

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 4 kwietnia 2019 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł., po rozpatrzeniu wniosku z dnia 13 marca 2019 roku, odmówił G. P. prawa do świadczenia przedemerytalnego, podnosząc w uzasadnieniu, że zgodnie z podstawą prawną zawartą w dokumentach dołączonych do wniosku, umowa została rozwiązana po oświadczeniu o 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 spełniła warunki dotyczące stażu pracy jak i pozostałe warunki dotyczące świadczenia przedemerytalnego. /decyzja - k. 110 akt ZUS/

W dniu 15 kwietnia 2019 roku wnioskodawczyni G. P. wniosła odwołanie od ww. decyzji, wnosząc o jej zmianę i przyznanie ubezpieczonej prawa do świadczenia przedemerytalnego. Wniosła o zasądzenie od organu rentowego na jej rzecz kosztów procesu oraz zobowiązanie (...) sp. z.o.o. do złożenia akt osobowych wnioskodawczyni.

W uzasadnieniu podniosła, że nie przyjęła zaproponowanych warunków przez pracodawcę, gdyż proponowane jej nowe miejsce wykonywania pracy było oddalone od jej miejsca zamieszkania o 220 km.

/odwołanie - k. 3-4/

W złożonej w dniu 30 kwietnia 2019 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. 5/

Na rozprawie w dniu 11 marca 2020 r. wnioskodawczyni poparła odwołanie. Pełnomocnik ZUS wniósł o oddalenie odwołania.

/protokół z rozprawy z dn. 11 marca 2020 r. płyta CD k. 75/

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

Wnioskodawczyni G. P. urodziła się w dniu (...) w K..

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

W dniu 13 marca 2019 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 okresów składkowych oraz okresów nieskładkowych. /okoliczność bezsporna/

Wnioskodawczyni była zatrudniona w (...) sp. z.o.o. (dawniej (...) sp. z.o.o. spółka komandytowo- akcyjna), od 8.05.2012 r. do 31.12.2012 na stanowisku operator pakowacz, umowy zlecenie od 9.05.2013 r. do 31.05.2013 r. (pakowanie herbaty), umowy zlecenie od 1.06.2013 do 30.06.2013 r. (pakowanie herbaty), od 1.07.2013 do 31.07.2013 r. Została zatrudniona na umowę na czas próbny od 1.08.2013 do 31.10.2013 r. z miejscem wykonywania pracy w W. A, a potem umowy na czas określony od 1.11.2013 do 28.02.2014 r., od 1.03.2014 do 28.02.2015 r. na stanowisku operator pakowacz. Następnie została zatrudniona na czas nieokreślony od 1.03.2015 do 31.08.2018 r.

/ świadectwo pracy 23 akt ZUS, umowa zlecenie k.25,27,29 akt ZUS, świadectwo pracy k. 31, świadectwo pracy k.35 umowa o pracę k.53/

W dniu 23.05.2018 r. pracodawca wypowiedział warunki umowy o pracę z zachowaniem trzy miesięcznego okresu wypowiedzenia. Powodem wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy była przyczyna nie dotycząca pracownika w rozumieniu ustawy z dn. 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników tj. przeniesienie zakładu pracy do miejscowości M., ul. (...), (...)-(...) M. i tym samym zlikwidowanie zakładu pracy znajdującego się w miejscowości W. A 1, (...)-(...) K.. Po upływie okresu wypowiedzenia pracodawca zaproponował następujące warunki pracy: zmiana miejsca wykonywania pracy na zakład pracy położony na ul. (...) w M.. Pozostałe warunki umowy o pracę nie ulegają zmianie. Wypowiedzenie warunków pracy następuje w ramach procedury zwolnień grupowych, zgodnie z wydanym regulaminem zwolnień grupowych z dn. 15.05.2018 r.

