

Sygn. akt III AUa 735/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 listopada 2017 r.

Sąd Apelacyjny w Gdańsku – III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Alicja Podlewska (spr.)
Sędziowie:	SSA Iwona Krzczowska – Lasoń SSA Małgorzata Gerszewska
Protokolant:	sekretarz sądowy Urszula Kowalska

po rozpoznaniu w dniu 23 listopada 2017 r. w Gdańsku

sprawy J. J.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S.

o świadczenie przedemerytalne

na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S.

od wyroku Sądu Okręgowego w Słupsku V Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 14 marca 2017 r., sygn. akt V U 94/17

oddala apelację.

SSA Małgorzata Gerszewska SSA Alicja Podlewska SSA Iwona Krzczowska – Lasoń

Sygn. akt III AUa 735/17

UZASADNIENIE

Ubezpieczona J. J. wniosła odwołanie od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. z dnia 04.01.2017 r., domagając się jej zmiany poprzez przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego. W uzasadnieniu odwołania podniosła, że rozwiązanie stosunku pracy z pracodawcą nastąpiło z przyczyn ekonomicznych leżących po stronie pracodawcy. Świadcstwo pracy z dnia 31.05.2016 r. wyraźnie wskazuje przyczynę rozwiązania stosunku pracy w wyniku wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę, na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 kodeksu pracy w związku z art. 42 § 1 i 3 kodeksu pracy.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. (pozwany) w odpowiedzi na odwołanie wniósł o jego oddalenie oraz zasądzenie od ubezpieczonej kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych. W ocenie pozwanego rozwiązanie stosunku pracy z (...) w U. nie nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

Wyrokiem z dnia 14.03.2017 r. Sąd Okręgowy w Słupsku zmienił decyzję pozwanego w ten sposób, że przyznał J. J. prawo do świadczenia przedemerytalnego począwszy od dnia 15.12.2016 r. (sygn.. V U 94/17).

Swoje rozstrzygnięcie Sąd I instancji oparł o następujące ustalenia faktyczne i rozważania.

Ubezpieczona J. J. (ur. (...)), lat (...), w dniu 14.12.2016 r. złożyła wniosek o przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego. Na podstawie załączonych dokumentów (świadcstw pracy) udokumentowała niekwestionowany przez organ rentowy okres składkowy i nieskładkowy w wymiarze 35 lat 1 miesiąc i 15 dni.

Ostatnio ubezpieczona była zatrudniona w (...) w U., w pełnym wymiarze czasu pracy jako specjalista ds. finansów.

W dniu 01.02.2016 r. pracodawca wypowiedział ubezpieczonej, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, dotychczasowe warunki pracy i płacy wynikające z umowy o pracę zawartej w dniu 28.09.2005 r. na czas nieokreślony i po jego upływie zaproponował zmianę stanowiska pracy ze specjalisty ds. finansów na referenta ds. administracyjno-gospodarczych oraz wynagrodzenie kat VII wynagrodzenie zasadnicze z wysokości 4.950 zł na 2.000 zł plus dodatek stażowy 20%.

Ubezpieczona nie przyjęła nowych warunków pracy i płacy. Stosunek pracy ustał w związku z wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. w zw. z art. 42 § 1 i 3 k.p. Po rozwiązaniu umowy o pracę pracodawca wypłacił ubezpieczonej odprawę pieniężną w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia.

Ubezpieczona jest zarejestrowana w Powiatowym Urzędzie Pracy w S. jako bezrobotna z prawem do zasiłku od dnia 03.06.2016 r. do nadal. W powyższym okresie nie przedstawiono ubezpieczonej odpowiedniej propozycji zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej.

Zaskarżoną decyzją z 04.01.2017 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. odmówił ubezpieczonej prawa do świadczenia przedemerytalnego.

Sąd I instancji wyjaśnił, iż zasady przyznawania świadczeń przedemerytalnych określa ustawa z dnia 30 kwietnia 2004r. o świadczeniach przedemerytalnych (j.t. Dz. U. 2013 r. poz. 170 ze zm.). Świadczenie przedemerytalne 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. Nie jest to świadczenie z ubezpieczenia społecznego, ale ma charakter zbliżony do renty socjalnej, świadczeń rodzinnych czy z pomocy społecznej (vide uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2006 r. sygn. akt II UZP 8/2006).

