

Sygn. akt III U 1139/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 września 2015 r.

Sąd Okręgowy w Przemyślu III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSO Lucyna Oleszek

Protokolant sekretarz sądowy Agnieszka Radochońska

po rozpoznaniu w dniu 11 września 2015 r. w Przemyślu

na rozprawie

sprawy A. D.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w R.

o świadczenie przedemerytalne

na skutek odwołania A. D.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w R.

z dnia 5 września 2014 r. **nr** (...)

o d d a l a odwołanie.

Sygn. akt III U 1139/14

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 11 września 2015 r.

Decyzją z dnia 5 września 2014 r. zn. (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w R. odmówił wnioskodawcy A. D. prawa do świadczenia przedemerytalnego.

W podstawie prawnej decyzji organ rentowy powołał przepisy ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (t.j. Dz. U. z 2013 r. poz. 170).

W uzasadnieniu zaś wskazał, że wnioskodawca nie spełnia warunku określonego w art. 2 ust. 1 pkt 2 tej ustawy tj. stosunek pracy nie został rozwiązany w myśl art. 1 lub 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

Odwołanie od tej decyzji, w dniu 9 października 2014 r., złożył wnioskodawca A. D. domagając się jej zmiany i przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego.

W uzasadnieniu wskazał, że spełnia wszystkie ustawowo wymagane warunki do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego. Zaskarżona decyzja została zaś wydana

z naruszeniem przepisów ustawy o świadczeniach przedemerytalnych. W przepisach tych wyczerpująco wskazano przesłanki, od łącznego spełnienia których uzależnione jest nabycie prawa do świadczenia przedemerytalnego. Organ rentowy błędnie przyjął, że do rozwiązania ostatniego stosunku pracy nie doszło z przyczyn dotyczących pracodawcy tj. Zakładów (...) Sp. z o.o. Tymczasem rzeczywistą przyczyną rozwiązania umowy o pracę – odmowy przyjęcia warunków wypowiedzenia zmieniającego z dnia 5 sierpnia 2013 r. było rażące pogorszenie warunków dotychczasowego zatrudnienia związane z faktycznym obniżeniem wynagrodzenia o 1/3.

W odpowiedzi na odwołanie Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w R. wniósł o jego oddalenie.

Organ rentowy wyjaśnił, że przy rozpoznawaniu wniosku A. D. uwzględniono wszystkie warunki określone w art. 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. (t.j. Dz. U. z 2013 r. poz. 170) o świadczeniach przedemerytalnych. Zgodnie z ust. 1 tego przepisu prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje osobie, która do dnia rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów o promocji zatrudnienia, w którym była zatrudniona przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 35 lat i ukończone 60 lat dla mężczyzn.

Ponadto odwołano się do zasady, iż 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) złożył 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.

Wnioskodawca na dzień rozwiązania stosunku pracy tj. 30 listopada 2013 r. wykazał 41 lat, 2 miesiące i 15 dni okresów składkowych i nieskładkowych, natomiast nie wykazał ustawowego warunku związanego ze sposobem rozwiązania ostatniego stosunku pracy. Stosunek pracy wnioskodawcy nie został rozwiązany z przyczyn dotyczących zakładu pracy, lecz za wypowiedzeniem przez pracodawcę w oparciu o przepis art. 30 § 1 pkt 2 k.p. w zw. z art. 42 § 3 k.p.

Podkreślono też, że na datę wydawania decyzji wnioskodawca nie przedstawił prawomocnego orzeczenia w przedmiocie sprostowania świadectwa pracy co do podstawy rozwiązania stosunku pracy.

Sąd Okręgowy w Przemyślu - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych ustalił następujący stan faktyczny:

Wnioskodawca A. D. urodzony (...) złożył w dniu 15 lipca 2014 r. wniosek o świadczenie przedemerytalne, dołączając dokumentację dotyczącą przebiegu zatrudnienia, ubezpieczenia oraz wysokości osiągniętych zarobków.

Na dzień 30 listopada 2013 r. tj. datę ustania ostatniego stosunku pracy wnioskodawca wykazał 41 lat, 2 miesiące i 15 dni okresów składkowych i nieskładkowych.

