

Sygn. akt VI U 3958/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 lutego 2020 r.

Sąd Okręgowy w Bydgoszczy VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący Sędzia Ewa Milczarek

Protokolant – st. sekr. sądowy Sylwia Sawicka

po rozpoznaniu w dniu 18 lutego 2020 r. w Bydgoszczy

na rozprawie

odwołania: J. N.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w B.

z dnia 18 listopada 2019 r., znak: (...)

w sprawie: J. N.

przeciwko: Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w B.

o świadczenie przedemerytalne

- 1) zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że przyznaje ubezpieczonemu J. N. prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia (...)r.,
- 2) stwierdza, że organ rentowy nie ponosi odpowiedzialności za nieustalenie ostatniej okoliczności niezbędnej do wydania decyzji.

Na oryginale właściwy podpis.

VI U 3958/19

UZASADNIENIE

Ubezpieczony J. N. wniósł odwołanie od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B., domagając się jej zmiany poprzez przyznanie mu prawa do świadczenia przedemerytalnego. W uzasadnieniu odwołania podniósł, że rozwiązanie stosunku pracy z pracodawcą nastąpiło z przyczyn ekonomicznych leżących po stronie pracodawcy. Świadcstwo pracy z dnia 31 maja 2016 r. wyraźnie, zdaniem ubezpieczonego, wskazuje przyczynę rozwiązania stosunku pracy w wyniku rozwiązania umowy o pracę przez ubezpieczonego bez wypowiedzenia, na podstawie art. 23¹ § 4 kodeksu pracy, które jest równoznaczne z rozwiązaniem umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. w odpowiedzi na odwołanie wniósł o jego oddalenie, podtrzymując argumentację zawartą w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji. W ocenie pozwanego rozwiązanie stosunku pracy z ubezpieczonym nie nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

Sąd Okręgowy ustalił co następuje:

Ubezpieczony J. N. został zatrudniony w B. (...) w G. od dnia 30.12.2010 r. jako Zastępca Dyrektora (...) i jednocześnie Kierownik Oddziału w B.. W umowie o pracę ustalono, iż miejscem wykonywania pracy ubezpieczonego będzie Oddział (...) w B.. W dniu 30.11. 2018 r. pracodawca poinformował ubezpieczonego że w związku z Zarządzeniem Ministra Sprawiedliwości z dnia 9.03.2018 r. w sprawie połączenia (...), B. (...), (...), (...), zgodnie z art.23⁽¹⁾ § 3 k.p. B. (...) zostaje przejęta przez (...)j (...), nastąpi więc przejście dotychczasowego zakładu pracy na (...), która stanie się z dniem 31.12.2018 r. stroną w stosunku pracy ubezpieczonego. Ubezpieczony został pouczone, że zgodnie z art.23⁽¹⁾ § 4 k.p. ma prawo rozwiązać stosunek pracy bez wypowiedzenia w ciągu dwóch miesięcy od dnia przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę a rozwiązanie w tym trybie powoduje dla pracownika takie skutki jakie przepisy prawa pracy wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem. Aneksem z dnia 1.01.2019 r. umowa o pracę ubezpieczonego została zmieniona w ten sposób, że od tej daty ubezpieczony miał zajmować jedynie stanowisko Kierownika Zakładu (...) w B. a miejsce wykonywanej pracy ustalono jako teren Polski, w tym Zakład (...) w B..

Ubezpieczony od 5 lat choruje na serce i ma utrwalone migotanie przedsionków. Był w związku w tym 3 razy w szpitalu na umiarowieniu serca. Choruje też na alergię i na astmę. W 2019 roku. ubezpieczony zachorował na chorobę nowotworową , która zakończyła się wycięciem jednego płata płuc w dniu 1.04.2019 r. Lekarz Orzecznik orzeczeniem z dnia 20.01.2020 r., stwierdził, że ubezpieczony jest całkowicie niezdolny do pracy do 31.01.2020r. a data powstania całkowitej niezdolności do pracy istniała przed 1.04.2019r. Zakład, którym kieruje ubezpieczony zajmuje się przeprowadzaniem remontów i inwestycji w budynkach podlegających Ministerstwu Sprawiedliwości, w szczególności w więziennictwie. W trakcie zatrudnienia ubezpieczonego w poprzednim okresie - przed 1.01.2019 r. zdarzało się, że ubezpieczony jeździł na delegacje do innego miasta, gdzie prowadzono aktualną inwestycję ale co do zasady swoje obowiązki pracownicze realizował w B.. Od 1.01.2019 r. ubezpieczony ze względu na zmiany organizacyjne wprowadzone Zarządzeniem Ministra Sprawiedliwości z dnia 9.03.2018 r. podlegać miał Zastępcy (...)M.. Ubezpieczony, przed złożeniem pisma z dnia 23.02.2019r. zapytał swojego przełożonego jak należy rozumieć określenie miejsca wykonywanej pracy w aneksie z dnia 1.01.2019 r. i uzyskał informację, że w każdej chwili może być przerzucony do wykonywania obowiązków do innego miasta. Pismem z dnia 23.02.2019 r. ubezpieczony, powołując się na treść art.23¹§ 4 k.p., rozwiązał umowę o pracę za siedmiodniowym uprzedzeniem. W świadectwie pracy ubezpieczonego z dnia 4.03.2019 r. stwierdzono, że stosunek pracy ustał w trybie art. z art. 23¹ § 4 k.p. Wniosek o świadczenie przedemerytalne ubezpieczony złożył 27.09.2019 r.