Zważyć należy, że nabycie prawa do świadczenia przedemerytalnego jest uzależnione od łącznego spełnienia wszystkich wymienionych warunków. Takie stanowisko przyjął również Sąd Apelacyjny w Białymstoku w wyroku z dnia 5 czerwca 2007r., w którym stwierdził, że osoba ubiegająca się o prawo do świadczenia przedemerytalnego musi spełniać łącznie wszystkie przesłanki prawne z art. 2 ust. 1 pkt 5 i ust. 3 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz.U. nr 120, poz. 1252).

Stosownie do treści art. 2 ust. 1 pkt 5 w/w ustawy prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje osobie, która:

- 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 oraz

- posiada okres uprawniający do emerytury wynoszący co najmniej 35 lat dla kobiet i 40 lat dla mężczyzn.

Natomiast zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 2 w/w ustawy 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 (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.

Zgodnie zaś z art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (jednolity tekst Dz. U. z 2013r. poz. 674) jako przyczyny dotyczące zakładu pracy należy rozumieć:

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 roku - Kodeks pracy, 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.

Nie budzi żadnych wątpliwości, że ubezpieczona spełnia warunek co do wieku, stażu ubezpieczeniowego oraz sposobu rozwiązania stosunku pracy.

W konkretnej sprawie Sąd Okręgowy ustalił, że ubezpieczona otrzymała wypowiedzenie zmieniające w trybie art. 42 k.p. Przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003 r. Nr 90, poz. 844) stosuje się zaś odpowiednio do wypowiedzenia otrzymanego w tym trybie. Powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego 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). należy przyjąć, że odmowa przyjęcia przez pracownika warunków pracy i płacy zaproponowanych mu w trybie wypowiedzenia zmieniającego, które pogarszają jego warunki pracy, nie stanowi współprzyczyny rozwiązania stosunku pracy i wówczas przyjmuje się, że stosunek pracy nie został rozwiązany z przyczyn niedotyczących pracownika. Sąd Okręgowy zaznaczył, że z wypowiedzenia ubezpieczonej warunków umowy o pracę i płacę z dnia 01.02.2016 r. jednoznacznie wynika, że warunki wypowiedzenia zmieniającego obniżające jej wynagrodzenie z wysokości 4.950 zł na 2000 zł plus dodatek stażowy 20% prowadziły do niekorzystnej zmiany jej warunków pracy i płacy. Odmowa przyjęcia przez ubezpieczoną takich warunków pracy i płacy nie stanowiła współprzyczyny rozwiązania stosunku pracy, a zatem nie można kwestionować, że stosunek pracy ubezpieczonej ustał z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych.

Sąd Okręgowy zważył, iż ubezpieczona spełnia pozostałe warunki do nabycia świadczenia przedemerytalnego albowiem: przed złożeniem wniosku korzystała z zasiłku dla bezrobotnych przez okres co najmniej 6 miesięcy, nadal jest zarejestrowana jako bezrobotna, w okresie pobierania zasiłku nie odmówiła zatrudnienia, wniosek złożyła w dniu 14.12.2016 r. Zgodnie z art. 7 ust. 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych z dnia 30 kwietnia 2004 r. (Dz. U. z 2013 r. poz. 170 ze zm.) 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. W związku z powyższym prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje ubezpieczonej od dnia 15.12.2016 r. tj. od dnia następnego po dniu złożenia wniosku o przyznanie prawa do świadczenia.

Mając na uwadze omówione powyżej względy natury faktycznej i prawnej, Sąd w oparciu o art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. zmienił zaskarżoną decyzję i przyznał ubezpieczonej J. J. prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia 15.12.2016 roku, o czym orzeczono w sentencji wyroku.

Apelację od wyroku wniósł organ rentowy zaskarżając go w całości i zarzucając mu:

- naruszenie prawa materialnego tj. art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych (t.j. Dz. U. z 2013 roku, poz. 170 ze zm.) w zw. z art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2015 roku, poz. 149) przez przyjęcie, że stosunek pracy ubezpieczonej ustał z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych i w związku z tym przyznanie J. J. prawa do świadczenia przedemerytalnego począwszy od 15 grudnia 2016 roku,
- naruszenie prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, polegające między innymi na nie wyjaśnieniu wszystkich wątpliwości i nieściśłości w sprawie oraz dokonanie błędnej oceny materiału dowodowego.