Pracę zawodową podjął od 1 kwietnia 1971 r. i do 30 czerwca 1972 r. jako ustawiacz cegły w piecu pracował w Przedsiębiorstwie (...) w Likwidacji J. Cegielnia w O.. Następnie w okresie od 23 czerwca do 30 września 1972 r. był zatrudniony na stanowisku pomocnika murarza w Zakładach (...) S.A.

w P., a w okresie 15 lutego – 15 grudnia 1973 r. odbywał zasadniczą służbę wojskową. W kolejnych latach wnioskodawca kontynuował pracę zawodową i pracował kolejno:

- w Przedsiębiorstwie Budownictwa (...) S.A.

w R. jako betoniarz w latach 2 maja 1974 r. – 21 grudnia 1975 r.

- w Wojewódzkim Przedsiębiorstwie Handlu (...) w P. jako robotnik magazynowy w latach 14 sierpnia 1976 r. – 31 lipca 1979 r.,

- w Zakładzie Budowlano- (...) przy (...) w P. jako robotnik budowlany i kopacz w latach od 9 sierpnia 1979 r. do 31 maja 1982 r.,

- w (...) Spółdzielni Mieszkaniowej jako robotnik budowlany w latach od 1 czerwca 1982 r. – 31 lipca 1985 r.,

- w Społecznym Przedsiębiorstwie Budowlanym – Spółdzielni w P. jako pomocnik murarza w latach 1 sierpnia 1985 r. – 31 lipca 1991 r.,

- w Zakładach (...) Sp. z o.o. w W. jako murarz-tylnik w latach 5 sierpnia 1991 r. – 30 listopada 2013 r. Komórką organizacyjną, w której pracował był Zakład (...) w J..

Ten ostatni stosunek pracy został rozwiązany za wypowiedzeniem przez pracodawcę w oparciu o przepis art. 30 § 1 pkt 2 k.p. w zw. z art. 42 § 3 k.p.

Równocześnie Sąd ustalił, że od 17 grudnia 2013 r. wnioskodawca został zarejestrowany jako bezrobotny z prawem do zasiłku dla bezrobotnych na okres roku, przy czym 6-miesięczny termin pobierania zasiłku upłynął 25 czerwca 2014 r.

W dniu 15 lipca 2014 r., wnioskodawca złożył wniosek o świadczenie przedemerytalne, informując organ rentowy, iż wystąpił do sądu pracy z pozwem przeciwko ostatniemu pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy w zakresie przyczyny rozwiązania stosunku pracy.

Rozpoznając żądanie wnioskodawcy ZUS O/R. wydał zaskarżoną decyzję z dnia 5 września 2014 r.

Natomiast tutaj Sąd z uwagi na toczące się postępowanie przed sądem pracy postanowieniem z dnia 31 października 2014 r. zawiesił nin. postępowanie. Zostało ono podjęte postanowieniem z dnia 24 lipca 2015 r.

Dowód: 1. Akta organu rentowego:

- wniosek z dnia 15.07.2014 r.,

- świadectwa pracy za lata 1972-2013, w tym świadectwo z dnia 2.12.2013 r.,

- zaświadczenia PUP w J. z dnia 26.06.2014 r.

- decyzja ZUS O/R. z dn. 5.09.2014 r.

2. akta Sądu Rejonowego w Jarosławiu sygn. akt IV P 12/14:

- pozew z dnia 28.01.2014 r.

3. zeznania wnioskodawcy (e-protokół z dnia 11.09.2015 r. - 26 min.).

Ponadto Sąd ustalił, że w dniu 28 stycznia 2014 r. wnioskodawca złożył pozew przeciwko Zakładom (...) Spółka z o. o. w W., w którym domagał się m.in. sprostowania świadectwa pracy z dnia 2 grudnia 2013 r. poprzez podanie informacji o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę - art. 30 § 1 pkt 2 k. p. w związku

