od 4 listopada 1983 roku do 31 stycznia 2016 roku była zatrudniona w Gorseciarskiej Spółdzielni Pracy (...) w G. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku: szwaczka. Ostatnio jej wynagrodzenie wynosiło – w systemie pracy akordowej – akord + premia wydajnościowa + nagroda uznaniowa wg. regulaminu, zaszeregowanie – 9 zł/godz. Była członkiem Spółdzielni.

/okoliczność bezsporna, a nadto: świadectwo pracy - k. 13-14 akt ZUS , aneks do umowy - k. 58 akt osobowych – zał. 19/

W sierpniu 2015 r ze współpracy ze Spółdzielnią zrezygnował jeden z głównych kontrahentów. Z tego powodu zachodziła konieczność zwolnienia pracowników. Wdrożono tryb zwolnień grupowych - w okresie lipiec – wrzesień 2015 r. Stan zatrudnienia zmniejszył się ok. 70 osób, w tym ok. 20 szwaczek. Zwolnienia dotyczyło szwaczek i pracowników umysłowych.

/zeznania świadka M. J. – e – prot. z dnia 13.01.2017 00:03:09 – 00:20:31, B. G. – 00:20:31 – 00:34:38/

W dniu 20 października 2015 roku S. N. otrzymała wypowiedzenie warunków umowy o pracę w części dotyczącej stanowiska pracy i wynagrodzenia z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Po upływie okresu wypowiedzenia, czyli od dnia 1 lutego 2016 roku, pracodawca zaproponował wnioskodawczyni stanowisko technolog warsztatowy - technik normowania z wynagrodzeniem 9,80 zł /godz., premia regulaminowa /10%/, nagroda /10%/. Pozostałe warunki umowy o pracę nie miały ulec zmianie.

/okoliczność bezsporna, a nadto: wypowiedzenie - k. 15/16 akt ZUS/

Pracodawca wskazał, że przyczyną wypowiedzenia warunków umowy o pracę jest konieczność wzmocnienia nadzoru produkcyjnego i technologicznego w związku z napływem wielu zleceń produkcyjnych od zewnętrznych kontrahentów. Poinformował wnioskodawczynię, że jeżeli przed upływem połowy okresu wypowiedzenia, a mianowicie do dnia 15 grudnia 2015 r., nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków umowy o pracę, będzie to równoznaczne z wyrażeniem zgody na proponowaną zmianę warunków umowy. W wypowiedzeniu wskazano, że w razie odmowy przyjęcia powyższych warunków umowa o pracę rozwiąże się z upływem okresu wypowiedzenia, tj. z dniem 31 stycznia 2016 roku.

/okoliczność bezsporna, a nadto: wypowiedzenie - k. 15/16 akt ZUS/

Stanowisko wnioskodawczyni nie było objęte zwolnieniem grupowym. Zgodnie z stanowiskiem Rady Nadzorczej nie należało zwalniać członków spółdzielni, ale proponować im inne stanowisko. Wnioskodawczyni zaproponowano to stanowisko, żeby wzmocnić dział technologiczny. Od kontrahentów pracodawca otrzymywał wzór, który trzeba było opracować. Wnioskodawczyni nie miała wystarczających kwalifikacji do zajmowania proponowanego stanowiska, ale miała doświadczenie. Stanowisko to było trudne, bo normowało prace innych, była to funkcja kontrolna. Zmianie uległyby godziny pracy. Pracodawca nie traktował tego stanowiska jako awansu, ale jak przeniesienie. Nie zatrudniono nikogo z zewnątrz, bo nie było chętnych, dlatego zaproponowano to stanowisko wnioskodawczyni.

/zeznania świadka M. J. – e – prot. z dnia 13.01.2017 00:03:09 – 00:20:31, B. G. – 00:20:31 – 00:34:38/

Wnioskodawczyni zdecydowała, że nie przyjmie nowych warunków pracy, ponieważ dotychczas wykonywała pracę szwaczki, nowe stanowisko miało polegać na komputerowej konstrukcji biustonosza, uważała, że sobie nie poradzi, skoro często nie dawały sobie rady osoby kształcone w tym kierunku.