Wskazując na powyższe pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie odwołania w całości, ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd Okręgowy w Słupsku Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych. Ponadto wniósł o zasądzenie od ubezpieczonej na rzecz organu rentowego kosztów postępowania za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu apelacji pozwany wskazał, że Sąd I instancji błędnie ustalił wnioskodawczyni prawo do świadczenia przedemerytalnego, albowiem J. J. nie spełniła kumulatywnie wszystkich przesłanek, o których mowa w art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. Nr 120, poz. 1252 z późn. zm.). W dacie 14 grudnia 2016 roku ubezpieczona złożyła wniosek o świadczenie przedemerytalne. Ubezpieczona udowodniła 35 lat, 1 miesiąc, 15 dni okresów składkowych, nieskładkowych. Z treści świadectwa pracy z dnia 31 maja 2016 roku wynika, że rozwiązanie stosunku pracy z (...) w U. nastąpiło w trybie art. 30 § 1 pkt 2 w zw. z art. 42 § 1 i 3 K.p. Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych (t.j. Dz. U. z 2013 roku, poz. 170 ze zm.) prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje kobiecie, która do dnia rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2015 roku, poz. 149), w którym była zatrudniona przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, ukończyła 55 lat oraz posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 30 lat. Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 29 ppkt a) powołanej ustawy o promocji i zatrudnieniu pojęcie „przyczyny dotyczące zakładu pracy” oznacza rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn nie dotyczących pracowników, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz.U. z 2016 roku, poz. 1474) lub zgodnie z przepisami Kodeksu pracy. Organ rentowy zaskarżoną decyzją odmówił ubezpieczonej prawa do świadczenia przedemerytalnego, ponieważ rozwiązanie stosunku pracy z (...) w U. nie nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów powołanych ustaw. Ponieważ z treści świadectwa pracy z dnia 31 maja 2016 roku nie wynika, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy, to apelacja jest w pełni uzasadniona, bowiem ubezpieczona nie spełnia jednej z koniecznych przesłanek ustalenia prawa do świadczenia przedemerytalnego.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelację należało oddalić, gdyż nie zawiera zarzutów skutkujących koniecznością zmiany lub uchylenia zaskarżonego wyroku. Nie zachodziły również podstawy do uchylenia wyroku z urzędu.

Nie jest skuteczny zarzut naruszenia art. 233 § 1 kpc. Przypomnieć trzeba, iż stosownie do treści art. 233 § 1 k.p.c., sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia

zebranego materiału. Taka ocena dokonywana jest na podstawie przekonań sądu, jego wiedzy i posiadanego doświadczenia życiowego, a ponadto powinna uwzględniać wymagania prawa procesowego oraz reguły logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i – ważąc ich moc oraz wiarygodność – odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10.06.1999 r., II UKN 685/98, LEX nr 41437). Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. wymaga wykazania, że Sąd uchybił przy ocenie dowodów zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. W takim wypadku podważona skutecznie może być przeprowadzona przez sąd ocena dowodów, a także będące jej konsekwencją ustalenie stanu faktycznego i jego subsumowanie pod określony przepis prawa. To natomiast, że określone dowody ocenione zostały niezgodnie z intencją strony skarżącej nie oznacza jeszcze, iż sąd dopuścił się naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Dla należytego umotywowania swojego stanowiska strona apelująca powinna wykazać, jakich to konkretnych uchybień w ocenie dowodów dopuścił się Sąd pierwszej instancji, to jest – czy i w jakim zakresie ocena ta jest niezgodna z zasadami prawidłowego rozumowania, wiedzą lub doświadczeniem życiowym, względnie – czy jest ona niepełna.

Apelacja tak skonstruowanego zarzutu nie zawiera. Skarżący w treści apelacji nie dostarcza żadnej argumentacji mogącej zakwestionować istnienie logicznego związku między treścią przeprowadzonych dowodów, a ustalonymi na ich podstawie w drodze wnioskowania faktami stanowiącymi podstawę zawartego w nim rozstrzygnięcia. Z uzasadnienia wyroku wynika jednoznacznie, iż Sąd I instancji ustalenia swe oparł na dokumentach zgromadzonych w toku postępowania wyjaśniającego przez ZUS i przez organ niekwestionowanych. Sąd, w ocenie Sądu Apelacyjnego, nie ma podstaw do wnioskowania, iż przeprowadzone dowody zostały ocenione z przekroczeniem zasad wynikających z art. 233 k.p.c. Z treści apelacji wynika jedynie, iż stanowi ona polemikę z ustaleniem Sądu I instancji, iż wypowiedzenie zmieniające nie stanowiło współprzyczyny rozwiązania stosunku pracy. Powyższe może podlegać jedynie ocenie w ramach kontroli ustaleń faktycznych i prawnych Sądu I instancji.

