

Sygn. akt III AUa 1280/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 marca 2018 r.

Sąd Apelacyjny w Gdańsku - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Daria Stanek (spr.)
Sędziowie:	SSA Lucyna Ramlo SSA Michał Bober
Protokolant:	st. sekr. sądowy Wioletta Blach

po rozpoznaniu w dniu 14 marca 2018 r. w Gdańsku

sprawy M. W.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w E.

o świadczenie przedemerytalne

na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w E.

od wyroku Sądu Okręgowego w Elblągu- IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 15 maja 2017 r., sygn. akt IV U 360/17

oddala apelację.

SSA Lucyna Ramlo SSA Daria Stanek SSA Michał Bober

Sygn. akt III AUa 1280/17

UZASADNIENIE

Ubezpieczony M. W. wniósł odwołanie do decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w E. z dnia 5 grudnia 2016 r., odmawiającej mu prawa

do świadczenia przedemerytalnego wskutek wniosku złożonego dnia 7 listopada 2016 r. Skarżący podniósł, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę leżała wyłącznie po stronie pracodawcy, gdyż była spowodowana usprawiedliwioną odmową wyrażenia zgody

na zmniejszenie z przyczyn ekonomicznych wymiaru zatrudnienia do połowy etatu.

Pozwany Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w E. w odpowiedzi

na odwołanie wniósł o jego oddalenie. Organ rentowy zakwestionował sposób rozwiązania umowy o pracę, wywodząc, że rozwiązanie to nie wynikało z przyczyn dotyczących zakładu pracy, gdyż ubezpieczony otrzymał nowe warunki pracy, których nie przyjął.

Sąd Okręgowy w Elblągu Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 15 maja 2017 r. zmienił zaskarżoną decyzję w ten sposób, że przyznał wnioskodawcy M. W. prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia 8 listopada 2016 r. (pkt 1) oraz nie stwierdził odpowiedzialności organu rentowego za nieustalenie ostatniej okoliczności niezbędnej do wydania decyzji (pkt 2), sygn. akt IV U 360/17.

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny.

Ubezpieczony udowodnił 42 lata, 6 miesięcy i 22 dni okresów składkowych i nieskładkowych. Ostatnio był zatrudniony w Spółdzielni (...) w O. w pełnym wymiarze czasu pracy w okresie od dnia 5 kwietnia 1985 r. do dnia 30 kwietnia 2016 r. z wynagrodzeniem w stawce godzinowej, która od dnia 1 stycznia 2016 r. wynosiła 11,01 zł. W dniu 29 stycznia 2016 r. skarżący otrzymał wypowiedzenie warunków umowy o pracę w tej Spółdzielni, w którym zaznaczono, że z uwagi na aktualne możliwości gospodarcze Spółdzielni (...), które powodują ekonomiczny brak podstaw do dalszego zatrudniania ubezpieczonego, po okresie wypowiedzenia, tj. od dnia 1 maja 2016 r., będzie on zatrudniony w wymiarze połowy etatu. Ubezpieczony w piśmie z dnia 9 marca 2016 r. oświadczył, że nie wyraża zgody na zmianę warunków zatrudnienia, co skutkowało rozwiązaniem umowy o pracę z dniem 30 kwietnia 2016 r.

Do obowiązków ubezpieczonego należała obsługa miejscowości M. i M.. Do miejsc świadczenia pracy dojeżdżał własnym motorowerem. Na paliwo otrzymywał ryczałt w wysokości 50 zł, który nie pokrywał kosztów przejazdów.

Wnioskodawca w okresie od dnia 5 maja 2016 r. był uprawniony do prawa do zasiłku dla bezrobotnych. W dniu 7 listopada 2016 r. uzyskał zaświadczenie PUP w O., że w okresie od dnia 5 maja 2016 r. nie odmówił propozycji zatrudnienia i pozostaje zarejestrowany jako bezrobotny.

Sąd Okręgowy stwierdził, że okoliczności faktyczne sprawy były w istocie bezsporne. Pozwany nie przeczył ani dokumentom zgromadzonym w toku postępowania, w tym zawartym w aktach osobowych ubezpieczonego, ani zeznaniom skarżącego, wskazującym na zakres obowiązków i zasady rozliczania kosztów przejazdów związanych z pracą.

Warunki przyznania prawa do świadczenia emerytalnego określone zostały w ustawie z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. z 2013r. poz. 170).

