

Sygn. akt VI U 925/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 marca 2016 r.

Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSO Gabriela Horodnicka-Stelmaszczuk
Protokolant:	st. sekr. sądowy Joanna Wilczyńska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 10 marca 2016 r. w S.

sprawy M. K. (1)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w S.

prawo do świadczenia przedemerytalnego

na skutek odwołania M. K. (1)

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w S.

z dnia 7 września 2015 roku nr SP5- (...)

oddala odwołanie.

SSO Gabriela Horodnicka-Stelmaszczuk

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 7 września 2015 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. odmówił M. K. (1) prawa do świadczenia przedemerytalnego. W uzasadnieniu organ rentowy wskazał, że wnioskodawczyni nie spełnia warunku określonego w art. 2 ust. 1 pkt 2 tej ustawy tj. stosunek pracy nie został rozwiązany w myśl art. 1 lub 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Przeprowadzone postępowanie kontrolne wykazało bowiem, że stosunek pracy wnioskodawczyni nie został rozwiązany wyłącznie z przyczyn dotyczących zakładu pracy, rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło w wyniku odmowy przyjęcia przez ubezpieczoną nowych zaproponowanych przez pracodawcę warunków zatrudnienia. Odmawiając nowych warunków zatrudnienia ubezpieczona współprzyczyniła się do rozwiązania stosunku pracy.

M. K. (1) złożyła w dniu 6 października 2015 r. odwołanie od tej decyzji, domagając się jej zmiany i przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego od dnia 1 grudnia 2014 r. W uzasadnieniu stwierdziła, iż spełniła wszystkie warunki potrzebne dla uzyskania świadczenia przedemerytalnego. Wskazała, że zakończenie stosunku pracy było skutkiem decyzji pracodawcy i nie nastąpiło z przyczyn leżących po stronie pracownika. Ubezpieczona zaakcentowała przy tym, że pracodawca powołując się na trudności finansowe zakładu pracy przedstawił jej wypowiedzenie zmieniające, które prowadziło do niekorzystnej dla ubezpieczonej zmiany warunków pracy i płacy. W tej sytuacji odmowa przyjęcia przez

nią nowych niekorzystnych warunków, zaproponowanych jej w trybie wypowiedzenia zmieniającego, nie może być uznana za współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie, powtarzając argumentację zawartą w uzasadnieniu do zaskarżonej decyzji.

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

M. K. (1) urodziła się w dniu (...) Legitymuje się wykształceniem zawodowym w zawodzie kucharz. W okresie swojej aktywności zawodowej ubezpieczona pracowała na stanowiskach: pomocy kuchennej, bufetowej, kelnerki, robotnika gospodarczego, pomocnika w produkcji drzewnej, sprzedawcy, wiertacza, szatniarki

Niesporne, a nadto dowody: świadectwa pracy w pliku dot. (...): k. 12, 14-15, 17-21, 23, 30

W dniu 15 czerwca 2015 r. M. K. (1) złożyła wniosek o świadczenie przedemerytalne.

Niesporne, a nadto dowód: wniosek – k. 1-3 plik II akt rentowych

M. K. (1) na dzień ustania ostatniego stosunku pracy posiadała okres ubezpieczenia wynoszący łącznie 35 lat, w tym okresy składkowe: 31 lat 9 miesięcy i 13 dni, okresy nieskładkowe: 2 lata, 3 miesiące i 15 dni oraz okresy uzupełniające 11 miesięcy i 2 dni.

Niesporne, a nadto dowody: raport z ustalenia uprawnień do świadczenia – k. 27-30 plik II akt rentowych

W okresie od 1 września 1994 r. do 30 listopada 2014 r. M. K. (1) była zatrudniona w Przedszkolu Niepublicznym (...) S. M. w S.. Ubezpieczona pracowała na stanowisku woźnej oddziałowej w pełnym wymiarze czasu pracy.

Ubezpieczona otrzymywała wówczas wynagrodzenie w wysokości pensji minimalnej, ostatnio 1600 zł brutto.

Do obowiązków M. K. należało sprzątanie, podawanie posiłków, wychodzenie z dziećmi na spacer.