Podkreślić trzeba, iż zakres istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy okoliczności faktycznych wyznacza prawo materialne. W zakresie ustaleń faktycznych Sąd Okręgowy nie dopuścił się żadnych uchybień. Ustalenia te Sąd Apelacyjny w pełni podziela i przyjmuje za własne co czyni zbędnym ich ponowne powoływanie. (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 22 kwietnia 1997 r., sygn. II UKN 61/97 - OSNAP 1998 r., Nr 3, poz. 104; wyrok Sądu Najwyższego z 8 października 1998 r., sygn. II CKN 923/97 - OSNC 1999 r., z. 3, poz. 60; wyrok Sądu Najwyższego z 12 stycznia 1999 r., sygn. I PKN 21/98 - OSNAP 2000, Nr 4, poz. 143). Podkreślić jednakże należy, iż prawidłowe rozstrzygnięcie sprawy wymagało dokonania przez Sąd odwoławczy dodatkowych ustaleń faktycznych o czym niżej.

Prawo do świadczenia przedemerytalnego ubezpieczonej należało rozważać w kontekście norm wynikających z przepisu art. 2 ust 1 pkt 2 ustawy z 30 kwietnia 2004r. o świadczeniach przedemerytalnych (dalej: „uśp”), przy czym sporne było wyłącznie, czy do rozwiązania stosunku pracy ubezpieczonej doszło z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (dalej: „upz”), co wobec spełnienia przez nią pozostałych warunków: stażu pracy oraz stażu ubezpieczeniowego – wynikających z art. 2 ust 1 pkt 2 uśp, skutkowałoby nabyciem przez ubezpieczoną prawa do spornego świadczenia.

Stosownie do art. 2 ust 1 pkt 29 upz, przez przyczyny dotyczące zakładu pracy należy przyjąć:

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 1998 r. Nr 21, poz. 94, ze 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 § 1¹ ustawy z dnia 6 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika;

W świetle ustalonego przez Sąd I instancji stanu faktycznego, w przedmiotowej sprawie niewątpliwie nie zachodziły okoliczności wymienione w art. 2 ust 1 pkt 29 b-d upz. Należało zatem rozważyć, czy do rozwiązania stosunku pracy ubezpieczonej doszło z przyczyn wymienionych w art. 2 ust 1 pkt 29 a upz.

Podkreślić należy, iż definicja zwolnienia z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu art. 2 ust 1 pkt 29 upz obejmuje: 1) tryb zwolnienia grupowego określonego w art. 2 ust 1 pkt 29 a upz (w przypadku rozwiązania stosunku pracy z tych przyczyn u pracodawcy zatrudniającego co najmniej 20 pracowników), ale także 2) zwolnienie z przyczyn nie dotyczących pracowników zgodnie z przepisami kodeksu pracy (w przypadku rozwiązania stosunku pracy z tych przyczyn u pracodawcy zatrudniającego mniej niż 20 pracowników). Istotne jest, iż w każdym z tych przypadków inne przepisy określają warunki uwzględnienia danego zwolnienia jako zwolnienia z przyczyn nie dotyczących pracowników. Przyjętym w definicji kryterium jest zatem poziom zatrudnienia, który należy ustalać na „przeddzień” rozpoczęcia zwolnienia grupowego (w sytuacji wskazanej w pkt1), albo na „przeddzień” rozwiązania stosunku pracy (w sytuacji wskazanej w pkt 2).

Przepisy powołane w art. 2 ust 1 pkt 29a upz wymienia ustawa z 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz.U. nr 90 po z 844 ze zm. – dalej: „uszzrps”). Zgodnie z art. 1 ust 1 pkt 1-3 uszzrps, jej przepisy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonane 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, jednakże mniej niż 300 pracowników,

3)30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników

- zwanego dalej "grupowym zwolnieniem".

Ustawa o uszzrps przewiduje nadto indywidualny tryb zwolnień w przepisie art. 10 uszzrps. Ma on zastosowanie w sytuacji, gdy pracodawca zatrudniający co najmniej 20 pracowników rozwiązuje z pracownikiem stosunek pracy z przyczyn nie dotyczących tego pracownika, a zwolnienia w okresie 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników, niż określona w art. 1 komentowanej ustawy. Artykuł 10 ma zatem charakter subsydiarny i może być stosowany tylko wówczas, gdy parametry ilościowo-czasowe zwolnień nie mieszczą się we wskaźnikach wyznaczonych dla zwolnień grupowych w art. 1 u.z.g.