z art. 42 § 3 k. p. w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Prawomocnym wyrokiem z dnia 30 marca 2015 r. sygn. akt IV P 12/14 Sąd Rejonowy w Jarosławiu oddalił powództwo, a Sąd Okręgowy w Przemyślu wyrokiem z dnia 26 czerwca 2015 r. sygn. akt III Pa 35/15 oddalił apelację powoda w zakresie merytorycznego rozstrzygnięcia.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód A. D. w okresie od 5 sierpnia 1991 r. do 30 listopada 2013 r. pracował u strony pozwanej w pełnym wymiarze czasu pracy, ostatnio na stanowisku murarz - tynkarz brygadzysta. W umowie o pracę z dnia 5 sierpnia 1991 r. wskazano jako miejsce wykonywania pracy miejscowości P. - Ż.. Z kolejnej umowy o pracę z dnia 25 października 1995 r. wynika, iż powód pracował w jednostce organizacyjnej w P. na stanowisku tynkarza brygadzysty w pełnym wymiarze czasu pracy. Z dniem 1 listopada 2001 r. powód został przeniesiony na mocy art. 23¹ § 1 k.p. do (...) Zakładu (...) z siedzibą w J. na tych samych warunkach pracy i płacy tzn. pracę nadal wykonywał w P.. Od 1 maja 2006 r. powód świadczył pracę w B., a od 1 kwietnia 2008 r. w K.. Następnie od 1 stycznia 2009 r. pracował w C., później od 30 czerwca 2011 r. w D..

W dniu 27 czerwca 2013 r. pracodawca przedstawił powodowi porozumienie z dnia 20 czerwca 2013 r. zmieniające umowę o pracę, gdzie w § 1 tego porozumienia jako miejsce wykonywania pracy z dniem 1 lipca 2013 r. wskazano „budowy realizowane przez spółkę na terenie Polski”. Powód nie wyraził zgody na taką propozycję.

W dniu 20 sierpnia 2013 r. wręczono powodowi pismo z dnia 5 sierpnia 2013 r. o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 30 listopada 2013 r. Jako przyczynę podano konieczność uporządkowania i prawidłowego określenia miejsca świadczenia pracy przez pracowników związanych z zapleczem budowlanym. Po upływie okresu wypowiedzenia tj. od 1 grudnia 2013 r. wskazano jako miejsce pracy „budowy realizowane przez spółkę na terenie Polski”. Powód nie wyraził zgody na proponowane warunki. Umowa o pracę między stronami uległa rozwiązaniu z dniem 30 listopada 2013 r.

Ponadto Sąd ten ustalił, że u pozwanego pracodawcy obowiązuje regulamin organizacyjny i zgodnie z § 2 pkt 2 w/w regulaminu do zadań spółki należy odpłatne świadczenie usług w zakresie: robót remontowo-budowlanych; modernizacji i eksploracji systemów ciepłowniczych obejmujących świadczenie usług zaopatrywania w energię ciepłą jednostek organizacyjnych podległych Ministrowi Obrony Narodowej lub przez niego nadzorowanych; produkcji pomocniczej warsztatowej; usług transportowych i sprzętowych; utrzymania porządku i czystości w kompleksach wojskowych; wykonywania innych czynności niezbędnych do realizacji decyzji Ministra Obrony Narodowej i zapisów umowy.

Zakłady (...) prowadzą inwestycje budowlane na terenie całej Polski za wyjątkiem województwa (...). Powód świadczył pracę w P. - Ż., C., D., B. i w K.. Decyzja o wstrzymaniu wypłaty diet zapadła w lutym 2013 r. Natomiast decyzja o uporządkowaniu umów o pracę zapadła w czerwcu 2013 r. Cofnięcie diety pracownikom wiązało się z definicją delegacji, z której wynika, że pracownik permanentnie nie może przebywać w delegacji. Powód w okresie ostatnich 2 - 3 lat pracował w K., w D., w C. i w J.. Pod koniec 2014 r. pozwana spółka zatrudniła nowych pracowników.

W rezultacie tych ustaleń Sąd Rejonowy odwołał się do treści art. 42 § 1 k.p. i wskazał, że przyczyną dokonania wypowiedzenia zmieniającego przez pracodawcę było uporządkowanie umów odnośnie miejsca wykonywania pracy. Pozwany realizuje budowy na terenie całego kraju i powód świadczył na nich pracę. W tym stanie faktycznym Sąd przyjął, że przyczyna wypowiedzenia zmieniającego była uzasadniona. Istotą wypowiedzenia zmieniającego jest bowiem pogorszenie warunków pracy lub płacy. W gestii pracodawcy, a nie pracownika pozostaje miejsce jego zatrudnienia i określenie warunków zatrudnienia.