/okoliczność bezsporna, a nadto: wypowiedzenie zmieniające k.39-41 /

Wnioskodawczyni pracowała w zakładzie pracy położonym w W. A. Wnioskodawczyni mieszka w N.. Odległość od jej miejsca zamieszkania do W. A wynosiła 2 km. Do pracy dojeżdżała rowerem albo szła na pieszo. Do zakładu pracy od jej miejsca zamieszkania nie dojeżdżał żaden autobus. Wnioskodawczyni zdecydowała, że nie przyjmie nowych warunków pracy, ponieważ zakład pracy został przeniesiony do M. pod C.. Odległość od jej miejsca zamieszkania do nowego zakładu pracy wynosi ok. 220 km. Stanowiłoby to dla niej niedogodność w dojazdach do pracy – zmiana miejsca zakładu pracy i dojazd do M. był dla wnioskodawczyni niemożliwy.

Firma zatrudniała 50 pracowników. Większość pracowników odmówiła przeniesienia się nowej siedziby firmy. Tylko dwóch pracowników podpisało aneksy do umów, zmieniających miejsce pracy na zakład pracy w M.. W firmie pracownicy zajmowali się pakowaniem herbaty. Wnioskodawczyni otrzymała 3-miesięczną odprawę z tytułu rozwiązania umowy o pracę.

/zeznania wnioskodawczyni rozprawa z dnia 22.01.2020 00:07:08 – 00:07:13 płyta CD k.20, pismo (...) sp. z.o.o. k. 24, oświadczenie wnioskodawczyni k.66 /

Pismem z dnia 20 czerwca 2018 roku wnioskodawczyni poinformowała pracodawcę, że nie przyjmuje nowych warunków pracy.

/okoliczność bezsporna, a nadto: oświadczenie wnioskodawczyni k.66/

Od dnia 10.09.2018 r. G. P. jest zarejestrowana jako osoba bezrobotna w Powiatowym Urzędzie Pracy w K..

/okoliczność bezsporna, a nadto: zaświadczenie k.43/

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. Zeznania te były spójne oraz korespondowały z dokumentacją osobową wnioskodawczyni, potwierdzając wskazaną przez pracodawcę przyczynę rozwiązania stosunku pracy podaną w wypowiedzeniu zmieniającym warunki umowy o pracę.

Na podstawie tak ustalonego materiału dowodowego Sąd dał wiarę twierdzeniom wnioskodawczyni, potwierdzonych przez dokumenty złożone w sprawie, że stosunek pracy został z nią rozwiązany z powodów dotyczących zakładu pracy. Sąd dał wiarę wnioskodawczyni, że dojazdy do nowego miejsca pracy mogłyby ją narazić na poniesienie nie tylko znacznych kosztów pieniężnych ale także psychicznych i rodzinnych. Bowiem dotąd G. P. dzieliły tylko 2 km od zakładu pracy, należy więc przyjąć, że nowe miejsce pracy oddalone 220 km od jej miejsca zamieszkania, było bardzo niekorzystną zmianą w dotychczasowej sytuacji wnioskodawczyni.

Dodatkowo należy wskazać, że zakład pracy nie zaoferował wnioskodawczyni w tym zakresie żadnych udogodnień w postaci np. rekompensaty za poniesione koszty dojazdu do pracy, inny sposób wykonywania pracy itp.

W konsekwencji 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 i właściwie był niesporny między stronami.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołanie jest zasadne skutkując zmianą zaskarżonej decyzji.

W rozpoznawanej sprawie przedmiotem sporu było, czy G. P. spełniła przesłanki do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego określone w ustawie z dnia 30 kwietnia 2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych (tekst jednolity Dz.U.2019.2173)

Zgodnie z art. 2 ust. 1 powołanej ustawy prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje osobie, która:

1. 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 2019 r. poz. 1482, 1622 i 1818), 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 2019 r. poz. 300, z późn. zm.), 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 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