Ubezpieczony na dzień rozwiązania stosunku pracy udowodnił 41 lat i 4 dni stażu pracy, spełnił też inne przesłanki uzyskania prawa do świadczenia przedemerytalnego określone w przepisach, za wyjątkiem trybu rozwiązania stosunku pracy, jak uznał organ rentowy , wydając zaskarżoną decyzję.

dowód: dokumenty w aktach osobowych ubezpieczonego, w szczególności umowa o pracę, aneks do umowy, pismo pracodawcy z dnia 30.11.2019 r, pismo ubezpieczonego z dnia 25.02.2019 r., świadectwo pracy z dnia 4.03.2019 r., wniosek w aktach rentowych, akta rentowe, zeznania ubezpieczonego -zapis A/V k. 27

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dokumentów w aktach osobowych ubezpieczonego oraz w jego aktach rentowych, których prawdziwości strony nie kwestionowały oraz zeznań ubezpieczonego, któremu Sąd dał wiarę, bowiem były one spontaniczne i znajdowały potwierdzenie w dokumentach w aktach osobowych ubezpieczonego oraz przedłożonych przez ubezpieczonego.

Odwołanie ubezpieczonego J. N. zasługiwało na uwzględnienie.

Spór w niniejszej sprawie dotyczył spełnienia przez ubezpieczonego warunków określonych w przepisach prawa umożliwiających uzyskanie prawa do świadczenia przedemerytalnego.

Zdaniem organu rentowego ubezpieczony spełnił wszystkie warunki do uzyskania dochodzonego świadczenia za wyjątkiem formy rozwiązania stosunku pracy. Ubezpieczony wywodził natomiast, że rozwiązanie przez niego umowy o pracę w trybie bez wypowiedzenia równoznaczne było z rozwiązaniem umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę i w okolicznościach niniejszej sprawy spowodowane było przyczynami leżącymi po stronie pracodawcy.

Przedstawiając stan prawny dotyczący kwestii prawa do świadczenia przedemerytalnego wskazać trzeba, że zasady przyznawania świadczeń przedemerytalnych określa ustawa z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (j.t. Dz. U. z 2013 r. poz. 170 z późn. 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. Nabycie prawa do świadczenia przedemerytalnego jest uzależnione od łącznego spełnienia wszystkich warunków.

Stosownie do treści art. 2 ust. 1 pkt 5 ww. 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 ww. 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 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2013 r. poz. 674 dalej jako przyczyny dotyczące zakładu pracy należy rozumieć:

a) rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn nie dotyczących pracowników, zgodnie z przepisami o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników lub zgodnie z przepisami ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy, 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.

Nie budzi żadnych wątpliwości w sprawie, że ubezpieczony spełnia warunek wieku, stażu ubezpieczeniowego oraz okresu pobierania zasiłku dla bezrobotnych.

Prawo do świadczenia przedemerytalnego ubezpieczonego należało więc rozważać w kontekście norm wynikających z przepisu art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (dalej: "uśp"), przy czym sporne było wyłącznie, czy do rozwiązania stosunku pracy ubezpieczonego 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 niego pozostałych warunków: stażu pracy oraz stażu ubezpieczeniowego - wynikających z art. 2 ust. 1 pkt 2 uśp, skutkowałoby nabyciem przez ubezpieczonego prawa do spornego świadczenia.

Ocenie Sądu podlegało więc, czy do rozwiązania stosunku pracy ubezpieczonego doszło z przyczyn wymienionych w art. 2 ust. 1 pkt 29a upz.

Podkreślić należy, iż definicja zwolnienia z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 2 uśp obejmuje: tryb zwolnienia grupowego, tryb zwolnienia indywidualnego ale także 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.