W ocenie Sądu Rejonowego z ustalonego stanu faktycznego jednoznacznie wynika, iż w sprawie nie doszło do wypowiedzenia warunków umowy o pracę z przyczyn ekonomicznych leżących po stronie pozwanej. Pozwany chcąc uregulować zapisy umowy o pracę w zakresie miejsca świadczenia pracy, wypowiedział powodowi warunki pracy w tym zakresie. Celem pozwanego nie było w żadnym wypadku rozwiązanie z powodem umowy, nie sposób zatem przyjąć, iż przyczyny rozwiązania umowy o pracę leżały jedynie po stronie pracodawcy. Dodatkowo Sąd Rejonowy ustalił, iż kondycja finansowa pozwanej Spółki była i jest dobra. W rezultacie odmowę przyjęcia nowych warunków pracy przez A. D. Sąd uznał za współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy, wyłączając możliwość uznania, że przyczyny nie dotyczące pracownika stanowiły wyłączną przyczynę ustania stosunku pracy wskutek wypowiedzenia zmieniającego.

W rezultacie Sąd Rejonowy przyjął, że skoro umowa o pracę z powodem nie została rozwiązana z przyczyn nie dotyczących pracowników, to jego roszczenie o sprostowanie świadectwa pracy należało oddalić, zgodnie z przepisem art. 97 § 2 k.p.

T.. Sąd Okręgowy rozpoznając apelację powoda zaaprobował ustalenia sądu pierwszej instancji i dodatkowo wskazał, że w sprawie prawidłowo zinterpretowano przepisy art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników w zw. z art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych.

W szczególności podkreślono, że pozwane Zakłady realizują budowy na terenie całego kraju, na których powód świadczył pracę. W związku z tym pozwany zdecydował się na wprowadzenie zmiany w umowie o pracę zawartej m.in. z powodem poprzez ustalenie miejsca wykonywania pracy jako „budowy realizowane przez spółkę na terenie Polski”, na co powód nie wyraził zgody. Wolą pracodawcy w przedmiotowej sprawie było określenie jako miejsca wykonywania pracy powoda terenu Polski, gdzie realizuje on budowy.

W ocenie sądów obu instancji pozwany miał do tego prawo. Pismem z dnia 5 sierpnia 2013 r. wypowiedziano powodowi warunki umowy o pracę, jako przyczynę podając konieczność uporządkowania i prawidłowego określenia miejsca świadczenia pracy przez pracowników związanych z zapleczem budowlanym. Powód nie odwoływał się od tego wypowiedzenia zmieniającego. Kwestionowanie tego wypowiedzenia w toku procesu o sprostowanie świadectwa pracy jest niemożliwe.

Sąd Okręgowy podkreślił też, że ze swej istoty wypowiedzenie zmieniające powoduje jakieś niekorzystne skutki dla pracownika, powoduje obniżenie jego wynagrodzenia. Dlatego też nie można uznać, że każde takie wypowiedzenie jest dokonywane z przyczyn ekonomicznych.

W konsekwencji przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników nie mogą mieć zastosowania do rozwiązania z powodem umowy o pracę. Sąd Rejonowy dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych, które skutkowały wyprowadzeniem wniosku, że odmowa przyjęcia przez powoda zaproponowanych przez stronę pozwaną nowych warunków o pracę stanowi w takim przypadku współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy. To z kolei powoduje, że wykluczone jest roszczenie tak o zasądzenie odprawy pieniężnej, jak i sprostowanie świadectwa pracy.

W ocenie Sądu drugiej instancji złożone wypowiedzenie warunków pracy nie było jedyną przyczyną rozwiązania stosunku pracy z powodem, przyczyna rozwiązania tkwiła również w odmowie przyjęcia przez niego nowych warunków pracy. Powód odmówił przyjęcia nowych warunków, które były bez wątpienia mniej korzystne dla niego, niż dotychczasowe. Jednak nie można uznać, iż pogarszały one sytuację powoda w sposób rażący. W zasadzie obniżenie wynagrodzenia nie dotyczyło płacy zasadniczej, tylko świadczeń dodatkowych, ewentualnych delegacji. Dodać należy, iż istotą wypowiedzenia zmieniającego jest pogorszenie warunków pracy lub płacy. Podstawowe znaczenie w tym kontekście ma uznanie, czy przyczyny wypowiedzenia były uzasadnione. Jeżeli tak jest

w rzeczywistości, to nie można zasadnie twierdzić o arbitralnej decyzji pracodawcy, czy naruszeniu interesów pracownika. To w gestii pracodawcy, a nie pracownika pozostaje określenie miejsca jego zatrudnienia i warunków zatrudnienia.