Niesporne, a nadto dowody:

- zeznania ubezpieczonej w wersji elektronicznej oraz protokół – k. 36-36v

- zeznania świadka Z. K. w wersji elektronicznej oraz protokół k. 36v

W dniu 1 września 2014 r. S. M. prowadząca Przedszkole Niepubliczne (...) w S. wręczyła ubezpieczonej wypowiedzenie warunków umowy o pracę za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 30 listopada 2014 r.

W wypowiedzeniu zmieniającym zaproponowano M. K. (1) od dnia 1 grudnia 2014 r. zmniejszenie wymiaru czasu pracy z pełnego etatu na połowę etatu i wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 880 zł brutto. Pozostałe warunki zatrudnienia miały pozostać bez zmian.

Niesporne, a nadto dowód: wypowiedzenie warunków umowy o pracę z 1.09.2014 r. – k. 24-25 plik II akt rentowych

Pracodawca wypowiedział ubezpieczonej warunki pracy i płacy w związku z trudną sytuacją finansową przedszkola spowodowaną niskim naborem dzieci do przedszkola we wrześniu 2014 r. Liczba dzieci w okresie od września 2014 r. do sierpnia 2015 r. była niższa niż w poprzednich latach. W roku szkolnym 2012/2013 r. do przedszkola uczęszczało od 38 do 49 dzieci, zaś w roku szkolnym 2013/2014 od 44 do 50 dzieci. We wrześniu 2014 r. do przedszkola przyjęto 23 dzieci. W kolejnych miesiącach zwiększała się liczba dzieci korzystających z przedszkola: w październiku i listopadzie 2014 r. było 28 dzieci, w grudniu 2014 r. – 30 dzieci, w styczniu 2015 r. – 32 dzieci, w lutym i marcu 2015 r. – 33 dzieci, w kwietniu 2015 r. – 36 dzieci, w maju 2015 r. – 38 dzieci, w czerwcu 2015 r. – 39 dzieci, w lipcu i sierpniu

2015 r. – 40 dzieci. We wrześniu 2015 r. przyjęto 26 dzieci, od listopada 2015 r. do stycznia 2016 r. do przedszkola uczęszczało od 28 dzieci.

Niesporne, a nadto dowody:

- zeznania ubezpieczonej w wersji elektronicznej oraz protokół – k. 36-36v
- liczba dzieci uczęszczających do przedszkola – k. 61, 64-65
- zeznania świadka S. M. w wersji elektronicznej oraz protokół – k. 83-83v

W związku z mniejszą liczbą dzieci przyjętych do przedszkola we wrześniu 2014 r. S. M. przeprowadziła reorganizację zatrudnienia.

Na dzień 31 sierpnia 2014 r. w Przedszkolu Niepublicznym (...) zatrudnionych było: 4 nauczycielki w pełnym wymiarze czasu pracy oraz 6 osób w obsłudze, w tym 3 woźne (M. K. (1), B. S. (1) i M. H. (1), przy czym B. S. korzystała wówczas z urlopu bezpłatnego) w pełnym wymiarze czasu pracy, 2 kucharki (J. L. i M. K. (3)) w pełnym wymiarze czasu pracy oraz pracownik gospodarczy (S. O.) w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Reorganizacja objęła osoby zatrudnione w kuchni oraz woźne. Pracodawca nie zwolnił żadnej kucharki, gdyż obie zatrudnione pracownice były przed emeryturą. W tej sytuacji jednej z kucharek - M. K. (3), zaproponowano pracę w obsłudze, w kuchni zaś pozostała J. L.. Po przeniesieniu M. T.-K. do obsługi, S. M. dysponowała jednym pełnym etatem woźnej. W tej sytuacji S. M. wypowiedziała umowę o pracę woźnej - B. S. (1), wskazując jako podstawę likwidację stanowiska pracy. Odnośnie pozostałych dwóch woźnych: M. K. (1) oraz M. H. (1), S. M. zaproponowała im zmniejszenie etatu do wymiaru 1/2, aby obie mogły kontynuować zatrudnienie. Obu woźnym wręczono tym zakresie wypowiedzenie zmieniające.

