

**ODPIS**

Sygn. akt VIII U 1190/16

**WYROK**

**W IMIENIU**

**RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 29 sierpnia 2017 r.

Sąd Okręgowy w Poznaniu VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie : Przewodniczący SSO Maciej Nawrocki

Protokolant st. prot. sąd. Magdalena Pelz

po rozpoznaniu w dniu 29 sierpnia 2017 r. w Poznaniu

odwołania **J. Ł.**

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w P.

z dnia 9 maja 2016r., znak: (...)

w sprawie **J. Ł.**

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w P.

o świadczenie przedemerytalne

**1. zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że przyznaje odwołującemu prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia 12 kwietnia 2016r.,**

**2. zasądza od pozwanego organu rentowego na rzecz odwołującego kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.**

/-/ SSO Maciej Nawrocki

**UZASADNIENIE**

**Decyzją z dnia 9 maja 2016 r.**, znak (...), Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w P., na podstawie art. 2 ust. 1 pkt 2 i ust. 3 ustawy z dnia 30.04.2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (t.j. Dz. U. z 2013 r., poz. 170; dalej: ustawa o świadczeniach przedemerytalnych) oraz ustawy z dnia 17.12.1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (t.j. Dz. U. z 2017 r., poz. 1383; dalej: ustawa emerytalno-rentowa), po rozpoznaniu wniosku złożonego dnia 11 kwietnia 2016 r., odmówił J. Ł. prawa do świadczenia przedemerytalnego. W uzasadnieniu organ rentowy wskazał, że zgodnie z przedłożonym świadectwem pracy, stosunek pracy uległ rozwiązaniu dnia 31 marca 2015 r. za wypowiedzeniem pracodawcy. Z załączonego wypowiedzenia warunków umowy o pracę wynika, że pracodawca zaproponował J. Ł. nowe warunki pracy. Nieprzyjęcie tych nowych warunków pracy i płacy stanowiło współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy. /vide: decyzja w aktach rentowych/

Dnia 5 czerwca 2016 r., w formie i terminie przewidzianym prawem, **J. Ł.** złożył odwołanie od powyższej decyzji, wnosząc o jej zmianę i przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego.

W uzasadnieniu wskazał, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpił z przyczyn niedotyczących pracownika. Wynika to z faktu zaproponowania przez pracodawcę bardzo niekorzystnych nowych warunków pracy. Tymczasem organ rentowy nie zbadał motywów odmowy przyjęcia tych warunków przez odwołującego, poprzestając na stwierdzeniu, że sam fakt odmowy świadczy o współprzyczynieniu się do rozwiązania stosunku pracy. Tymczasem zasadne jest przyjęcie, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn leżących wyłącznie po stronie pracodawcy, w związku z czym uznać należy, że odwołujący spełnia wszystkie przesłanki do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego. /vide: odwołanie k. 2-4 akt/

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie, przytaczając argumentację prawną i faktyczną zaprezentowaną w zaskarżonej decyzji. /vide: odpowiedź na odwołanie k. 7-8 akt/

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

J. Ł. urodził się dnia (...), 60 lat ukończył dnia 18 marca 2014 r.

bezsporne

W okresie od dnia 1 listopada 2012 r. do dnia 31 marca 2015 r. odwołujący był zatrudniony w (...) spółka z o.o. w K. jako mechanik w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem 3.000 zł brutto. Pracę wykonywał w P. – miejscowości położonej o 22 km od miejsca zamieszkania odwołującego, czyli M..

Pismem z dnia 25 lutego 2015 r., doręczonym dnia 26 lutego 2015 r. pracodawca wypowiedział odwołującemu dotychczasowe warunki pracy i płacy, proponując po upływie jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia pracę na 1/2 etatu, za wynagrodzeniem miesięcznym 875 zł brutto. Odwołujący odmówił przyjęcia zaproponowanych mu warunków, w związku z czym w dniu 31 marca 2015 r. stosunek pracy uległ rozwiązaniu. Tego samego dnia pracodawca wystawił odwołującemu świadectwo pracy, wskazując w nim, iż umowa o pracę została rozwiązana przez pracodawcę na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 kp – przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem).

W tym czasie (...) spółka z o.o. w K. wypowiedziała dotychczasowe warunki pracy i płacy, proponując nowe, znacznie gorsze warunki, niemal wszystkim spośród 30 pracowników zakładu w P.. Nikt nie przyjął zaproponowanych nowych warunków zatrudnienia, wskutek czego zatrudnienie tych osób ustało.

