

Sygn. akt VII U 1594/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 grudnia 2016 r.

Sąd Okręgowy Warszawa - Praga w Warszawie VII Wydział Pracy  
i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Marcin Graczyk

Protokolant: st. sekr. sądowy Dominika Kołpa

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 22 grudnia 2016 r. w Warszawie

sprawy W. B.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w W.

o świadczenie przedemerytalne

na skutek odwołania W. B.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w W.

z dnia 21 września 2016 r. znak: (...)

1. zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że przyznaje W. B. prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia 1 września 2016 r.,
2. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w W. na rzecz W. B. kwotę 180 (sto osiemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt VII U 1594/16

## UZASADNIENIE

W dniu 13 października 2016 r. ubezpieczony W. B. wniósł odwołanie od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w W. z dnia 21 września 2016 r., (...), dotyczącej odmowy przyznania mu prawa do świadczenia przedemerytalnego. W uzasadnieniu odwołania ubezpieczony podniósł, że w okresie od dnia 17 października 2015 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. przebywał na zwolnieniu lekarskim, a dokumenty wypowiedające warunki umowy o pracę, zostały mu doręczone pocztą (odwołanie wraz z załącznikami, k. 2-8 a.s.).

W odpowiedzi na odwołanie Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w W. wniósł o oddalenie odwołania. W uzasadnieniu organ rentowy wskazał, iż ze świadectwa pracy ubezpieczonego, z dnia 11 marca 2016 r. wystawionego przez (...) Sp. z o.o. z siedzibą w K. wynika, że odwołujący był zatrudniony od 3 lipca 2000 r. do 29 lutego 2016 r. i że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania zgodnie z art. 30 par. 1 pkt 2 w związku z art. 42 par. 3 Kodeksu pracy.

Z wypowiedzenia warunków pracy z dnia 17 listopada 2015 r. wynika, że zostało ono spowodowane przeniesieniem w inne - do S. - miejsca działalności zakładu wylęgu drobiu.

Ponadto organ rentowy wskazał, że ubezpieczony w piśmie skierowanym do Zarządu (...) Sp. z o.o. podniósł, iż zatrudnienia w S. nie podjął z powodu odległości jaka dzieli go od miejsca zamieszkania i z powodu faktu, iż w wieku 62 lat nie czuł się na siłach aby pokonywać każdego dnia odległość wynoszącą 200 km w obie strony. Faktycznie jednak z O. do S. jest ok. 80 km w jedną stronę, a przewidywany czas podróży wynosi ok. 1 godziny i 15 minut. Jest to czas w jakim bardzo dużo osób w wieku produkcyjnym dojeżdża do pracy, także na terenie W..

Nadto Zakład Ubezpieczeń Społecznych podniósł, że skutek, jaki wywołało złożone przez pracodawcę wypowiedzenie zmieniające zależał od woli pracownika, wobec czego rozwiązanie stosunku pracy lub zmiana treści zawartej umowy o pracę zależała od jego decyzji.

Jeżeli występują przyczyny uzasadniające wypowiedzenie stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika, pracodawca nie ma obowiązku proponować mu dalszej pracy na zmienionych warunkach. Rozwiązanie umowy o pracę na skutek odmowy przyjęcia proponowanych warunków zatrudnienia stanowi współprzyczynę tego rozwiązania. Wobec powyższego brak jest podstaw prawnych i faktycznych do przyjęcia, że do rozwiązania stosunku pracy doszło z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu ustaw o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (odpowiedź na odwołanie, k.9 a.s.).

W piśmie procesowym z dnia 7 listopada 2016 r. odwołujący wskazał, że odmowa przyjęcia nowych warunków pracy i płacy zaproponowanych pracownikowi w trybie wypowiedzenia zmieniającego, które pogarszają jego warunki pracy, nie stanowią współprzyczyn rozwiązania stosunku pracy i przyjmuje się, że taki stosunek pracy zostaje rozwiązany z przyczyn nie dotyczących pracownika. Ponadto ubezpieczony podniósł, że spełnił wszystkie wymagane przepisami prawa warunki konieczne do przyznania mu świadczenia przedemerytalnego, wymienionego w ustawie o świadczeniach przedemerytalnych, w szczególności wbrew twierdzeniu ZUS został spełniony warunek wymieniony w art. 2 ust.1 pkt 2 ww. ustawy, tj. stosunek pracy został z nim rozwiązany z przyczyn leżących po stronie pracodawcy w rozumieniu ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucji rynku pracy, co powoduje, że jego odwołanie zasługuje na uwzględnienie w całości (pismo procesowe z dnia 7 listopada 2016 r., k.13-14 a.s.).

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

Odwołujący W. B., urodzony w dniu (...), w dniu 5 września 2016 r. złożył w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w W. wniosek o świadczenie przedemerytalne. Do wniosku dołączył informację, dotyczącą okresów składkowych i nieskładkowych, wraz z dokumentacją potwierdzającą te okresy (k. 1-9 a.r.).