/zeznania wnioskodawczyni e – prot. z dnia 2.12.2016 00:01:15 – 00:10: 46 w zw. z e – prot. z dnia 13.01.2017 r 00:34:45/

Pismem z dnia 16 listopada 2015 roku wnioskodawczyni poinformowała pracodawcę, że nie przyjmuje nowych warunków pracy.

/okoliczność bezsporna, a nadto: pismo – k. 64 akta osobowe - k. 19/

Gorseciarska Spółdzielnia Pracy (...) w G. wystawiła w dniu 1 lutego 2016 r ubezpieczonej świadectwo pracy, w którym wskazała, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania za wypowiedzeniem przez pracodawcę z przyczyn nie dotyczących pracownika na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

/okoliczność bezsporna, a nadto: świadectwo pracy - k. 13/14 akt ZUS/

Na proponowane stanowisko nikt nie został zatrudniony. Nie proponowano tego stanowiska innemu pracownikowi. Nie było osób chętnych z zewnątrz na to stanowisko. Pracodawca inaczej zorganizował pracę, zdjął obowiązki z produkcji własnej na rzecz produkcji zleconej. Nie było zatrudnień na stanowisko szwaczek. Wnioskodawczyni otrzymała odprawę pieniężną.

/zeznania świadka M. J. – e – prot. z dnia 13.01.2017 00:03:09 – 00:20:31, B. G. – 00:20:31 – 00:34:38/

Wnioskodawczyni jest zarejestrowana w Powiatowym Urzędzie Pracy w Ł. od dnia 1 lutego 2016 roku jako bezrobotna. Nie odmówiła bez uzasadnionej przyczyny propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej bądź zatrudnienia

w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych w rozumieniu ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych. Okres 180 dni pobierania zasiłku upłynął z dniem 31 lipca 2016 roku. Zostało to stwierdzone zaświadczeniem wystawionym przez PUP w Ł. w dniu 12 sierpnia 2016 roku.

/okoliczność bezsporna, a nadto: zaświadczenie – k. 17/18 akt ZUS/

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie powołanych dowodów w postaci dokumentów znajdujących się w aktach niniejszej sprawy oraz w aktach ZUS i na podstawie zeznań wnioskodawczyni oraz zeznań świadków. Sąd dokonując ustaleń w zakresie przyczyn rozwiązania stosunku pracy w wnioskodawczynią opierał się przede wszystkim na zeznaniach świadków oraz wnioskodawczyni. Zeznania te były spójne oraz korespondowały z dokumentacją osobową wnioskodawczyni, potwierdzając wskazaną przez pracodawcę przyczynę rozwiązania stosunku pracy podaną w świadectwie pracy.

Na podstawie tak ustalonego materiału dowodowego Sąd dał wiarę twierdzeniom wnioskodawczyni, potwierdzonych zeznaniami świadków, że stosunek pracy został z nią rozwiązany z powodów dotyczących zakładu pracy.

Sąd Okręgowy miał przy tym na względzie ugruntowane stanowisko wyrażone w orzecznictwie Sądu Najwyższego, że ocena zeznań świadków nie może ograniczać się do rodzaju stosunków łączących świadka ze stroną, ale powinna opierać się na zestawieniu treści zeznań z pozostałymi dowodami naświetlającymi okoliczności sprawy w sposób odmienny i na dokonaniu prawidłowego wyboru, po rozważeniu wynikłych sprzeczności w świetle zasad logiki i doświadczenia życiowego (tak np. SN w wyroku z dnia 13 listopada 2003 r., IV CK 183/02, publ. LEX nr 164006).