M. H. (1) z dniem 9 września 2014 r. zrezygnowała z pracy w Przedszkolu, gdyż znalazła nową pracę.

Niesporne, a nadto dowody:

- zeznania ubezpieczonej w wersji elektronicznej oraz protokół – k. 36-36v
- raport zatrudnienia na dzień 31.08.2014 r. – k. 45, 67
- raport zatrudnienia na dzień 1.09.2014 r. – k. 48, 70
- raport zatrudnienia na dzień 30.11.2014 r. – k. 54, 76
- raport zatrudnienia na dzień 31.12.2014 r. – k. 58, 80
- listy obecności –k. 46-47, 49-53, 55-57, 59-60, 68-69, 71–72,73, 77-79, 81-82
- zaświadczenia (...) k. 51-53
- zeznania świadka S. M. w wersji elektronicznej oraz protokół – k. 83-83v

Po odejściu z pracy w dniu 9 września 2014 r. woźnej M. H. (1), z którą ubezpieczona miała dzielić jeden etat, S. M. poinformowała ubezpieczoną, że istnieje możliwość kontynuowania przez ubezpieczoną zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy. Po odejściu M. H. nie istniała już bowiem konieczność rozdzielenia etatu, którym dysponował pracodawca na dwie osoby. Gdyby ubezpieczona wyraziła chęć kontynuowania zatrudnienia, mogłaby pracować w pełnym wymiarze czasu pracy. Propozycja ta nie została przedstawiona na piśmie. Wobec oświadczenia ubezpieczonej o braku chęci kontynuowania zatrudnienia w pełnym wymiarze nie cofnięto również dotychczasowego wypowiedzenia zmieniającego.

Dowody: zeznania świadka S. M. w wersji elektronicznej oraz protokół – k. 83-83v

M. K. (1) w dniu 14 października 2014 r. złożyła oświadczenie o odmowie przyjęcia zaproponowanych nowych warunków pracy. Ubezpieczona uznała, że korzystniejsze dla niej będzie skorzystanie ze świadczenia przedemerytalnego, wynoszącego ok. 900 zł, niż kontynuowanie zatrudnienia, zwłaszcza w zmniejszonym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem 880 zł brutto.

M. K. (1) odmawiając zaproponowanych nowych warunków zatrudnienia miała świadomość, że spełnia warunki stażowe do przyznania świadczenia przedemerytalnego. Zanim ubezpieczona zdecydowała się na rezygnację z pracy, Dyrektor Przedszkola Niepublicznego (...) S. M. pomogła obliczyć jej staż pracy, w celu sprawdzenia, czy ubezpieczona będzie spełniała warunki stażowe do przyznania świadczenia przedemerytalnego.

Dowody:

- oświadczenie z 14.10.2014 r. – k. 25 plik II akt rentowych
- zeznania ubezpieczonej w wersji elektronicznej oraz protokół – k. 36-36v
- zeznania świadka Z. K. w wersji elektronicznej oraz protokół k. 36v
- zeznania świadka S. M. w wersji elektronicznej oraz protokół – k. 83-83v

Wobec nieprzyjęcia przez M. K. (1) zaproponowanych warunków pracy, z dniem 30 listopada 2014 r. nastąpiło rozwiązanie umowy o pracę.

W świadectwie pracy wystawionym w dniu 28 listopada 2014 r. pracodawca Przedszkole Niepubliczne (...) S. M. w S. wskazała, że stosunek pracy ustał w wyniku: „rozwiązania w drodze wypowiedzenia przez pracodawcę, z przyczyn dotyczących zakładu pracy – art. 30 par. 1 pkt 2 Kodeksu pracy”.

Niesporne, a nadto dowód: świadectwo pracy z 28.11.2014 r. – k. 6-7 plik II akt rentowych

Po ustaniu zatrudnienia M. K. (1) od dnia 1 grudnia 2014 r. zarejestrowała się w Powiatowym Urzędzie Pracy w S. jako osoba bezrobotna, z prawem do zasiłku od dnia 1 grudnia 2014 r. Ubezpieczonej w okresie od 1 grudnia 2014 r. do 31 grudnia 2014 r. wypłacono zasiłek w kwocie 997,40 zł, zaś za okres od 1 stycznia 2015 r. do 31 maja 2015 r. w łącznej kwocie 4344,40 zł (po 997,40 zł w pierwszych trzech miesiącach i 783,20 zł przez kolejne miesiące (kwoty brutto).

W okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych ubezpieczona nie odmówiła bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji pracy.

Nadal jest zarejestrowana jako bezrobotna.

Powiatowy Urząd Pracy w S. wydał w dniu 11 czerwca 2015 r. roku dokument poświadczający fakt pobierania zasiłku dla bezrobotnych w okresie od 1 grudnia 2014 r. do 31 maja 2015 r. Dokument został złożony w organie rentowym wraz z wnioskiem o świadczenie przedemerytalne w dniu 15 czerwca 2015 r.

Niesporne, a nadto dowód: zaświadczenie PUP z 11.06.2015 r. - k. 19-20 plik II akt rentowych

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołanie M. K. (1) okazało się nieuzasadnione.

Ustaień faktycznych Sąd dokonał w oparciu o dokumenty zgromadzone w postępowaniu przed organem rentowym oraz sądownym, których prawdziwości nie kwestionowała żadna ze stron. Ponadto w całości uwzględnił zeznania

ubezpieczonej oraz świadków Z. K. i S. M.. Wszystkie zgromadzone dowody wzajemnie się potwierdzają i uzupełniają, wobec czego są wiarygodnym źródłem ustaleń faktycznych.

Warunki nabywania i utraty prawa do świadczeń przedemerytalnych określono w ustawie z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (t.j. Dz. U. z 2013 r. poz. 170).

Zgodnie z art. 2 ust. 1 tej ustawy 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, lub

2) do dnia rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. Nr 99, poz. 1001), 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, lub

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 Dz.U. Nr 137, poz. 887, z późn. zm.), zwanej dalej "ustawą 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, lub

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, lub

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, lub

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.

Stosownie do brzmienia art. 2 ust. 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych okres uprawniający do emerytury, o którym mowa w ust. 1, uważa się okres ustalony zgodnie z przepisami art. 5-9, art. 10 ust. 1 oraz art. 11 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

Z kolei przepis art. 2 ust. 3 powoływanej ustawy stanowi, iż świadczenie przedemerytalne przysługuje osobie określonej w ust. 1 po upływie co najmniej 6 miesięcy pobierania zasiłku dla bezrobotnych, o którym mowa w ustawie o promocji zatrudnienia, jeżeli osoba ta spełnia łącznie następujące warunki:

1) nadal jest zarejestrowana jako bezrobotna;

2) w okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych nie odmówiła bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, w rozumieniu ustawy o promocji zatrudnienia, albo zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych;

3) złoży wniosek o przyznanie świadczenia przedemerytalnego w terminie nieprzekraczającym 30 dni od dnia wydania przez powiatowy urząd pracy dokumentu poświadczającego 6-miesięczny okres.

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

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

M. K. (1) niewątpliwie składając wniosek o świadczenie przedemerytalne wykazała, że jest zarejestrowana jako bezrobotna oraz legitymuje się okresem ubezpieczenia w wymiarze 35 lat. Natomiast nie można przyjąć, że spełniony został warunek, wskazany w cytowanym na wstępie przepisie w zakresie rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

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

a) rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn niedotyczących pracowników, zgodnie z przepisami o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników lub zgodnie z przepisami kodeksu pracy, w przypadku rozwiązania stosunków pracy lub stosunku służbowego z tych przyczyn u pracodawcy zatrudniającego mniej niż 20 pracowników,

b) rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z powodu ogłoszenia upadłości pracodawcy, jego likwidacji lub likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych albo technologicznych.

Definiując częściowo termin „przyczyny dotyczące zakładu pracy” zamieszono odesłanie do "rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn niedotyczących pracowników, zgodnie z przepisami o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników". Tego rodzaju przepisy zawiera ustawa z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t.j. Dz.U. z 2015 r. poz. 192). Zgodnie z art. 1 ust. 1 pkt 1-3 ustawy, jej przepisy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników

stosunków pracy z przyczyn 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 pracowników, jednakże mniej niż 300 pracowników, oraz
- 3) 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników - zwanego dalej "grupowym zwolnieniem".