Decyzją z dnia 21 września 2016 r., znak: (...), Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w W. odmówił ubezpieczonemu prawa do świadczenia przedemerytalnego, ponieważ stosunek pracy w zakładzie, w którym odwołujący był zatrudniony przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, nie został rozwiązany z przyczyn dotyczących zakładu. Jednocześnie na podstawie załączonych dokumentów organ rentowy uznał za udowodniony ogólny staż pracy odwołującego, w wymiarze 46 lat, 3 miesięcy i 6 dni (decyzja z dnia 21 września 2016 r., k.25 a.s.).

Od decyzji z dnia 21 września 2016 r., znak: (...), W. B. złożył odwołanie, inicjując tym samym niniejsze postępowanie.

W. B. w okresie od 3 lipca 2000 r. do 29 lutego 2016 r. zatrudniony był w (...) Sp. z o.o. na stanowisku elektryka-konserwatora. Odwołujący w okresie od 17 października 2015 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. przebywał na zwolnieniu lekarskim, w związku z operacją ręki. Powyższy stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania na mocy art. 30 par. 1 pkt 2 w związku z art.42 par. 3 Kodeksu pracy. Przyczyną wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę było przeniesienie w inne miejsce działalności zakładu wylęgu drobiu, co wiązało się ze zmianą miejsca wykonywania pracy.

Dokumenty wypowiedzenia warunków umowy o pracę odwołujący otrzymał pocztą.

W. B. zaproponowano nowe warunki umowy o pracę: pracę w nowo powstałym zakładzie w S., oddalonym o 80 km od miejsca zamieszkania ubezpieczonego.

Dojazd do nowego miejsca pracy, dla odwołującego byłby znacznie utrudniony, z uwagi na sporą odległość między miejscem zamieszkania odwołującego-O., a nowym miejscem pracy – S. (zeznania świadka D. R., k.27-28 a.s., zeznania odwołującego, k.28-29 a.s., świadectwo pracy, k.5 a.s.).

Od dnia 1 marca 2016 r. odwołujący pozostaje zarejestrowany w Urzędzie Pracy w O.. W okresie od dnia 1 marca 2016 r. do dnia 28 lutego 2017 r. W. B. będzie pobierał zasiłek dla bezrobotnych (zaświadczenie, k. 9 a.r.).

Powyższy stan faktyczny Sąd Okręgowy ustalił na podstawie dowodów z dokumentów zawartych w aktach sprawy oraz w aktach rentowych, a także w oparciu o przesłuchanie odwołującego W. B. oraz świadka D. R.. Dowody osobowe zebrane w sprawie są spójne, logiczne oraz znajdują potwierdzenie w dokumentach. Sąd Okręgowy dał im, zatem wiarę w całości. W ocenie Sądu Okręgowego zebrany w sprawie materiał dowodowy stanowił wystarczającą podstawę do wydania orzeczenia końcowego.

### **Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie zważył, co następuje:**

Odwołanie W. B. od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w W. z dnia 21 września 2016 r., (...) dotyczącej prawa do świadczenia przedemerytalnego jest zasadne i podlega uwzględnieniu.

Przepis art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. 2013 r. poz. 170) w sześciu punktach zawiera enumeratywne wyliczenie kategorii osób, którym przysługuje prawo do świadczenia przedemerytalnego. 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,
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, 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,
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, 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,
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,
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,
6. do dnia 31 grudnia roku poprzedzającego rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego, z powodu **likwidacji pracodawcy lub niewypłacalności pracodawcy**, w rozumieniu przepisów o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, u którego była zatrudniona lub pozostawała w stosunku

służbowym przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, posiadała okres uprawniający do emerytury wynoszący co najmniej 34 lata dla kobiet i 39 lat dla mężczyzn.

Zgodnie z art. 2 ust. 3 ustawy świadczenie przedemerytalne przysługuje osobie, która spełnia szczególne warunki wymagane do przyznania tego świadczenia, jeżeli:

1. przez okres co najmniej 6 miesięcy pobierała zasiłek dla bezrobotnych i nadal jest zarejestrowana jako bezrobotna,
2. w okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych nie odmówiła bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia 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 realiach niniejszej sprawy należy podkreślić, że jedyną kwestią sporną niniejszego postępowania było ustalenie spełnienia przez wnioskodawcę przesłanek uprawniających do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego na podstawie ustawy z dnia 30 kwietnia

2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych, ale tylko w zakresie przyczyny rozwiązania stosunku pracy oraz nabycia przez odwołującego prawa do świadczenia przedemerytalnego. Tym samym, Sąd winien ustalić w pierwszej kolejności, czy rozwiązanie stosunku pracy z ubezpieczonym nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

W związku z powyższym, Sąd ograniczył zakres rozpoznania sprawy do podnoszonego w odwołaniu przedmiotu sporu, gdyż bezspornym było, że wszystkie pozostałe przesłanki do ustalenia prawa do świadczenia przedemerytalnego zostały przez ubezpieczonego spełnione.