Z mającego zastosowanie w rozpatrywanej sprawie art. 2 ust. 1 pkt 5 powołanej ustawy wynika, że 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, posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 35 lat dla kobiet i 40 lat dla mężczyzn. Ponadto art. 2 ust. 3 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych stanowi, że świadczenie przedemerytalne przysługuje po upływie co najmniej 180 dni pobierania zasiłku dla bezrobotnych, o którym mowa w ustawie o promocji zatrudnienia, jeżeli wnioskodawca spełnia ponadto 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

nie-przekraczającym 30 dni od dnia wydania przez powiatowy urząd pracy dokumentu poświadczającego 180-dniowy okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych.

Jedyną sporną przesłanką spośród wymienionych wyżej było to, czy rozwiązanie stosunku pracy z dniem 30 kwietnia 2016 r. wynikało 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 2017 r., poz. 1065 ze zmianami). Przyczyny te określone zostały w art. 2 pkt 29 tej ustawy, zgodnie z którym ilekroć w ustawie jest mowa o przyczynach dotyczących zakładu pracy - oznacza to: a) rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z przy-czyn 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 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 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Sąd Okręgowy wskazał, że wbrew stanowisku organu rentowego rozwiązanie umowy o pracę w postaci wypowiedzenia zmieniającego może odpowiadać wskazanemu w art. 2

ust. 1 pkt 5 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych pojęciu przyczyn dotyczących zakładu pracy. Powołując się na orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 21 sierpnia 2008 r., sygn. akt II PK 67/08 i z dnia 4 lipca 2001 r., sygn. akt I PKN 521/00, OSNP 10/2003

poz. 244, Sąd stwierdził, 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 został rozwiązany z przyczyn niedotyczących pracownika. Aby takie przyjęcie było możliwe, zaproponowane ubezpieczonemu warunki pracy muszą w sposób istotny pogarszać jego sytuację. W podobnych co do stanu faktycznego sprawach przyjmowano, że zaproponowanie pracownikowi w wyniku wypowiedzenia zmieniającego tylko wynagrodzenia zasadniczego, tj. bez wcześniejszych dodatków, czy też obniżenie wynagrodzenia o 1/4, skutkuje ustaleniem, że odmowa przyjęcia przez pracownika tak zmienionych warunków pracy była usprawiedliwiona i – po spełnieniu pozostałych warunków – prowadziła do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego (por. wyrok SA w Katowicach z dnia 23 maja 2013 r. w sprawie III AUa 1557/12 i SA w Poznaniu z dnia

3 czerwca 2015 r., sygn. akt III AUa 1681/14). Z kolei Sąd Apelacyjny w Krakowie

w wyroku z dnia 19 maja 2016 r., sygn. akt III AUa 1004/15, wprawdzie stwierdził,

że nieprzyjęcie warunków zaproponowanych w wypowiedzeniu zmieniającym stanowiło leżącą po stronie pracownika współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy, skutkującą następnie niespełnieniem przesłanek nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego,

ale wynikało to stąd, że zmiana warunków pracy prowadziła do znikomego obniżenia wynagrodzenia, bo z 5.500 zł do 5.450 zł.

Przenosząc te rozważania na grunt rozpatrywanej sprawy Sąd Okręgowy stwierdził,

że w żadnym razie brak zgody ubezpieczonego na zaproponowane mu obniżenie wymiaru pracy do połowy etatu nie może być uznany za współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy, skoro wynagrodzenie przy zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu było niskie, bo zbliżone

do wy-nagrodzenia minimalnego, a jednocześnie skarżący musiał zapewnić własny środek trans-portu, którego koszty nie były w pełni refundowane przez pracodawcę. W opisanej sytuacji odmowa przyjęcia przez ubezpieczonego zaproponowanych mu warunków pracy była decyzją rozsądną, gdyż przyjęcie propozycji prowadziłoby do istotnego zmniejszenia wynagrodzenia przy nieproporcjonalnie mniejszym stopniu obniżenia obciążających skarżącego kosztów świadczenia pracy – kosztów przejazdów.

Powyższe ustalenia i rozważania musiały skutkować przyjęciem, że sporny stosunek pracy ubezpieczonego ustał z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, a więc w sposób rodzący – w związku ze spełnieniem pozostałych przesłanek wnioskowanego prawa – uprawnienie do przyznania świadczenia przedemerytalnego. Skoro ubezpieczony wykazał w toku postępowania, że spełnia wszystkie przesłanki do przyznania wnioskowanego prawa, Sąd Okręgowy zmienił zaskarżoną decyzję na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. i przyznał wnioskodawcy to prawo od dnia 8 listopada 2016 r., czyli od dnia następnego po dniu złożenia wniosku, tj. zgodnie z art. 7 ust. 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych (pkt 1 wyroku).