Zgromadzony materiał dowodowy tworzy w niniejszej sprawie logiczną całość, uzupełniając się wzajemnie i pozwalając na dokonanie jednoznacznych i stanowczych ustaleń w zakresie przyczyny rozwiązania ostatniego stosunku pracy z ubezpieczonym.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołanie jest zasadne i jako takie skutkuje zmianą zaskarżonej decyzji.

W rozpoznawanej sprawie przedmiotem sporu było, czy S. N. spełniła przesłanki do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego określone w ustawie z dnia 30 kwietnia 2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych (tekst jednolity Dz. U. z 2013 r., poz. 170 ze zm.).

Zgodnie z art. 2 ust. 1 powołanej ustawy 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.

Natomiast art. 2 ust. 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych stanowi, że 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.

Stosownie do treści art. 2 ust. 3 wyżej wymienionej ustawy świadczenie przedemerytalne przysługuje osobie określonej w ust. 1 po upływie co najmniej 180 dni 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 180 - dniowy okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych.

Osoba ubiegająca się o świadczenie przedemerytalne musi spełniać łącznie przesłanki wymienione w art. 2 ust. 1 i ust. 3 powołanej ustawy.

Z powyższych przepisów wynika zatem, że kobieta ubiegająca się o prawo do świadczenia przedemerytalnego na podstawie art. 2 ust. 1 pkt 5 powołanej ustawy - w sytuacji rozwiązania z nią stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy musi spełniać łącznie wszystkie przesłanki wymienione w cytowanych przepisach.

Po pierwsze, na dzień rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy kobieta, która była w nim zatrudniona przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, powinna posiadać okres uprawniający do emerytury wynoszący co najmniej 35 lat.

Po drugie, świadczenie przedemerytalne przysługuje dopiero po upływie co najmniej 180 dni pobierania zasiłku dla bezrobotnych.

Po trzecie, ustawodawca stwierdził, że po wskazanym okresie wyczekiwania, ubezpieczony powinien nadal być zarejestrowany jako bezrobotny i złożyć wniosek o przyznanie świadczenia przedemerytalnego w terminie nieprzekraczającym 30 dni od dnia wydania przez powiatowy urząd pracy dokumentu poświadczającego 180 - dniowy okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych.

Bezspornym jest, że wnioskodawczyni ma staż pracy wynoszący ponad 35 lat. Była zatrudniona przez okres ponad 6 miesięcy na dzień rozwiązania stosunku pracy. Jest zarejestrowana jako bezrobotna i przez okres 180 dni pobierała zasiłek dla bezrobotnych. W ustawowym terminie złożyła również wniosek o przyznanie świadczenia przedemerytalnego.

Organ rentowy zakwestionował jednak, że do rozwiązania stosunku pracy doszło z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, zwanej dalej "ustawą o promocji zatrudnienia", podnosząc, że zachowanie wnioskodawczyni w postaci nie przyjęcia proponowanych warunków zatrudnienia stanowi współprzyczynę rozwiązania umowy o pracę.

Przedmiotem sporu była zatem w istocie ocena, czy do rozwiązania z ubezpieczoną stosunku pracy doszło z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisu art. 2 ust. 1 pkt. 5 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych.

Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jednolity Dz. U. z 2016 roku, poz. 645 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 2014 r., poz. 1502, 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 § 1 ze zn.1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Wskazać należy, że zgodnie z art. 10 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników z dnia 13 marca 2003 roku (t.j. Dz. U. z 2016 roku, poz. 1474) przepisy art. 5 ust. 3–6 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1 (ust. 1). W przypadku określonym w ust. 1 pracodawca może rozwiązać stosunki pracy, w drodze wypowiedzenia, z pracownikami, których stosunek pracy podlega z mocy odrębnych przepisów szczególnej ochronie

przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem i wobec których jest dopuszczalne wypowiedzenie stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, pod warunkiem niezgłoszenia sprzeciwu przez zakładową organizację związkową w terminie 14 dni od dnia otrzymania zawiadomienia o zamierzonym wypowiedzeniu (ust. 2). Zgodnie z ust. 3 powołanego przepisu pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy i płacy pracownikom, o których mowa w ust. 2, jeżeli z przyczyn określonych w ust. 1 nie jest możliwe dalsze ich zatrudnianie na dotychczasowych stanowiskach pracy. W takim przypadku stosuje się art. 38 Kodeksu pracy.