Stosownie do art. 10 uszzrps, przepisy art. 5 ust. 3-7 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących 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).

Zakład pracy ubezpieczonej zatrudniał ponad 20 osób, z tego wszyscy otrzymali wypowiedzenia zmieniające, a około 6-7 osób je przyjęło, co wynika z oświadczenia ubezpieczonej złożonego na rozprawie apelacyjnej w dniu 23 listopada 2017r. Brak jest podstaw, aby tym twierdzeniom nie dać wiary. W konsekwencji, w przedmiotowej sprawie brak jest

podstaw do uznania, iż miało miejsce zwolnienie grupowe stosownie do art. 1 ust 1 uszrzps , dlatego też sytuację wnioskodawczyni należy rozważać w kontekście art. 10 tej ustawy.

Jak prawidłowo ustalił Sąd I instancji, w dniu 01 lutego 2016 r. pracodawca wypowiedział wnioskodawczyni umowę o pracę w części dotyczącej stanowiska pracy i pensji zasadniczej. Ubezpieczona nie przyjęła nowych warunków pracy i płacy, w związku z czym umowa o pracę została rozwiązana w dniu 31 maja 2016 r.

Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w wykładni dokonanej w wyroku z dnia 12 kwietnia 2012 r. I PK 144/11 (LEX nr 1219488), którą Sąd odwoławczy w pełni podziela, „Pojęcie „wyłączny powód” w obecnie obowiązującej ustawie z 2003 r. należy rozumieć tak, jak w 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.), powoływanej dalej, jako ”ustawa z 1989 r.”. Dlatego aktualne jest stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 10 października 1990 r. (I PR 319/90, OSNCP 1992, z. 11, poz. 204), w którym Sąd Najwyższy przyjął, że sformułowanie zawarte w art. 10 ust. 1 ustawy z 1989 r., że przyczyny wymienione w art. 1 ust. 1 tej ustawy "stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy", należy rozumieć jako sytuację, w której bez zaistnienia tych przyczyn nie zostałaby podjęta przez kierownika zakładu pracy indywidualna decyzja o zwolnieniu pracownika (zob. też późniejsze orzecznictwo, np. wyrok SN z dnia 7 lipca 2000 r., - I PKN 728/99, OSNP 2002, nr 2, poz. 40).

W ugruntowanym już orzecznictwie Sąd Najwyższy przyjmuje, że powołany wyżej przepis ma zastosowanie także do rozwiązania stosunku pracy, w sytuacji, gdy rozwiązanie to następuje po dokonaniu wypowiedzenia zmieniającego, w rezultacie odmowy przyjęcia przez pracownika nowych warunków pracy lub płacy. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 stycznia 2009 r., II PK 108/08, potwierdzającym wcześniejsze orzecznictwo, odprawa pieniężna przysługuje pracownikowi nie tylko w przypadku wypowiedzenia definitywnego, ale również zmieniającego warunki zatrudnienia (warunki pracy lub płacy), gdy stosunek pracy został rozwiązany, ponieważ pracownik nie przyjął zaproponowanych mu przez pracodawcę nowych zmienionych warunków. Sąd Najwyższy podkreślił również, że to, 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 1989 r. 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 sztykany, 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 (wyrok z dnia 9 listopada 1990 r., I PR 335/90, OSP 1991, nr 9, poz. 212).

Zgodnie z utrwalonym w judykaturze stanowiskiem, rozwiązanie stosunku pracy w następstwie odmowy przyjęcia przez pracownika warunków zaproponowanych mu w wypowiedzeniu zmieniającym nie wyklucza uznania, że stosunek pracy uległ rozwiązaniu 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. Dokonując takiej oceny, sąd powinien wziąć pod uwagę interes pracownika i zakładu pracy, rozważyć, czy w danych okolicznościach zaproponowane pracownikowi nowe warunki pracy są usprawiedliwione sytuacją pracodawcy i czy rozsądnie rzecz biorąc osoba znajdująca się w takiej sytuacji, jak zainteresowany pracownik, powinna tę ofertę przyjąć, a także 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. Rozwiązanie umowy o pracę na skutek odmowy przyjęcia proponowanych warunków zatrudnienia może stanowić współprzyczynę tego rozwiązania. Zasadnicze znaczenie ma w tej sytuacji ocena, czy proponowane warunki były na tyle niekorzystne, że można było z góry zakładać, iż pracownik ich nie przyjmie (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 12 kwietnia 2012 r., I PK 144/11, LEX 1219488, z dnia 12 sierpnia 2009 r., II PK 38/09, nr LEX 560731, z dnia 20 marca 2009 r.; uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego

z dnia 18 czerwca 2009 r., III PZP 1/09, LEX nr 499597; wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 26 listopada 2014 r., III AUa 1557/14).

