

ODPIS

Sygn. akt VIII U 3455/15

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 maja 2016 r.

Sąd Okręgowy w Poznaniu VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie : Przewodniczący SSR del. do SO Maciej Nawrocki

Protokolant st. prot. sąd. Magdalena Pelz

po rozpoznaniu w dniu 24 maja 2016 r. w Poznaniu

odwołania **G. F.**

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w P.

z dnia 12 października 2015r., znak: (...)

w sprawie **G. F.**

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w P.

o świadczenie przedemerytalne

zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że przyznaje odwołującej prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia 3 września 2015 roku

/-/ Maciej Nawrocki

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 12 października 2015 r., znak (...), Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w P., na podstawie art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (tj. Dz. U. z 2013 r., poz. 170; dalej: ustawa o świadczeniach przedemerytalnych) oraz ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (t.j. Dz. U. z 2015 r., poz. 748 ze zm.; dalej: ustawa emerytalno-rentowa), po rozpoznaniu wniosku złożonego dnia 2 września 2015 r., odmówił G. F. prawa do świadczenia przedemerytalnego.

W uzasadnieniu organ rentowy wskazał, iż odwołująca spełniła część warunków przyznania świadczenia przedemerytalnego: (i) udowodniła 30 letni okres uprawniający do emerytury, (ii) nadal jest zarejestrowana jako bezrobotna, w okresie pobierania zasiłku nie odmówiła bez uzasadnione przyczyny przyjęcia odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, (iii) złożyła wniosek o przyznanie świadczenia przedemerytalnego w terminie nieprzekraczającym 30 dni od dnia wydania przez Powiatowy Urząd Pracy dokumentu poświadczającego 180-dniowy okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych. Natomiast w ocenie organu rentowego odwołująca nie spełniła warunku rozwiązania stosunku pracy łączącego ją z ostatnim pracodawcą wyłącznie z przyczyn dotyczących pracodawcy, gdyż odmówiła przyjęcia nowych warunków pracy, co stanowiło współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy. /vide: decyzja w aktach ZUS/

Dnia 5 listopada 2015 r., w formie i terminie przewidzianym prawem, **G. F.** złożyła odwołanie od powyższej decyzji, wnosząc o jej zmianę i przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego.

W uzasadnieniu wskazała, że przepisy kodeksu pracy nie znają pojęcia „współprzyczyny” rozwiązania stosunku pracy. Odwołująca opisała również okoliczności odmowy przyjęcia nowych warunków pracy – trudności komunikacyjne, logistyczne i zdrowotne w świadczeniu pracy w nowym miejscu pracy, odległym od miejsca zamieszkania odwołującej. /vide: odwołanie – k. 2-3/

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie, przytaczając argumentację prawną i faktyczną zaprezentowaną w zaskarżonej decyzji. /vide odpowiedź na odwołanie – k. 4/

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

G. F. urodziła się dnia (...)

Na dzień złożenia wniosku o przyznanie świadczenia przedemerytalnego, tj. na dzień 2 września 2015 r. odwołująca legitymuje się stażem ubezpieczeniowym wynoszącym 30 lat + 5 m-cy + 29 dni okresów składkowych oraz 7 m-cy + 11 dni okresów nieskładkowych.

bezsporne; nadto dowód: Raport ustalenia uprawnień do świadczenia w aktach ZUS

W okresie od dnia 1 czerwca 1995 r. odwołująca była zatrudniona w Przedsiębiorstwie (...) spółka (...) w S. jako pracownik fizyczny produkcji zwierzęcej – pracowała jako udojowa przy krowach. Pracę świadczyła w S., czyli w miejscowości, w której na stałe mieszka. Do pracy odwołująca docierała pieszo, a kiedy bolały ją nogi, to rowerem. Nigdy nie była przenoszona do pracy do innych miejscowości. Odwołująca ma wykształcenie podstawowe. Jako udojowa zarabiała 2.200 zł – 2.300 zł netto miesięcznie.