W rezultacie Sąd Okręgowy uznał, iż w okolicznościach przedmiotowej sprawy odmowa przyjęcia przez A. D. nowych zaproponowanych warunków powinna zostać uznana za współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy, wyłączając jednocześnie możliwość uznania, że przyczyny nie dotyczące pracownika stanowiły wyłączną przyczynę ustania stosunku pracy wskutek wypowiedzenia zmieniającego.

Dowód: 1. Akta Sądu Rejonowego w Jarosławiu sygn. akt IV P 12/14:

- wyrok z dnia 30.03.2015 r.

- wyrok Sądu Okręgowego w Przemyślu sygn. akt III pa 35/15 z dnia 26.06.2015 r.

Ponadto w toku nin. postępowania Sąd ustalił, że u byłego pracodawcy wnioskodawcy z dniem 21 grudnia 2011 r. wprowadzono nowy Regulamin pracy i wynagradzania, a od dnia 20 lipca 2012 r. nowy Regulamin organizacyjny. Następnie w ramach zmian organizacyjnych uregulowano kwestię tzw. „podróży służbowych” pracowników spółki wykonujących

w sposób stały prace poza siedzibami poszczególnych (...) (26 lutego 2013 r.). Efektem tych zmian było wręczenie pracownikom tzw. zaplecza budowlanego wypowiedzeń zmieniających warunki pracy w zakresie miejsca pracy.

Ponadto Sąd ustalił, że w czasie zatrudnienia wnioskodawca miał umówione wynagrodzenie akordowe liczone według stawki godzinowej, dodatek brygadzystowski oraz stażowy. W 2012 r. r. wynagrodzenie akordowe brutto w poszczególnych miesiącach wynosiło od 1.512,- zł do 3.094,- zł, a w 2013 r. od 1.568,- zł do 2.184 zł. Ponadto do lutego 2013 r. wnioskodawca oprócz wynagrodzenia zasadniczego co miesiąc otrzymał diety i dodatkowe wynagrodzenie z tytułu wykonywania pracy na budowach poza siedzibą pracodawcy (i miejscem swego zamieszkania) w kwotach od 391,-zł do 1.021,80 zł. Do września 2012 r. miał też zgodę na używanie samochodu prywatnego do celów służbowych.

Dowód: 1. Akta Sądu Rejonowego w Jarosławiu sygn. akt IV P 12/14:

- Regulamin pracy i wynagradzania z dnia 21.12.2011 r. k. 33 i nast.

- Regulamin organizacyjny z dnia 20.07.2012 r. k. 52 i nast.

- pismo z dnia 26.02.2013 r. k. 10

- zestawienie diet i dodatkowego wynagrodzenia k. 129,

- kartoteki wynagrodzeń za lata 2011-2013 k. 130-135,

- wypowiedzenie umowy o używanie samochodu pracownika z dnia 26.09. (...). k. 11,

2. zeznania wnioskodawcy (e-protokół z dnia 11.09.2015 r. - 26 min.).

Ustaień tych Sąd dokonał w oparciu o dokumenty urzędowe, zgromadzone w postępowaniu przed organem rentowym oraz sądowym, których prawdziwości nie kwestionowała żadna ze stron. Ponadto w całości uwzględnił zeznania wnioskodawcy, który opisał swoje starania podjęte w celu uzyskania świadczenia przedemerytalnego.

Wszystkie zgromadzone dowody wzajemnie się potwierdzają i uzupełniają, wobec czego są wiarygodnym źródłem ustaleń faktycznych.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołanie wnioskodawcy A. D. jest nieuzasadnione.

Warunki nabywania i utraty prawa do świadczeń przedemerytalnych określono w ustawie z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (t.j. Dz. U. z 2013 r. poz. 170). W art. 2 ust. 1 pkt 2 oraz ust. 3 cyt. ustawy postanowiono, że prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje m.in. osobie, która:

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.), w którym była zatrudniona przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, ukończyła co najmniej 60 lat - mężczyzna oraz posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 35 lat dla mężczyzn.

Ponadto przyjęto, 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.