Przepisy powołane w art. 2 ust. 1 pkt 29a upz wymienia ustawa z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90 po z 844 z późn. 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 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, 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 ubezpieczonego zatrudniał ponad 20 osób, co nie jest sporne w sprawie. W dniu 30.11. 2018 r. pracodawca poinformował ubezpieczonego że w związku z Zarządzeniem Ministra Sprawiedliwości z dnia 9.03.2018 r. w sprawie połączenia (...), B. (...), (...), (...), zgodnie z art.23⁽¹⁾ § 3 k.p. B. (...) zostaje przejęta przez (...), nastąpi przejście zakładu pracy na (...), która stanie się z dniem 31.12.2018 r. stroną w stosunku pracy ubezpieczonego. Ubezpieczony został pouczone, że zgodnie z art.23⁽¹⁾ § 4 k.p. ma prawo rozwiązać stosunek pracy bez wypowiedzenia w ciągu dwóch miesięcy od dnia przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę a rozwiązanie w tym trybie powoduje dla pracownika takie skutki jakie przepisy prawa pracy wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem. Aneks z dnia 1.01.2019 r. umowa o pracę ubezpieczonego została zmieniona w ten sposób, że

ubezpieczony miał zajmować jedynie stanowisko kierownika zakładu (...) w B. a miejsce wykonywanej pracy ustalono jako teren Polski, w tym Zakład (...) w B..

Pismem z dnia 23.02.2019 r. ubezpieczony, powołując się na treść art.23¹§ 4 k.p., rozwiązał umowę o pracę za siedmiodniowym uprzedzeniem, uznając, że przyjęcie warunków umowy zmienionej aneksem z dnia 1.01.2019 r. jest dla niego niekorzystne, czyli faktycznie rozwiązanie umowy w sposób równoznaczny z wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę nastąpiło z wyłącznej przyczyny leżącej po stronie pracodawcy.

Zgodnie z art. 23¹ § 4 k.p., w terminie 2 miesięcy od przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, pracownik może bez wypowiedzenia, za siedmiodniowym uprzedzeniem, rozwiązać stosunek pracy. Rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie powoduje dla pracownika skutki, jakie przepisy prawa pracy wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem.

Istotnymi, w kontekście okoliczności niniejszej sprawy były powody rozwiązania stosunku pracy z ubezpieczonym. Jeżeli wyłącznym powodem tego rozwiązania były przyczyny leżące po stronie pracodawcy, zwolnienie z pracy winno zostać zakwalifikowane jako uzasadniające zarówno prawo do odprawy jak i do uzyskania prawa do świadczenia przedemerytalnego, bowiem oba świadczenia przysługują pracownikowi zwolnionemu przez pracodawcę z przyczyn nie leżących po stronie pracownika. Wątpliwości związane z wykładnią zdania drugiego art. 23¹ § 4 k.p. rozstrzygnął Sąd Najwyższy uchwałą siedmiu sędziów z 18 czerwca 2009 r., III PZP 1/09, w której stwierdził, że rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 23¹ § 4 Kodeksu pracy nie uprawnia do nabycia odprawy pieniężnej, o której mowa w art. 8 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.), chyba że przyczyną rozwiązania stosunku pracy była poważna zmiana warunków pracy na niekorzyść pracownika.

Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w wykładni dokonanej w wyroku z dnia 12 kwietnia 2012 r. I PK 144/11 (LEX nr 1219488), 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 z późn. 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 zostałyby podjęta przez kierownika zakładu pracy indywidualna decyzja o zwolnieniu pracownika.

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.

Odnosząc się natomiast do kwestii rozwiązania stosunku pracy przez pracownika w razie przejęcia zakładu pracy przez nowego pracodawcę przytoczyć należy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 października 2009 r. II PK 113/09, w którym Sąd ten stwierdził, że rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 23¹ § 4 k.p. nie uprawnia do nabycia odprawy pieniężnej, o której mowa w art. 8 ustawy z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, chyba że przyczyną rozwiązania stosunku pracy była poważna zmiana warunków pracy na niekorzyść pracownika. Orzecznictwo Sądu Najwyższego dotyczące prawa do odprawy pieniężnej z art.8 ustawy o grupowych zwolnieniach ma też więc zastosowanie do sytuacji gdy pracownik rozwiąże stosunek pracy za siedmiodniowym uprzedzeniem w razie przejęcia zakładu pracy przez nowego pracodawcę a nowo zaproponowane warunki są dla niego obiektywnie niekorzystne.

Jeżeli bowiem pracownikowi zaproponowano, w przypadku przejęcia zakładu pracy przez nowego pracodawcę 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 szykany, 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 (a także w razie przejścia zakładu pracy przez nowego pracodawcę i rozwiązania umowy przez pracownika za siedmiodniowym uprzedzeniem), 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 bierze pod uwagę interes pracownika i zakładu pracy i rozważa, 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. Zasadnicze znaczenie ma w tej sytuacji ocena, czy proponowane warunki były dla pracownika niekorzystne co spowodowało, że pracownik rozwiąże umowę o pracę w trybie art.23¹§ 4 k.p.