Z uwagi na to, że wątpliwości co do rzeczywistej przyczyny ustania stosunku pracy mogły być uzasadnione na etapie postępowania administracyjnego (organ rentowy nie dysponował częścią istotnych dokumentów pracowniczych skarżącego, co wymagało pozyskania akt osobowych), na podstawie art. 118 ust. 1a ustawy emerytalnej w związku z art. 11 ust. 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, orzeczono jak w punkcie II. wyroku, tj. stwierdzono, że organ rentowy nie ponosi odpowiedzialności za nieustalenie ostatniej okoliczności niezbędnej do wydania decyzji.

Apelację od wyroku wywiódł pozwany organ rentowy, zaskarżając go w całości i zarzucając:

- naruszenia prawa materialnego - art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. z 2013r., poz. 170), przez niesłuszne uznanie, iż rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy, chociaż faktyczną przyczyną była odmowa przyjęcia przez odwołującego nowych warunków pracy i płacy, a nie przyczyny określone ustawą z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. nr 99, poz. 1001),
- naruszenia prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów polegające na bezzasadnym przyjęciu, że brak zgody ubezpieczonego na nowe warunki pracy i płacy był racjonalny.

Wskazując na powyższe zarzuty apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie odwołania, a nadto o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.

W uzasadnieniu apelacji podniesiono, że z wypowiedzenia warunków spółdzielczej umowy o pracę, poza zmianą wymiaru czasu pracy, nie wynika, by uległo zmianie wynagrodzenie za pracę, albowiem pracodawca oświadczył jednoznacznie, że "pozostałe warunki o pracę nie ulegają zmianie", a odmienne stanowisko strony nie zostało udowodnione. Nawet gdyby faktycznie wynagrodzenie pracownika ulegałoby obniżeniu, nastąpiłoby to przy obniżonym wymiarze czasu pracy. W związku z tym, nie zachodziłby rażący brak równowagi pomiędzy pracą a płacą. Ponadto, jak wskazał organ, nieudowodnionym jest twierdzenie, że refundacja kosztów paliwa, nie stanowiąca elementu wynagrodzenia, po zmianie wymiaru czasu, również uległaby zmniejszeniu, powodując zwiększenie obciążeń ubezpieczonego. Nie można również twierdzić, że nieudowodniony fakt otrzymywania niższego wynagrodzenia czyniłby niemożliwym utrzymanie się

- z pewnością z tego punktu widzenia korzystniejsze jest otrzymywanie mniejszej pensji, niż pozostawanie w ogóle bez pracy. Nie oznacza to przy tym, że w każdym przypadku, gdy pracownik złoży oświadczenie o którym mowa w art. 42 § 3 k.p., jest „współwinny” ustaniu stosunku pracy, jednakże w tym przypadku, zdaniem pozwanego, wypowiedzenie zmieniające, biorąc pod uwagę obecne warunki na rynku pracy, nie było aż tak niekorzystne, że pozostawało obiektywnie nie do przyjęcia dla pracownika.

W odpowiedzi na apelację ubezpieczony wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie

od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego organu rentowego okazała się nieuzasadniona.

Przedmiotem niniejszej sprawy była ocena prawidłowości stanowiska organu rentowego o odmowie przyznania M. W. prawa do świadczenia przedemerytalnego na podstawie ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (j.t. Dz. U. z 2017 r., poz. 2148 ze zm.).

Należy stwierdzić, że Sąd Okręgowy w sposób prawidłowy ustalił stan faktyczny w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, zaś w swych ustaleniach i wnioskach nie wykroczył poza ramy swobodnej oceny wiarygodności i mocy dowodów wynikające z przepisu art. 233 k.p.c., nie popełnił on też błędów w rozumowaniu w zakresie zarówno ustalonych faktów, jak też ich kwalifikacji prawnej, albowiem prawidłowo zinterpretował i zastosował odpowiednie przepisy prawa.

Zarzut naruszenia art. 233 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów polegające na bezzasadnym przyjęciu, że brak zgody ubezpieczonego na nowe warunki pracy i płacy był racjonalny, jest błędnie skonstruowany. Do sfery ustaleń faktycznych poczynionych przez Sąd I instancji w wyniku oceny materiału dowodowego na podstawie art. 233 § 1 k.p.c. należy ustalenie, że M. W. odmówił zgody na nowe warunki pracy i płacy polegające na zmniejszeniu wymiaru jego etatu do 1/2, przy wynagrodzeniu obliczanym według stawki godzinowej oraz konieczności pokrywania przez ubezpieczonego części kosztów dojazdu do pracy, jak również kosztów przemieszczania się pomiędzy kolejnymi klientami w rejonie miejscowości M.

i M.. Ocena natomiast, czy zaproponowane ubezpieczonemu nowe warunki pracy i płacy istotnie pogarszały jego sytuację, a zatem odmowa ich przyjęcia była uzasadniona i nie może zostać uznana za współprzyczynę ustania stosunku pracy, wobec czego zastosowanie może znaleźć art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, nie jest ustaleniem faktycznym, ale subsumcją takich ustaleń pod odpowiednie normy prawa materialnego.