Wypowiedzenia wręczał pracownikom K. J. w towarzystwie prezesa spółki A. S.. Konieczność wypowiedzenia warunków pracy i płacy tłumaczyli słabą sprzedażą i brakiem zamówień. Nie było deklaracji, że nowe warunki zatrudnienia miałyby obowiązywać tylko przez jakiś czas. Nie zgłaszali zastrzeżeń do pracy odwołującego.

dowód: zeznania świadka K. J. złożone w sprawie IV P 175/15 Sąd Rejonowy w G. W., na posiedzeniu Sądu Rejonowego (...) w G. dnia 04.08.2016 r. w trybie przesłuchania w drodze pomocy sądowej przez (k. 33 – płyta CD); zeznania odwołującego (k. 85); dokumenty w aktach osobowych odwołującego (kserokopia – k. 33)

J. Ł. wystąpił przeciwko (...) spółka z o.o. w K. z pozwem o zapłatę odprawy i sprostowanie świadectwa pracy.

Wyrokiem z dnia 11 stycznia 2017 r. Sąd Rejonowy w G. W. zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 6.120 zł wraz z ustawowymi odsetkami tytułem odprawy oraz nakazał pozwanej sprostowanie świadectwa pracy poprzez dopisanie, że rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem przez pracodawcę nastąpiło w związku z art. 10 ustawy z dnia 13.03.2015 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Wyrokiem z dnia 25 kwietnia 2017 r. Sąd Okręgowy w G. W. oddalił apelację pozwanej od tego wyroku.

dowód: odpis wyroku Sądu Okręgowego w G. W.. z dnia 25.04.2017 r. z uzasadnieniem (k. 76-81)

Dnia 11 kwietnia 2016 r. J. Ł. złożył wniosek o przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego.

Decyzją z dnia 9 maja 2016 r. organ rentowy odmówił J. Ł. prawa do przyznania świadczenia przedemerytalnego z uwagi na współprzyczynienie się do rozwiązania stosunku pracy.

dowód: dokumenty w aktach rentowych odwołującego

**Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie:** dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy oraz aktach rentowych odwołującego, zeznań odwołującego oraz zeznań świadka K. J., złożonych w sprawie IV P 175/15 Sądu Rejonowego w G. W. – Sąd sięgnął do tych zeznań, utrwalonych w protokole elektronicznym posiedzenia Sądu Rejonowego (...) w G. dnia 04.08.2016 r., pomijając bezpośrednie przesłuchanie świadka, za akceptacją stron (k. 85).

Sąd dał wiarę **dokumentom** w całości, były one bowiem jasne, pełne i rzetelne, a żadna ze stron nie kwestionowała ich autentyczności i mocy dowodowej, nie budziły one także wątpliwości Sądu. Zostały sporządzone w przepisanej formie przez właściwe organy w zakresie ich kompetencji i stanowiły wiarygodne i przydatne źródło dowodowe. Kopie dokumentów, wobec niekwestionowania ich treści przez strony, stanowiły dowód pośredni istnienia dokumentów o treści odpowiadającej tym kopiom.

Sąd uznał za wiarygodne **zeznania świadka** K. J., albowiem były one jasne, szczerze spontaniczne, a przede korespondowały ze zgromadzonym materiałem dowodowym – dokumentami. Świadek miał bezpośrednią wiedzę odnośnie faktów, co do których zeznawał, gdyż był uczestnikiem zdarzeń. Z analogicznych względów Sąd uznał za wiarygodne korespondujące z relacją świadka **zeznania odwołującego**.

#### **Sąd zważył, co następuje:**

Przedmiotem sporu było to, czy organ rentowy zasadnie odmówił J. Ł. prawa do świadczenia przedemerytalnego, uznając, że ów przyczynił się do rozwiązania stosunku pracy poprzez odmowę przyjęcia nowych warunków zatrudnienia zaproponowanych przez pracodawcę w wypowiedzeniu zmieniającym.

Innymi słowy, **sporne** było **jedynie** to, czy rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło „z przyczyn dotyczących zakładu pracy” (art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych; por. oświadczenie procesowe pełnomocnika organu rentowego na rozprawie dnia 29.08.2017 r. – k. 85).

Natomiast **bezsornie** odwołujący spełnił pozostałe warunki przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego.

Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, 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 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz. U. z 2016 r., poz. 645 ze zm.; dalej: ustawa 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.

Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. a) ustawy o promocji zatrudnienia, ilekroć w ustawie jest mowa o przyczynach dotyczących zakładu pracy, oznacza to 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 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.