W rozstrzyganej sprawie sporne okazało się czy wnioskodawca spełnił wszystkie określone w art. 2 ust. 1 pkt 2 powołanej ustawy warunki do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego. Świadczenie przedemerytalne, jak wynika z art. 2 ust. 1 cyt. ustawy, przysługuje osobom dotkniętym likwidacją lub upadłością zakładu pracy, likwidacją stanowiska pracy lub niewypłacalnością pracodawcy oraz tracącym prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego o wieloletnim stażu i wieku zbliżonym do emerytalnego. Świadczenia te związane są zatem nie tylko z zaistnieniem okoliczności związanej z utratą źródła utrzymania, ale także uzależnione od posiadania określonego okresu składkowego i nieskładkowego, a ich źródłem finansowania jest budżet państwa. Nabycie prawa do świadczenia przedemerytalnego jest uzależnione od łącznego spełnienia wszystkich wymienionych warunków. Ponadto co istotne, uzyskanie prawa do świadczenia przedemerytalnego przez osobę ubezpieczoną zostało uzależnione od wskazanych wyżej przesłanek, których realizacja musi nastąpić w określonym porządku chronologicznym. Prawo do świadczenia można uzyskać wówczas, gdy bezpośrednio po rozwiązaniu stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy osoba ubezpieczona zarejestruje się jako bezrobotna.

W rozpoznawanej sprawie organ rentowy nie kwestionował istnienia przesłanki dotyczącej stażu ubezpieczeniowego wnioskodawcy, jego wieku czy statusu osoby bezrobotnej i okresu pobierania zasiłku dla bezrobotnych. Natomiast sporny okazał się warunek określony w art. 2 ust. 1 pkt 2 cyt. ustawy. W rezultacie do rozstrzygnięcia pozostał problem związku pomiędzy ustaniem ostatniego stosunku pracy a przyczyną/ współprzyczyną rozwiązania tego stosunku, leżącą po stronie wnioskodawcy.

Wnioskodawca niewątpliwie składając wniosek o świadczenie przedemerytalne wykazał, że ukończył 61 lat, jest zarejestrowany jako bezrobotny oraz legitymuje się okresem zatrudnienia w wymiarze 41 lat, 2 miesiące i 15 dni. Natomiast nie można przyjąć, że spełniony został warunek, wskazany w cytowanym na wstępie przepisie w zakresie

rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Na obecne rozstrzygnięcie niewątpliwie rzutuje prawomocny wyrok wydany w sprawie z powództwa A. D. przeciwko ostatniemu pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy (sygn. akt IV P 12/14). Zgodnie bowiem z przepisem art. 365 § 1 k.p.c. orzeczenie prawomocne wiąże nie tylko strony i sąd, który je wydał, lecz również inne sądy oraz inne organy państwowe i organy administracji publicznej, a w wypadkach w ustawie przewidzianych także inne osoby.

To postępowanie w sprawie pracowniczej o sprostowanie świadectwa pracy w istocie dotyczyło faktycznej przyczyny ustania stosunku pracy w związku z odmową przez wnioskodawcę przyjęcia wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy w zakresie miejsca pracy, jako rzutujące na obniżenie wysokości wynagrodzenia poprzez zaniechanie wypłaty przez pracodawcę należności z tytułu delegacji służbowych.

Obecnie Sąd w pełni podzielając stanowisko zaprezentowane dotychczas przez sądy obu instancji w sprawie sygn. akt IV P 12/14 także na podstawie własnych ustaleń przyjął, że w sprawie nie został spełniony warunek w postaci rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika. Wnioskodawca nie wykazał, aby wyłączną przyczyną rozwiązania stosunku pracy były przyczyny leżące po stronie pracodawcy.

(...) sprawy o świadczenie przedemerytalne sprowadzało się bowiem do ustalenia, czy została zachowana przesłanka z art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r.

o świadczeniach przedemerytalnych, a mianowicie czy rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia. Definicja legalna „przyczyn dotyczących zakładu pracy” została uregulowana w art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. a-d ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia (t.j. Dz. U. z 2015, poz. 149 ze zm.) gdzie wskazano, iż ilekroć jest mowa o przyczynach dotyczących zakładu pracy oznacza to m.in.:

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 kodeksu pracy, w przypadku rozwiązania stosunków 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.