4a) zarejestrowała się we właściwym powiatowym urzędzie pracy w ciągu 60 dni od dnia ustania prawa do świadczenia pielęgnacyjnego lub specjalnego zasiłku opiekuńczego, o których mowa w ustawie z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz. U. z 2018 r. poz. 2220, z późn. zm.), lub zasiłku dla opiekuna, o którym mowa w ustawie z dnia 4 kwietnia 2014 r. o ustaleniu i wypłacie zasiłków dla opiekunów (Dz. U. z 2017 r. poz. 2092 oraz z 2019 r. poz. 1818), pobieranych nieprzerwanie przez okres co najmniej 365 dni, jeżeli utrata prawa do nich była spowodowana śmiercią osoby, nad którą opieka była sprawowana, i do dnia, w którym ustało prawo do świadczenia pielęgnacyjnego, specjalnego zasiłku opiekuńczego lub zasiłku dla opiekuna, 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 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 definitywnym (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 niedotyczących 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 w dotychczasowym miejscu pracy.

Jak ustalono w toku postępowania wnioskodawczyni była zatrudniona na umowę na czas próbny od 1.08.2013 do 31.10.2013 r. z miejscem wykonywania pracy w W. A, a następnie umowy na czas określony od 1.11.2013 do 28.02.2014

r., od 1.03.2014 do 28.02.2015 r. na stanowisku operator pakowacz. Została zatrudniona na czas nieokreślony od 1.03.2015 do 31.08.2018 r. Wcześniej podejmowała współpracę z firmą na podstawie umowy zlecenia. W dniu 23.05.2018 r. pracodawca wypowiedział warunki umowy o pracę z zachowaniem trzy miesięcznego wypowiedzenia. Przyczyną wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy była przyczyna nie dotycząca pracownika w rozumieniu ustawy z dn. 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników tj. przeniesienie zakładu pracy do miejscowości M., ul. (...), (...)-(...) M. i tym samym zlikwidowanie zakładu pracy znajdującego się w miejscowości W. A 1, (...)-(...) K.. Po upływie okresu wypowiedzenia pracodawca zaproponował następujące warunki pracy: zmiana miejsca wykonywania pracy na zakład pracy położony na ul. (...) w M.. Pozostałe warunki umowy o pracę nie ulegają zmianie.

Wnioskodawczyni zdecydowała, że nie przyjmie nowych warunków pracy, ponieważ dotychczas od miejsca pracy dzieliły ją 2 km, do którego dojeżdżała rowerem albo autobusem. Odległość od nowego miejsca pracy do jej miejsca zamieszkania wynosiłaby 220 km. Wnioskodawczyni uzasadniła, że nie miałaby możliwości dojazdu do nowego miejsca pracy. Firma nie zaproponowała jej w tym zakresie żadnych udogodnień m.in. nie zaoferowała bezpłatnego transportu czy nowego zakwaterowania niedaleko miejsca wykonywania pracy, kompensaty kosztów dojazdu.

Błędnie ocenia tę sytuację organ rentowy uznając, że nie doszło do znacznego pogorszenia warunków pracy, czy ich niedogodności. Nowe miejsce wykonywania pracy jest znacznie oddalone od poprzedniego miejsca pracy, a ponadto od miejsca zamieszkania wnioskodawczyni. Dojazd do tak daleko oddalonego miejsca wykonywania pracy mógłby narazić wnioskodawczynię na bardzo duże koszty.

Podsumowując, uznać należy w okolicznościach rozpoznawanej sprawy, że warunki zatrudnienia zaproponowane ubezpieczonej w wypowiedzeniu zmieniającym prowadziły nie tylko do zmiany miejsca wykonywania pracy, ale w istocie do niekorzystnej zmiany warunków pracy i płacy. Odmowa przyjęcia przez ubezpieczonej 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).

G. P. złożyła wniosek o świadczenie przedemerytalne w dniu 13 marca 2019 roku.

Mając powyższe na względzie Sąd Okręgowy w Łodzi na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. zmienił zaskarżoną decyzję i przyznał G. P. prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia 14 marca 2019 roku.

ZARZĄDZENIE

Odpis wyroku wraz z uzasadnieniem i aktami ZUS doręczyć pełnomocnikowi organu rentowego