Organ rentowy nie wskazał w uzasadnieniu apelacji innych aspektów naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Stwierdzenie naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. może mieć zaś miejsce tylko wówczas, gdy strona apelująca wykaże uchybienie przez sąd pierwszej instancji podstawowym regułom służącym ocenie wiarygodności i mocy poszczególnych dowodów tj. regułom logicznego myślenia, zasadzie doświadczenia życiowego i właściwego kojarzenia faktów, co w niniejszej sprawie, w ocenie Sądu odwoławczego, nie miało miejsca.

Wobec powyższego Sąd Apelacyjny zaakceptował w całości ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji, traktując je jak własne, nie widząc w związku z tym konieczności ich ponownego szczegółowego przytaczania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998 r., I PKN 339/98, OSNP 1999, nr 24, poz. 776).

Sąd odwoławczy w pełni podziela także ocenę prawną, jakiej dokonał Sąd pierwszej instancji, uznając ją za wyczerpującą, a tym samym nie ma potrzeby powtarzać w całości trafnego wywodu prawnego (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 16 lutego 2006 r., IV CK 380/05, LEX nr 179977; z dnia 16 lutego 2005 r., IV CK 526/04, LEX nr 177281).

Błędne są zarzuty apelacji odnoszące się do naruszenia prawa materialnego.

Jeśli chodzi o rozważania merytoryczne co do spornej między stronami materii, odwołać się można w zasadzie do argumentacji przytoczonej przez organ rentowy

w uzasadnieniu apelacji. Sąd Apelacyjny podziela przytoczone przez organ stanowisko judykatury. Nietrafna jest natomiast ocena prawna apelującego, iż w ustalonym stanie faktycznym brak jest podstaw do zastosowania art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych.

Istotnie, jak wskazał pozwany, w utrwalonym na tle stosowania ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. nr 90, poz. 844 ze zm.), orzecznictwie przyjmuje się, iż 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. 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 znajdująca się w takiej sytuacji, jak zainteresowany pracownik, powinna te 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.

Odmowa taka może być oceniona jako współprzyczyna, gdy z uwagi na interes pracownika i zakładu pracy oraz rodzaj i charakter zaproponowanej pracy można było zakładać, iż pracownik powinien przyjąć zaoferowane mu nowe warunki. Inaczej będzie

w sytuacji, gdy nowe warunki będą nosiły znamiona szykany, będą skrajnie niedogodne dla pracownika np. będą wiązały się z radykalnym obniżeniem wynagrodzenia przy niezmiennych wymaganiach (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 12 kwietnia 2012r., I PK 144/11, LEX 1219488, z dnia 12 sierpnia 2009r., II PK 38/09, nr LEX 560731, z dnia 20 marca 2009r., I PK 185/08, OSNP 2010, nr 21-22. poz. 259; uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 2009r., III PZP 1/09, OSNP 2011, nr 3-4, poz. 32; wyroki Sądu Najwyższego z dnia 16 listopada 2000r., I PKN 79/00, OSNP 2002, nr 10, poz. 240, z dnia 9 listopada 1990r., I PR 335/90, OSP 1991, nr 9, poz. 212; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 21 sierpnia 2008r., II PK 67/08, LEX nr 785526, z dnia 4 lipca 2001r., I PKN 521/00, OSNP 2003, nr 10, poz. 244).

Mając na uwadze powyższe, stwierdzić należy, odmiennie niż podnosi organ rentowy, że brak jest podstaw do przyjęcia, iż wykładnia art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych, została dokonana w sposób nieprawidłowy i Sąd Okręgowy błędnie przyjął, że odwołujący spełnia warunki do przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego.

Przypomnieć można, że M. W. zatrudniony był w Spółdzielni (...) w O. w pełnym wymiarze czasu pracy w okresie od dnia 5 kwietnia 1985 r. do dnia 30 kwietnia 2016 r. z wynagrodzeniem w stawce godzinowej, która od dnia 1 stycznia 2016 r. wynosiła 11,01 zł. Do obowiązków ubezpieczonego należała obsługa miejscowości M. i M.. Do miejsc świadczenia pracy dojeżdżał własnym motorowerem. Na paliwo otrzymywał ryczałt w wysokości 50 zł, który nie pokrywał kosztów przejazdów.