Ocena całej sytuacji, w której dochodzi do złożenia przez pracownika oświadczenia woli, które należy, co do skutków, traktować jako rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę i zachowania pracownika, musi być zobiektywizowana. 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 "wyłączności" 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 lub wynikających z faktu przejścia zakładu pracy przez nowego pracodawcę i zmiany przez tego nowego pracodawcę warunków umowy, w sposób który istotnie pogarsza jego warunki pracy lub płacy, to rozwiązanie stosunku pracy przez pracownika w trybie art.23¹§ 4 k.p. pozwala, w ocenie Sądu Okręgowego, na uznanie iż stosunek pracy został rozwiązany wyłącznie z przyczyn niedotyczących pracownika, co odpowiada przesłance z art. 10 uszrrps.

Ubezpieczony J. N., zgodnie z treścią obowiązującej go umowy o pracę do dnia przejścia zakładu pracy przez nowego pracodawcę, miał wyznaczone miejsce świadczenia pracy w B.. Zgodnie z aneksem do umowy z dnia 1.01.2019 r. jako miejsce wykonywania pracy określono teren całej Polski, w tym także Zakład (...) w B., co w okolicznościach niniejszego przypadku stanowiło niewątpliwie zmianę treści umowy na niekorzyść pracownika. Stan zdrowia ubezpieczonego, liczne poważne i przewlekłe schorzenia (w tym schorzenie nowotworowe) na które chouje ubezpieczony wykluczają, zdaniem Sądu wykonywanie przez niego pracy poza miejscem zamieszkania. Przeniesienie ubezpieczonego do innego miasta utrudniłoby lub uniemożliwiłoby ubezpieczonemu racjonalne kontynuowanie procesów leczenia i spowodowałoby pogorszenie jego stanu zdrowia. Uznać więc należy, że w wyniku przejścia zakładu pracy przez nowego pracodawcę pogorszyły się warunki pracy ubezpieczonego i mógł on skorzystać z możliwości rozwiązania umowy za siedmiodniowym uprzedzeniem.

Odmowę przyjęcia nowych i gorszych warunków oraz skorzystanie z możliwości przewidzianej w art.23¹§ 4 k.p. uznać należy, zdaniem Sądu Okręgowego, za uzasadnione i nie wykluczające zarówno prawa do odprawy jak i uznania, że umowa o pracę rozwiązała się za wypowiedzeniem z przyczyn leżących wyłącznie po stronie pracodawcy. Proponowane ubezpieczonemu nowe - od 1.01.2019 r. warunki były na tyle niekorzystne, że można było z góry zakładać, iż pracownik ich nie przyjmie. Niewątpliwie zaproponowane nowe warunki pracy w aneksie do umowy o pracę były usprawiedliwione sytuacją nowego pracodawcy i zmianami organizacyjnymi wynikającymi z wprowadzonych

przepisów (Zarządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 9.03.2018 r.), ale z uwagi na istotne pogorszenie sytuacji pracowniczej ubezpieczonego ich nieprzyjęcie przez ubezpieczonego i skorzystanie przez niego z możliwości o której mowa w art. art.23¹§ 4 k.p. nie stanowiło współprzyczyny rozwiązania stosunku pracy.

Skoro więc cytowany art.23¹§ 4 k.p. stanowi, że w terminie 2 miesięcy od przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, pracownik może bez wypowiedzenia, za siedmiodniowym uprzedzeniem, rozwiązać stosunek pracy a rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie powoduje dla pracownika skutki, jakie przepisy prawa pracy wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem, to w niniejszej sprawie uznać należało, że do rozwiązania stosunku pracy doszło z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu art.2 ust1 pkt 2 ustawy z dnia 30.04.2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych.

Ubezpieczony spełnił więc wszystkie warunki do uzyskania prawa do dochodzonego świadczenia i dlatego Sąd Okręgowy na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. zmienił zaskarżoną decyzję i przyznał ubezpieczonemu prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia następnego po złożeniu wniosku t.j. od dnia (...)r.

Z uwagi na to, że ustalenie faktycznych przyczyn rozwiązania stosunku pracy ubezpieczonego wymagało przeprowadzenia postępowania dowodowego przed Sądem , na podstawie art.118 ust 1a ustawy o emeryturach i rentach z FUS orzeczono jak w punkcie 2 wyroku o braku odpowiedzialności organu rentowego nienieustalenie ostatniej okoliczności niezbędnej do wydania decyzji.

SSO Ewa Milczarek