Odnosząc treść powołanych wyżej przepisów na grunt niniejszej sprawy uznać należy, że wnioskodawczyni spełniła wszystkie przesłanki do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego, ponieważ rozwiązanie stosunku pracy rzeczywiście nastąpiło z przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

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/

W rozpoznawanej sprawie zakład pracy, w którym pracowała wnioskodawczyni przedstawił jej wypowiedzenie zmieniające warunki pracy, wskazując że nie jest możliwe zatrudnianie jej na dotychczasowym stanowisku pracy.

Jak ustalono w toku postępowania wnioskodawczyni w okresie od 4 listopada 1983 roku do 31 stycznia 2016 roku była zatrudniona w Gorseciarskiej Spółdzielni Pracy (...) w G. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku: szwaczka – zgodnie z posiadanym wykształceniem zawodowym na tym stanowisku. Ostatnio jej wynagrodzenie wynosiło – w systemie pracy akordowej – akord + premia wydajnościowa + nagroda uznaniowa wg. regulaminu, zaszeregowanie – 9 zł/godz. Była także członkiem Spółdzielni.

W sierpniu 2015 r ze współpracy ze Spółdzielnią zrezygnował jeden z głównych kontrahentów. Z tego powodu zachodziła konieczność zwolnienia pracowników. Wdrożono tryb zwolnień grupowych - w okresie lipiec – wrzesień 2015 r. Stan zatrudnienia zmniejszył się ok. 70 osób, w tym ok. 20 szwaczek. Zwolnienia dotyczyło szwaczek i pracowników umysłowych. W dniu 20 października 2015 roku S. N. otrzymała wypowiedzenie warunków umowy o pracę w części dotyczącej stanowiska pracy i wynagrodzenia z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Po upływie okresu wypowiedzenia, czyli od dnia 1 lutego 2016 roku, pracodawca zaproponował wnioskodawczyni stanowisko technolog warsztatowy - technik normowania z wynagrodzeniem 9,80 zł /godz., premia regulaminowa /10%/, nagroda /10%/. Pozostałe warunki umowy o pracę nie miały ulec zmianie.

Pracodawca wskazał, że przyczyną wypowiedzenia warunków umowy o pracę jest konieczność wzmocnienia nadzoru produkcyjnego i technologicznego w związku z napływem wielu zleceń produkcyjnych od zewnętrznych kontrahentów.

Stanowisko wnioskodawczyni nie było objęte zwolnieniem grupowym. Zgodnie z stanowiskiem Rady Nadzorczej nie należało zwalniać członków spółdzielni, ale proponować im inne stanowisko. W związku z tym, że pracodawca nie mógł zatrudniać wnioskodawczyni nadal na stanowisku szwaczki, zaproponowano jej nowe stanowisko, żeby wzmocnić dział technologiczny. Od kontrahentów pracodawca otrzymywał wzór, który trzeba było opracować. Wnioskodawczyni nie miała jednak wystarczających kwalifikacji do zajmowania proponowanego stanowiska, ale miała, zdaniem pracodawcy doświadczenie. Stanowisko to było trudne, bo normowało prace innych, była to funkcja kontrolna. Zmianie uległyby godziny pracy. Pracodawca nie traktował tego stanowiska jako awansu, ale jak przeniesienie. Jednocześnie nie zatrudniono nikogo z zewnątrz, bo nie było chętnych, dlatego zaproponowano to stanowisko wnioskodawczyni.

Wnioskodawczyni zdecydowała, że nie przyjmie nowych warunków pracy, ponieważ dotychczas wykonywała pracę szwaczki, nowe stanowisko miało polegać na komputerowej konstrukcji biustonosza, uważała, że sobie nie poradzi, skoro często nie dawały sobie rady osoby kształcone w tym kierunku.