W dniu 29 stycznia 2016 r. skarżący otrzymał wypowiedzenie warunków umowy o pracę, w którym zaznaczono, że z uwagi na aktualne możliwości gospodarcze Spółdzielni (...), które powodują ekonomiczny brak podstaw do dalszego zatrudniania ubezpieczonego, po okresie wypowiedzenia, tj. od dnia 1 maja

2016 r., będzie on zatrudniony w wymiarze połowy etatu. Ubezpieczony w piśmie z dnia 9 marca 2016 r. oświadczył, że nie wyraża zgody na zmianę warunków zatrudnienia, co skutkowało rozwiązaniem umowy o pracę z dniem 30 kwietnia 2016 r.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego przytoczone powyżej okoliczności usprawiedliwiają przyjęcie zapatrywania, że w rozpoznawanej sprawie nie można było racjonalnie oczekiwać, by wnioskodawca przyjął zaproponowane mu warunki pracy, a de facto również płacy, skoro - co uszło uwadze pozwanego - wysokość wynagrodzenia obliczana była według stawki godzinowej, a to z uwagi na reguły słuszności i skalę proponowanej obniżki wynoszącej 50%. Nie ma przy tym znaczenia, że obniżenie wynagrodzenia wiązałyby się proporcjonalnie z obniżeniem wymiaru czasu pracy, a zatem nie miałby miejsca rażąco brak równowagi między pracą a płacą. Istotne jest, że obniżenie wymiaru czasu pracy ubezpieczonego do 1/2 etatu, spowodowałoby obniżenie jego wynagrodzenia uzależnionego od stawki godzinowej do kwoty kilkuset złotych (przy przyjęciu 4 tygodniowego miesiąca i ostatniej stawki 11,01 zł/godz.: 40 godz. x 4 tyg. x 11,01 zł = 1.760,60 zł : 2 = 880,00 zł). Dodatkowo, co ma jednak drugoplanowe znaczenie, z tej kwoty ubezpieczony musiałby pokrywać, przy najmniej w pewnym zakresie, koszty przejazdu do pracy oraz przemieszczania się do kolejnych miejsc wykonywania usług kominiarskich. Abstrahując od rozważań pozwanego co do możliwości utrzymania się za powyższą kwotę wynagrodzenia, co nie jest zresztą przesłanką ustalenia prawa do świadczenia przedemerytalnego, wskazać należy, że zasadnicze znaczenie ma niewątpliwie ustalona okoliczność, iż przyjęcie przez wnioskodawcę nowych warunków pracy i płacy skutkowało bardzo istotnym obniżeniem jego wynagrodzenia.

W konsekwencji powyższego, za trafną należy uznać ocenę Sądu pierwszej instancji, że do rozwiązania stosunku pracy doszło z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia, mimo iż rozwiązanie stosunku pracy stanowiło także konsekwencję odmówienia przyjęcia nowych warunków zatrudnienia i wynagrodzenia za pracę przez ubezpieczonego. Rozwiązanie stosunku pracy w następstwie wypowiedzenia warunków pracy, które prowadziłyby do radykalnego obniżenia wynagrodzenia pracownika, mimo że pozostaje w związku z oświadczeniem pracownika o odmowie ich przyjęcia, może zostać uznane za dokonane z przyczyn leżących wyłącznie po stronie pracodawcy. Zauważyć przy tym można, że w wypowiedzeniu zmieniającym pracodawca wyraźnie powołał się na „aktualne możliwości gospodarcze Spółdzielni” powodujące „ekonomiczny brak podstaw do dalszego zatrudnienia Pana na cały etat (...)”.

Reasumując, należy stwierdzić, że warunki wypowiedzenia zmieniającego prowadziły do niekorzystnej zmiany warunków płacy ubezpieczonego i odmowa ich przyjęcia nie stanowiła współprzyczyny rozwiązania stosunku pracy, a zatem nie można kwestionować, że stosunek pracy ubezpieczonego ustał z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych.

Niesporne było, że wnioskodawca spełnia wszystkie pozostałe przesłanki zawarte w art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych, potrzebne do przyznania mu prawa do świadczenia przedemerytalnego. W tym stanie rzeczy Sąd Apelacyjny na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację organu rentowego, jako nieuzasadnioną, jak w sentencji wyroku.

SSA Lucyna Ramlo SSA Daria Stanek SSA Michał Bober