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

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

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

Rozumienie zaś wspomnianego wyżej pojęcia „rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn nie dotyczących pracowników” na tle ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania nie budzi większych rozbieżności. Na tle tej ustawy dominujące orzecznictwo sądowe przyjmuje, że rozwiązanie stosunku pracy w następstwie nieprzyjęcia przez pracownika warunków zaproponowanych mu w wypowiedzeniu zmieniającym nie wyklucza uznania, iż stosunek pracy uległ rozwiązaniu z przyczyn nie dotyczących pracownika. Wprawdzie poglądy te kształtowały się z reguły przy ocenie roszczeń pracowników o odprawę w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy, ale nie ma powodu, dla którego należałoby pojęcie to inaczej wyklądać w przypadku oceny spełnienia przesłanek do nabycia świadczenia przedemerytalnego.

W utrwalonym, na tle stosowania ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących 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 nie dotyczących 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 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. 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, z dnia 12 sierpnia 2009 r., II PK 38/09, nr z dnia 20 marca 2009 r., I PK 185/08, OSNP 2010, nr 21 - 22, poz. 259; uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 2009 r., III PZP 1/09, OSNP 2011, nr 3 - 4, poz. 32; wyroki Sądu Najwyższego z dnia 16 listopada 2000 r., I PKN 79/00, OSNP 2002, nr 10, poz. 240, z dnia 9 listopada 1990 r., I PR 335/90, OSP 1991, nr 9, poz. 212; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 21 sierpnia 2008 r., II PK 67/08, z dnia 4 lipca 2001 r., I PKN 521/00, OSNP 2003, nr 10, poz. 244). Odmowa przyjęcia przez pracownika zaproponowanych mu przez pracodawcę nowych warunków pracy może być uznana za współprzyczynę i tym samym prowadzić do uznania, że stosunek pracy nie został rozwiązany z przyczyn dotyczących zakładu pracy wtedy, jeżeli pracownikowi zaproponowano odpowiednią pracę, co przy uwzględnieniu interesu zarówno pracownika jak i zakładu pracy oraz rodzaju i charakteru zaproponowanej pracy uzasadniałoby oczekiwanie, iż pracownik powinien przyjąć zaoferowane mu nowe warunki (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 marca 2009 r. I PK 185/08 OSNP 2010/21-22/259; uchwała SN 7 sędziów z dnia 18 czerwca 2009 r. III PZP 1/09; wyrok SN z dnia 16 listopada 2000 r. I PKN 79/00 OSNP 2002/10/240; wyrok SN z dnia 9 listopada 1990 r., I PR 335/90 ,OSP 1991 nr 9, poz. 212; postanowienie SN z dnia 21 sierpnia 2008 r. II PK 67/08 LEX nr 785526 ; z dnia 4 lipca 2001 r., I PKN 521/00, OSNP 2003 nr 10, poz. 244). Z analizy powyższych orzeczeń wynika, że odmowa przyjęcia przez pracownika warunków pracy i płacy zaproponowanych mu w trybie wypowiedzenia zmieniającego, które w sposób istotny pogarszają jego warunki pracy lub płacy albo mają formę szykany w stosunku do niego nakierowaną na „pozbycie” się go przez pracodawcę, nie stanowi współprzyczyny rozwiązania stosunku pracy, i wówczas przyjmuje się, iż stosunek pracy został rozwiązany z przyczyn niedotyczących pracownika (tak w wyroku Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 15 września 2012 r. III AUa 494/12).