Ostatecznie Gorseciarska Spółdzielnia Pracy (...) w G. wystawiła w dniu 1 lutego 2016 r ubezpieczonej świadectwo pracy, w którym wskazała, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania za wypowiedzeniem przez pracodawcę z przyczyn nie dotyczących pracownika na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Ostatecznie bowiem na proponowane stanowisko nikt nie został zatrudniony. Nie proponowano tego stanowiska innemu pracownikowi. Nie było też osób chętnych z zewnątrz na to stanowisko. Pracodawca inaczej zorganizował pracę,

zdjął obowiązki z produkcji własnej na rzecz produkcji zleconej. Nie było zatrudnień na stanowisko szwaczek. I dla wnioskodawczyni – jako szwaczki nie było stanowiska.

Błędnie ocenia tę sytuację organ rentowy uznając, że nie doszło do pogorszenia warunków pracy, czy ich niedogodności. Spółdzielnia dokonując reorganizacji /zwolnienia ze stanowisk szwaczek/ miała niewątpliwie na celu obniżenie ponoszonych kosztów/, stanowisko wnioskodawczyni – szwaczki uległo likwidacji, nie było bowiem zatrudnień na stanowisku szwaczek, jej stanowisko nie zostało objęte zwolnieniami grupowymi tylko dlatego, że była członkiem spółdzielni, zaproponowano jej stanowisko nie do końca zgodne z jej kwalifikacjami, związane z większym zakresem odpowiedzialności za wynagrodzeniem praktycznie na tym samym poziomie, a zatem mimo bardziej odpowiedzialnego stanowiska, zachowała dotychczasowe warunki płacowe, co nie jest korzystne. Stanowisko było na tyle „trudne”, że nie proponowano go innemu pracownikowi, nie było też osób chętnych z zewnątrz. Ostatecznie pracodawca zrezygnował także i z tego stanowiska i zreorganizował także dział technologiczny.

Jako technolog warsztatowy - technik normowania wnioskodawczyni musiałaby dodatkowo konstruować biustonosze, czego dotychczas nie robiła, nadzorować pracowników i normować ich pracę, czego także nie robiła, a w ocenie Sądu, tego rodzaju czynności wymagają szczególnych predyspozycji. A wszystko przy praktycznie niezmiennym wynagrodzeniu.

Podsumowując, uznać należy w okolicznościach rozpoznawanej sprawy, że warunki zatrudnienia zaproponowane ubezpieczonej w wypowiedzeniu zmieniającym prowadziły nie tylko do zmiany stanowiska, ale w istocie do niekorzystnej zmiany warunków pracy i płacy. Odmowa przyjęcia przez ubezpieczoną takich warunków umowy o pracę nie stanowiła zatem współprzyczyny rozwiązania stosunku pracy.

Pozostałe przesłanki nabycia przez wnioskodawczynię prawa do świadczenia przedemerytalnego na podstawie art. 2 ust. 1 i ust. 3 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych nie były kwestionowane przez organ rentowy.

Zgodnie z art. 7 ust. 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, 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 (tj. dowody uzasadniające prawo do świadczenia przedemerytalnego, w tym decyzja o utracie prawa do zasiłku dla bezrobotnych lub informację o upływie 6 miesięcy pobierania zasiłku dla bezrobotnych, o którym mowa w art. 2 ust. 3, a także dowody wymagane do ustalenia prawa do emerytury oraz jej wysokości, określone przepisami ustawy o emeryturach i rentach z FUS).

S. N. złożyła wniosek o świadczenie przedemerytalne w dniu 17 sierpnia 2016 roku.

Mając powyższe na względzie Sąd Okręgowy w Łodzi na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. zmienił zaskarżoną decyzję i przyznał S. N. prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia 18 sierpnia 2016 roku.

ZARZĄDZENIE

Odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi organu rentowego