Definiując częściowo termin „przyczyny dotyczące zakładu pracy” zamieszono odesłanie do "rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn niedotyczących pracowników, zgodnie z przepisami o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników". Tego rodzaju przepisy zawiera ustawa z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t.j. Dz.U.

z 2015 r. poz. 192). Zgodnie z art. 1 ust. 1 pkt 1-3 ustawy, jej przepisy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej:

1) 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników;

2) 10 % pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100 pracowników, jednakże mniej niż 300 pracowników, oraz

3) 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników - zwanego dalej "grupowym zwolnieniem".

Katalog pracowników objętych zakresem podmiotowym aktu doprecyzowuje art. 1 ust. 2 cyt. ustawy, który stanowi, że liczby odnoszące się do pracowników określonych w ust. 1 obejmują pracowników, z którymi w ramach grupowego zwolnienia następuje rozwiązanie stosunków pracy z inicjatywy pracodawcy na mocy porozumienia stron, jeżeli dotyczy to co najmniej 5 pracowników.

Podstawą likwidacji przez pracodawcę stanowiska pracy, zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (t.j. Dz. U.2013, poz. 170) w zw. z art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. b ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia (t.j. Dz. U. z 2015, poz. 149) powinny być względy natury ekonomicznej, organizacyjnej, produkcyjnej albo technologicznej.

Równocześnie należy zauważyć, że art. 10 ust. 1 tej ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania (...) dotyczy zwolnień indywidualnych pracowników u pracodawców podlegających ustawie i tam za przyczyny rozwiązania stosunku pracy nie dotyczącą pracownika, uważa się przyczyny stanowiące wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron. Zważywszy na fakt, iż ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania (...) dotyczy także ustania stosunku prac wskutek dokonania wypowiedzenia zmieniającego, przyjęc należy, iż dorobek orzecznictwa na tle tej ustawy ma odpowiednie przełożenie do rozwiązania stosunku pracy na podstawie Kodeksu pracy w trybie art. 42§ 2 i 3 tegoż, tak jak miało to miejsce w przypadku wnioskodawcy.

Rozumienie zaś wspomnianego wyżej pojęcia „rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn nie dotyczących pracowników” na tle ustawy z 13 marca 2003 r.

o szczególnych zasadach rozwiązywania nie budzić większych rozbieżności. Na tle tej ustawy dominujące orzecznictwo sądowe przyjmuje, że rozwiązanie stosunku pracy w następstwie nie przyjęcia przez pracownika warunków zaproponowanych mu w wypowiedzeniu zmieniającym nie wyklucza uznania, iż stosunek pracy uległ rozwiązaniu z przyczyn nie dotyczących pracownika. Wprawdzie poglądy te kształtowały się z reguły przy ocenie roszczeń pracowników o odprawę w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy, ale nie ma powodu, dla którego należałoby pojęcie to inaczej wyklądać w przypadku oceny spełnienia przesłanek do nabycia świadczenia przedemerytalnego.

W świetle dominującego orzecznictwa Sądu Najwyższego, odmowa przyjęcia przez pracownika zaproponowanych mu przez pracodawcę nowych warunków pracy może być uznana za współprzyczynę i tym samym prowadzić do uznania, że stosunek pracy nie został rozwiązany z przyczyn dotyczących zakładu pracy wtedy, jeżeli pracownikowi zaproponowano odpowiednią pracę, co przy uwzględnieniu interesu zarówno pracownika jak i zakładu pracy oraz rodzaju i charakteru zaproponowanej pracy uzasadniałoby oczekiwanie, iż pracownik powinien przyjąć zaoferowane mu nowe warunki (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 marca 2009 r. I PK 185/08 OSNP 2010/21-22/259; uchwała SN 7 sędziów z dnia 18 czerwca 2009 r. III PZP 1/09; wyrok SN z dnia 16 listopada 2000 r. I PKN 79/00 OSNP 2002/10/240; wyrok SN z dnia 9 listopada 1990 r., I PR 335/90, OSP 1991 nr 9, poz. 212; postanowienie SN z dnia 21 sierpnia 2008 r. II PK 67/08 LEX nr 785526 ; z dnia 4 lipca 2001 r., I PKN 521/00, OSNP 2003 nr 10, poz. 244). Z analizy powyższych orzeczeń wynika, że odmowa przyjęcia przez pracownika warunków pracy i płacy zaproponowanych mu

w trybie wypowiedzenia zmieniającego, które w sposób istotny pogarszają jego warunki pracy lub płacy albo mają formę szykany w stosunku do niego nakierowaną na „pozbycie” się go przez pracodawcę, nie stanowi współprzyczyny rozwiązania stosunku pracy, i wówczas przyjmuje się, iż stosunek pracy został rozwiązany z przyczyn nie dotyczących pracownika (tak w wyroku Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 15 września 2012 r. III AUa 494/12).