Ocena proponowanych pracownikowi warunków oraz jego zachowania i odmowy musi być zobiektywizowana. Co prawda sąd musi brać pod uwagę konkretną sytuację pracownika, ale powinien oceniać ją obiektywnie. Słuszność powyższego stanowiska potwierdzają kolejne orzeczenia Sądu Najwyższego. W szczególności z uzasadnienia wyroku z dnia 7 lipca 2000 r. (I PKN 728/99, OSNP 2002, nr 2, poz. 40) wynika, że zdaniem Sądu Najwyższego ocena "wyłącznie" przyczyny rozwiązania stosunku pracy (art. 10 ust. 1 ustawy z 1989 r.) powinna uwzględniać, że rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę jest, między innymi skutkiem odmowy pracownika przyjęcia proponowanych mu nowych warunków. Jeżeli odmowa nie zasługuje na aprobatę to przyczyna z art. 1 ust. 1 tej ustawy nie jest przyczyną wyłączną.

Jeśli zatem pracownik odmówił przyjęcia 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, rozwiązanie stosunku pracy w takim trybie nie stanowi współprzyczyny i należy przyjąć, iż stosunek pracy został rozwiązany z wyłączenie z przyczyn nie dotyczących pracownika, co odpowiada przesłance z art. 10 uszrzps.

Z kolei w wyroku z dnia 16 listopada 2000 r. (I PKN 79/00 OSNP 2002, z. 10, poz. 240) Sąd Najwyższy wskazał, że rozwiązanie stosunku pracy wskutek wypowiedzenia warunków płacy, które prowadziłyby do radykalnego obniżenia wynagrodzenia pracownika (przy niezmienionych 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.

Ubezpieczona była zatrudniona od 28 sierpnia 2005r. w Towarzystwie (...) D. dla Dzieci, a następnie wskutek przejęcia zakładu pracy (art. 23 ¹§ 1 kp) od 01 października 2015 r. przez Centrum Administracji (...) (...) w U. jednostkę organizacyjną samorządu. Pracownicy Towarzystwa stali się zatem pracownikami samorządowymi, a nowy pracodawca chcąc dostosować wynagrodzenia i stanowiska do stawek i stanowisk przysługujących pracownikom samorządowym dokonał wypowiedzeń zmieniających. (wyjaśnienia ubezpieczonej na rozprawie apelacyjnej w dniu 23 listopada 2017 r.)

W konkretnej sprawie nie można przyjąć, iż wypowiedzenie zmieniające było korzystne dla ubezpieczonej, skoro zakład pracy zaproponował radykalne, bo o 50 % obniżenie wynagrodzenia i degradację ze stanowiska specjalisty d.s finansowych na referenta d.s administracyjno – gospodarczych. Proponowane warunki były na tyle niekorzystne, że można było z góry zakładać, iż pracownik ich nie przyjmie. Nota bene ubezpieczona odmówiła ich przyjęcia niezwłocznie, następnego dnia, po ich otrzymaniu. Z treści wypowiedzenia zmieniającego wynika, iż przyczyną wypowiedzenia było przejście zakładu pracy na jednostkę organizacyjną samorządową i związana z tym konieczność dostosowania warunków prac i płacy o nowego pracodawcy, wynikających z przepisów ustawy o pracownikach samorządowych. Niewątpliwie zatem zaproponowane nowe warunki pracy i płacy były usprawiedliwione sytuacją nowego pracodawcy, ale z uwagi na ich istotne pogorszenie nie do zaakceptowania jest stanowisko apelacji, iż nieprzyjęcie ich przez ubezpieczoną stanowiło współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy. Podkreślić również należy, że takie było również stanowisko zakładu pracy, skoro wypłacił ubezpieczonej odprawę pieniężną, o której mowa w art. 8 ustawy z dnia 2003r., skoro odprawa ta przysługuje tylko tym pracownikom, którzy tracą pracę z przyczyn, które ich nie dotyczą.

Reasumując, zarzut naruszenia prawa materialnego zgłoszony w apelacji był nieuzasadniony. Zaskarżony wyrok odpowiadał prawu. Dlatego na mocy art. 385 kpc, apelację należało oddalić.

SSA M.Gerszewska SSA A.Podlewska SSA I.Krzeczowska-Lasoń