Odnosząc powyższe rozważania do niniejszej sprawy Sąd zwrócił uwagę, że rzeczywiście z ustaleń faktycznych wynikało, że redukcja etatu ubezpieczonej spowodowana była przyczynami ekonomicznymi leżącymi po stronie pracodawcy. S. M. – która zatrudniała ubezpieczoną, przyznała, że na restrukturyzację zatrudnienia zdecydowała się wobec zmniejszenia się naboru dzieci do prowadzonego przez nią przedszkola od września 2014 r. Reorganizacja ta objęła osoby zatrudnione w kuchni oraz woźne. S. M. zdecydowała się zlikwidować jeden etat woźnej (dotychczas dysponowała 3 etatami woźnej) i kucharki (dotychczas zatrudniała dwie kucharki). Jednocześnie nie mając możliwości zwolnienia żadnej kucharki (obie pracownice zatrudnione na stanowisku kucharek były przed emeryturą), S. M. zaproponowała jednej z kucharek (M. K. (3)) pracę w obsłudze, w kuchni pozostała zaś druga pracownica (J. L.). Po przeniesieniu M. T.-K. do obsługi, S. M. dysponowała jednym pełnym etatem woźnej. W tej sytuacji S. M. wypowiedziała umowę o pracę woźnej - B. S. (1), wskazując jako podstawę likwidację stanowiska pracy. Odnosnie pozostałych dwóch woźnych: M. K. (1) oraz M. H. (1), S. M. zaproponowała im zmniejszenie etatu do wymiaru 1/2, aby obie mogły kontynuować zatrudnienie. Obu woźnym wręczono tym zakresie wypowiedzenie zmieniające.

Okoliczność, że do redukcji etatu doszło z powodów ekonomicznych leżących po stronie pracodawcy, nie uzasadniała jednak w ocenie Sądu w analizowanym przypadku przyjęcia, że przyczyny niedotyczące pracownika stanowiły wyłączną przyczynę ustania stosunku pracy wskutek wypowiedzenia zmieniającego.

Po pierwsze Sąd zwrócił uwagę, że warunki zaproponowane ubezpieczonej w wypowiedzeniu zmieniającym, sprowadzające się do zredukowania jej etatu z pełnego wymiaru czasu pracy na 1/2 etatu co spowodować miało zmniejszenie jej wynagrodzenia o połowę bez wątpienia były mniej korzystne dla ubezpieczonej, niż dotychczasowe. Niemniej nie można stwierdzić, że warunki wypowiedzenia zmieniającego prowadziły do rażąco niekorzystnej zmiany warunków pracy i płacy ubezpieczonej.

Co istotne z materiału dowodowego wynika, że M. H. (1), z którą ubezpieczona miała dzielić jeden etat z dniem 9 września 2014 r. zrezygnowała z pracy w Przedszkolu, gdyż znalazła nową pracę. S. M. w swoich zeznaniach wskazała, że po odejściu z pracy woźnej M. H. (1), poinformowała ubezpieczoną, że istnieje możliwość dalszego kontynuowania przez ubezpieczoną zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy. S. M. zaakcentowała przy tym wprost, że gdyby

ubezpieczona wyraziła chęć kontynuowania zatrudnienia, pracowałaby w pełnym wymiarze czasu pracy. Po odejściu M. H. nie istniała już bowiem konieczność rozdzielenia etatu, którym dysponował pracodawca na dwie osoby. W okolicznościach niniejszej sprawy ubezpieczona mogła zatem kontynuować zatrudnienie na tym samym stanowisku, zgodnie z kwalifikacjami zawodowymi, za wynagrodzeniem ewentualnie tylko przejściowo ograniczonym z uwagi na trudną sytuację ekonomiczną pracodawcy. Jeżeli pracownik odrzuca nowe warunki, które obiektywnie są do przyjęcia i nie mają charakteru propozycji pozornej, zmierzającej w istocie do zakończenia stosunku pracy, to oczywiście ma on prawo to uczynić. W ocenie Sądu nie ma jednak racjonalnego powodu, aby w takiej sytuacji uznać, że wyłączna przyczyna rozwiązania stosunku pracy leży po stronie pracodawcy.