Odnosząc powyższe rozważania do nin. sprawy Sąd przyjął, że warunki zaproponowane wnioskodawcy w wypowiedzeniu zmieniającym, zmieniające miejsce pracy powodowały faktycznie zmniejszenie jego wynagrodzenie i to w sytuacji, gdy pracodawca oczekiwał, że ma on wykonywać taki sam zakres obowiązków, jaki dotychczas wykonywał. Niemniej nie można stwierdzić, że warunki wypowiedzenia zmieniającego prowadziły do rażąco niekorzystnej zmiany warunków pracy i płacy wnioskodawcy. Zmiana odnosiła się bowiem nie do wynagrodzenia zasadniczego, ale rozliczeń związanych z delegacjami służbowymi. W tym miejscu należy też wskazać, że praca

robotnika budowlanego, do którego niewątpliwie zalicza się murarzy-tynkarzy, nie polega ze swej istoty na stałym przemieszczaniu się na określonym obszarze geograficznym (jak to ma miejsce w przypadku kierowców czy przedstawicieli handlowych). Praca wnioskodawcy ma jednak nietypowy charakter z tego względu, że choć nie polega na stałym przemieszczaniu się, to jednak rodzaj prowadzonej przez pracodawcę działalności gospodarczej w dużej mierze determinuje konieczność wykonywania przez pracownika pracy w różnych miejscach, przy czym nie odbywa się to incydentalnie (okazjonalnie), ale stale i przez dłuższy okres. Stąd nie można pozbawić pracodawcy możliwości unormowania kwestii związanych z miejscem pracy swoich pracowników

Wobec brzmienia wskazanych wyżej przepisów, w ocenie tut. Sądu Okręgowego, zebrany w sprawie materiał dowodowy wskazuje na fakt, iż umowa o pracę wnioskodawcy nie została rozwiązana z przyczyn dotyczących wyłącznie zakładu pracy. Stanowisko pracy, na którym był zatrudniony wnioskodawca - murarz tynkarz nie uległo likwidacji, a po rozwiązaniu z nim stosunku pracy zostały zatrudnione inne osoby. Ponadto spółka nie pozostawała w złej kondycji finansowej i nie miała zamiaru zwalniania wnioskodawcy. Brak było przyczyn ekonomicznych i organizacyjnych występujących po stronie zakładu pracy, które zainicjowałyby rozwiązywanie umowy o pracę z wnioskodawcą. Definitywne rozwiązanie stosunku pracy było następstwem odmowy przez wnioskodawcę przyjęcia zmienionych warunków pracy.

Z zeznań wnioskodawcy, dokumentacji zawartej w jego aktach osobowych oraz przebiegu postępowania sądowego w ww. sprawie pracowniczej jednoznacznie wynika, że wnioskodawca nie był zainteresowany pracą za niższym wynagrodzeniem, które było konsekwencją zmiany miejsca pracy. Określenie miejsca pracy „na terenie Polski” spowodowało pozbawienie powoda prawa do rozliczania delegacji (diety i kosztów przejazdu) z miejsca zamieszkania do miejsca faktycznego świadczenia pracy. Odmowa zatem przyjęcia przez wnioskodawcę nowych warunków pracy stanowiła współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy, a zatem brak jest podstaw do przyjęcia, że stosunek pracy wnioskodawcy ustał z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczenia przedemerytalnych

Na marginesie należy wskazać, że odmawiając przyjęcia zaproponowanych warunków pracy wnioskodawca nie miał świadomości, iż może to mieć znaczenie w przyszłości przy ubieganiu się o świadczenie przedemerytalne. Z tego punktu widzenia zachowanie wnioskodawcy okazało się nieracjonalne.

Z tych wszystkich względów Sąd uznał, że wnioskodawca nie spełnia warunków do uzyskania świadczenia przedemerytalnego, dlatego też na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. w zw. z powołanymi przepisami ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (t.j. Dz. U. z 2013 r. poz. 170) orzeczono o oddaleniu odwołania.