Zgodnie z utrwaloną wykładnią pojęcia „przyczyny nie dotyczące pracowników” w kontekście kwalifikacji rozwiązania stosunku pracy wskutek nieprzyjęcia przez pracownika zmienionych warunków pracy i płacy, wykładnią ukształtowaną na tle art. 8 i art. 10 ustawy z dnia 10.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (t.j. Dz. U. z 2016 r., poz. 1474 ze zm.; dalej: ustawa o zwolnieniach grupowych), „Rozwiązanie stosunku pracy wskutek odmowy przyjęcia przez pracownika

zaoferowanych mu w wypowiedzeniu zmieniającym warunków pracy i płacy, nie wyklucza jego prawa do odprawy pieniężnej z art. 8 [ustawy o zwolnieniach grupowych], jeśli zaproponowane warunki dalszego zatrudnienia istotnie odbiegają od dotychczasowych i ich odrzucenie jest obiektywnie usprawiedliwione” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14.12.2016 r., II PK 281/15, LEX nr 2200601).

W innym orzeczeniu Sąd Najwyższy wskazał, że „Rozwiązania stosunków pracy wskutek braku akceptacji dla "propozycji" dalszego zatrudnienia mogą być uznane za dokonane wyłącznie z przyczyn dotyczących pracodawcy, który miał trudności ze zbytem produkcji, przeto zmierzał do radykalnego zmniejszenia stanu zatrudnienia, tj. do oczywistej restrukturyzacji przedsiębiorstwa. Dokonywanie wypowiedzeń zmieniających, o których pracodawca z góry wiedział lub mógł zakładać, że zostaną odrzucone przez pracowników, zmierza do oczywistej restrukturyzacji zatrudnienia (wyrok SN z dnia 27.05.2014 r., II PK 236/13, OSNP z 2015 r., nr 11, poz. 147).

Dla sądu ubezpieczeń społecznych badającego spełnienie przesłanki „rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy” nie jest wiążący ani stosowny zapis w świadectwie pracy, co do przyczyn rozwiązania stosunku pracy, ani też fakt niewydania świadectwa pracy (wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 08.05.2013 r., III AUa 1531/12). Świadectwa pracy nie są bowiem dokumentami urzędowymi, lecz dokumentami prywatnymi, wystawianymi przez pracodawcę, a zatem wyłącznie oświadczeniem wiedzy tego pracodawcy, które może być podważane w każdy sposób przed sądem w postępowaniu w sprawie z zakresu ubezpieczeń społecznych. Sąd nie jest w żaden sposób związany oceną charakteru zatrudnienia pracownika dokonaną przez pracodawcę w wystawionym pracownikowi świadectwie pracy. Ma ono służyć jedynie celom dowodowym. Dokument ten podlega co do swojej wiarygodności i mocy dowodowej takiej samej ocenie, jak każdy inny dowód. Tylko dokumenty wystawione przez organy państwowe albo organy wykonujące zadania z zakresu administracji państwowej stanowią dowód tego, co zostało w nich urzędowo zaświadczone (wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 09.04.2013 r., III AUa 808/12).

Odwołujący był zatrudniony na pełen etat, za wynagrodzeniem 3.000 zł brutto; do pracy dojeżdżał 22 km. Zaproponowano mu pracę w wymiarze 1/2 etatu, za wynagrodzeniem 875 zł brutto. Zmiana ta jest tak skrajnie niekorzystna, że w ocenie Sądu nie ma wątpliwości, że została dokonana wręcz w intencji skłonienia pracownika do odmowy przyjęcia nowych warunków zatrudnienia, po to, by uniknąć wypłacenia odprawy przewidzianej w ustawie o zwolnieniach grupowych. Podobnie sytuację ocenił Sąd Rejonowy w Gorzowie Wielkopolskim w wyroku z dnia 11 stycznia 2017 r. i Sąd Okręgowy w Gorzowie Wielkopolskim w wyroku z dnia 25 kwietnia 2017 r.

Konkludując, do rozwiązania stosunku pracy z odwołującym doszło z przyczyn leżących wyłącznie po stronie zakładu pracy. W konsekwencji stwierdzić należy, iż odwołujący spełnił wszystkie warunki wymagane dla uzyskania prawa do świadczenia przedemerytalnego, o których mowa w cytowanych powyżej przepisach ustawy o świadczeniach przedemerytalnych.

Mając na uwadze powyższe rozważania, Sąd na podstawie powołanych w uzasadnieniu przepisów prawa materialnego oraz art. 477<sup>14</sup> § 2 kpc zmienił zaskarżoną decyzję w ten sposób, że przyznał odwołującemu prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia 12 kwietnia 2016 r. (następnego dnia po złożeniu wniosku – art. 7 ust. 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych) – **punkt 1. sentencji wyroku.**

O kosztach procesu (kosztach zastępstwa procesowego odwołującego) orzeczono na podstawie art. 98 kpc oraz § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. 2015 r., poz. 1804 ze zm. – w brzmieniu obowiązującym w dacie wniesienia odwołania).

Mając powyższe na względzie, tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego zasądzono od organu rentowego na rzecz odwołującego kwotę 360 zł – **punkt 2. sentencji wyroku.**

/-/ Maciej Nawrocki