Niezależnie od powyższego zaakcentować należy, że z zeznań samej ubezpieczonej, jak i zeznań jej męża wynikało jednoznacznie, że de facto wyłączną przyczyną nieprzyjęcia przez ubezpieczoną nowych warunków zatrudnienia było to, że ubezpieczona ustaliła, że korzystniejsze dla niej może być skorzystanie ze świadczenia przedemerytalnego, wynoszącego ok. 900 zł brutto, niż kontynuowanie zatrudnienia, zwłaszcza w zmniejszonym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem 880 zł brutto. M. K. (1) odmawiając zaproponowanych nowych warunków zatrudnienia miała przy tym świadomość, że spełnia warunki stażowe do przyznania świadczenia przedemerytalnego. Zanim ubezpieczona zdecydowała się na rezygnację z pracy, Dyrektor Przedszkola Niepublicznego (...) S. M. pomogła obliczyć jej staż pracy, w celu sprawdzenia, czy ubezpieczona będzie spełniała warunki stażowe do przyznania świadczenia przedemerytalnego.

Mając na uwadze powyższe podkreślenia wymaga, że świadczenie przedemerytalne jest świadczeniem o charakterze wyjątkowym, przysługującym ubezpieczonym o długim stażu ubezpieczeniowym, którzy z przyczyn od siebie niezależnych utracili źródło dochodu. Odmowa kontynuowania zatrudnienia w połowie wymiaru etatu z tej tylko przyczyny, że bardziej opłacalne może okazać się skorzystanie ze świadczeń publicznych, wyłącza możliwość uznania, że przyczyny niedotyczące pracownika stanowiły jedyną przyczynę ustania stosunku pracy wskutek wypowiedzenia zmieniającego. Motywy jakimi kierowała się ubezpieczona odmawiając przyjęcia nowych warunków pracy nie zasługują na ochronę prawną.

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.

Sąd Okręgowy uznał, iż w okolicznościach przedmiotowej sprawy odmowa przyjęcia przez M. K. (1) nowych zaproponowanych warunków powinna zostać uznana za współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy, wyłączając jednocześnie możliwość uznania, że przyczyny niedotyczące pracownika stanowiły wyłączną przyczynę ustania stosunku pracy wskutek wypowiedzenia zmieniającego.

Na zakończenie Sąd zwrócił uwagę, że w świadectwie pracy z dnia 28.11.2014 r. pracodawca jako podstawę ustania stosunku pracy wskazał rozwiązanie w drodze wypowiedzenia przez pracodawcę z przyczyn dotyczących zakładu pracy - art. 30 § 1 pkt 2 k.p. Mając na uwadze argumentację ubezpieczonej wskazać należy, że świadectwo pracy jest dokumentem prywatnym w rozumieniu art. 245 k.p.c., który stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisała, złożyła oświadczenie zawarte w dokumencie. Świadectwo pracy nie jest oświadczeniem woli i nie zawiera oświadczeń woli, lecz jedynie oświadczeniem wiedzy. Nie jest też dokumentem urzędowym w rozumieniu art. 244 k.p.c. nawet wtedy, gdy zostaje wydane przez urząd administracji państwowej, ale jedynie dokumentem prywatnym, o którym mowa w art. 245 k.p.c. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 2012 r., II PK 238/11, LEX nr 1216861).

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 października 2011 r., II UK 43/11, LEX nr 1108484 wskazał, że treść świadectwa pracy oraz świadectwa pracy w szczególnych warunkach może być podważana w każdy sposób. Dokonana przez pracodawcę w świadectwie pracy w szczególnych warunkach ocena charakteru zatrudnienia pracownika nie jest dla sądu wiążąca, dokument ten podlega co do swojej wiarygodności i mocy dowodowej takiej samej ocenie, jak każdy inny dowód (art. 233 § 1 k.p.c.).

Sąd Okręgowy miał zatem prawo prowadzić postępowanie na okoliczność przyczyn rozwiązania stosunku pracy z ubezpieczoną i doszedł do przekonania, że przedmiotowa umowa o pracę nie została rozwiązana wyłącznie z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

Z tych wszystkich względów Sąd uznając, że M. K. (1) nie spełnia warunków do uzyskania świadczenia przedemerytalnego, na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. odwołanie oddalił.

SSO Gabriela Horodnicka-Stelmaszczuk

ZARZĄDZENIE

1.(...)

2.(...)

3.(...)

(...)