W przedmiotowej sprawie ubezpieczony otrzymał wypowiedzenie warunków umowy o pracę, w którym wskazano, że przyczyną wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę jest przeniesienie w inne miejsce działalności zakładu wylęgu drobiu, co wiąże się ze zmianą miejsca wykonywania pracy.

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

Jak ustalono w toku postępowania odległość z miejsca zamieszkania odwołującego do S.-nowej siedziby firmy, wynosi około 80 km w jedną stronę. Dojazd do pracy, komunikacją miejską z uwagi na brak bezpośredniego połączenia oraz czas pracy odwołującego trwałby około 4 godzin w jedną stronę, a zatem dojazd ten byłby długotrwały oraz kosztowny w porównaniu do poprzednich warunków pracy.

Ponadto odwołujący będąc zatrudnionym na stanowisku elektryka, winien wykazywać się pełną dyspozycyjnością czasu, co ze względu na odległość zakładu pracy od jego miejsca zamieszkania byłoby niemożliwe.

Już tylko na marginesie wskazać należy, iż pozostali pracownicy, którym również wypowiedziano warunki umów o pracę, zamieszkują w promieniu 30 km od miejsca pracy, a zatem są dyspozycyjni oraz dostępni w bardzo krótkim czasie.

Przekładając powyższe ustalenia na realia niniejszej sprawy odmowa przyjęcia nowych warunków pracy i płacy zaproponowanych pracownikom w trybie wypowiedzenia zmieniającego, które pogarszają jego warunki pracy, nie stanowią współprzyczyny rozwiązania stosunku pracy i przyjmuje się, że taki stosunek pracy zostaje rozwiązany z przyczyn nie dotyczących pracownika.

Zastosowanie ma art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (t.j. Dz.U. z 2013 r. poz. 170). ( Wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu - Z Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 3 czerwca 2015 r. III AUa 1681/14, Legalis)

Takie samo stanowisko wyraził Sąd Apelacyjny w Katowicach - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w wyroku z dnia 26 listopada 2014 r. III AUa 1557/14 (opubl. Legalis), który uznał, że odmowa przyjęcia przez pracownika warunków pracy i płacy –proponowanych mu w trybie wypowiedzenia zmieniającego, które w sposób istotny – naruszają jego warunki pracy lub płacy albo mają formę szykany w stosunku do niego nakierowaną na "pozbycie" się go przez pracodawcę, nie stanowi współprzyczyny związania stosunku pracy i wówczas przyjmuje się, iż stosunek pracy został rozwiązany z przyczyn niedotyczących pracownika. Zaś ocena, czy odmowa przyjęcia nowych warunków pracy i płacy stanowi współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy należy do sądu -rozpoznającego sprawę i jest kwestią ustaleń faktycznych. Sąd dokonując takiej oceny powinien przy tym po pierwsze, wziąć pod uwagę interes pracownika i zakładu pracy. Po drugie, ocena ta powinna być zobiektywizowana, co oznacza, że Sąd powinien rozważyć, czy w danych okolicznościach zaproponowane pracownikowi nowe warunki pracy są usprawiedliwione sytuacją pracodawcy i czy rozsądnie rzecz biorąc osoba znajdującą się w takiej sytuacji, jak zainteresowany pracownik, powinna tę ofertę przyjąć. Po trzecie - dokonując takiej oceny Sąd powinien mieć na uwadze, że jeśli występują przyczyny uzasadniające wypowiedzenie stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, pracodawca nie ma obowiązku proponować mu dalszej pracy na zmienionych warunkach.

Wobec powyższego bezspornie uznać należy, iż sposób rozwiązania umowy o pracę w postaci wypowiedzenia zmieniającego w trybie art. 42 k.p, odpowiada wskazanemu w art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych - pojęciu przyczyn niedotyczących pracowników w zw. z art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Uznać należy także że odwołujący otrzymał wypowiedzenie zmieniające w trybie art. 42 k.p oraz to, że ustawę o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników stosuje się do wypowiedzenia otrzymanego w tym trybie.

Mając to na uwadze, na podstawie powołanych przepisów prawa oraz art. 477<sup>14</sup> § 2 k.p.c., Sąd zmienił zaskarżoną decyzję organu rentowego z dnia 21 września 2016 r., (...) w ten sposób, że przyznał odwołującemu prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia 1 września 2016 r., o czym orzekła w pkt. 1 wyroku.

Jednocześnie Sąd w punkcie 2 wyroku zasądził od organu rentowego na rzecz odwołującego kwotę 180,00 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Z uwagi na fakt przegrania sprawy przez organ rentowy, zgodnie z § 12 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 29 lipca 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez adwokata ustanowionego z urzędu ( Dz.U.2015.1078).

## ZARZĄDZENIE

(...)

(...)