Dnia 27 listopada 2014 r. pracodawca, w związku z zaprzestaniem produkcji zwierzęcej, wypowiedział odwołującej warunki pracy i płacy, proponując jej po upływie wypowiedzenia, czyli od dnia 1 marca 2015 r. pracę na stanowisku „dozór dzienny” w obiekcie N., za wynagrodzeniem 11 zł / godzinę brutto + premia do 100%, w godzinach 7.00 do 15.00. Miejscowość N. oddalona jest od S. o 12 km – 15 km (w zależności od trasy – www.google.pl/maps) i między tymi miejscowościami nie ma komunikacji transportem publicznym. Odwołująca nie ma prawa jazdy, ani samochodu. Rowerem ciężko by jej było dojechać na taką odległość ze względu na zwyrodnienia rąk, dyskopatię i nadciśnienie.

W tych okolicznościach dnia 12 stycznia 2015 r. odwołująca złożyła pracodawcy oświadczenie o odmowie przyjęcia zmienionych warunków pracy i płacy. Wskutek tego oświadczenia umowa łącząca strony uległa rozwiązaniu dnia 28 lutego 2015 r. W świadectwie pracy pracodawca potwierdził ustanie stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy.

dowód: dokumenty w aktach osobowych odwołującej – k. 14, zeznania odwołującej – k. 21

W okresie od dnia 3 marca 2015 r. do dnia 2 września 2015 r. (i nadal) odwołująca była zarejestrowana jako osoba bezrobotna w Powiatowym Urzędzie Pracy w Z. i w tym okresie pobierała zasiłek dla bezrobotnych. W okresie pozostawania w ewidencji bezrobotnych odwołująca nie odmówiła bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej.

bezsporne; nadto dowód: zaświadczenie z PUP z dnia 02.09.2015 r. w aktach ZUS

Dnia 2 września 2015 r. odwołująca złożyła wniosek o przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego. Decyzją z dnia 12 października 2015 r. organ rentowy odmówił przyznania świadczenia przedemerytalnego z uwagi na współprzyczynienie się odwołującej do rozwiązania ostatniego stosunku pracy.

dowód: wniosek o świadczenie przedemerytalne, zaskarżona decyzja w aktach ZUS

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzone dokumenty – znajdujące się w aktach osobowych odwołującej oraz w aktach ZUS oraz na podstawie zeznań odwołującej.

Sąd uznał za wiarygodne zebrane w toku procesu **dokumenty** albowiem ich autentyczność i wiarygodność nie była kwestionowana przez strony, tworzyły one zwartą i logiczną całość, wzajemnie się uzupełniając.

Sąd uznał za wiarygodne **zeznania odwołującej** – spójne, przekonujące, korespondujące ze zgromadzonymi dokumentami.

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem sporu było to, czy organ rentowy zasadnie odmówił G. F. prawa do świadczenia przedemerytalnego przyjmując, że odwołująca współprzyczyniła się do rozwiązania stosunku pracy łączącego ją z ostatnim pracodawcą.

Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, 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 2015 r. Nr 149; dalej: ustawa 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 z art. 2 ust. 3 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, 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 pobierania zasiłku dla bezrobotnych.

Z kolei w art. 7 ust. 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych wskazano, iż prawo do świadczenia przedemerytalnego ustala się na wniosek osoby zainteresowanej, od następnego dnia po dniu złożenia wniosku wraz z dokumentami.

Odnosząc się do pojęcia wskazanego w przytoczonym powyżej art. 2 ust. 1 pkt 2 – rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, należy odnieść się do przepisów ustawy o promocji zatrudnienia.

Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. a) ustawy o promocji zatrudnienia, do przyczyn dotyczących zakładu pracy zalicza się m.in.: rozwiązanie stosunku pracy 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 kodeksu pracy, w przypadku rozwiązania stosunku pracy z tych przyczyn u pracodawcy zatrudniającego mniej niż 20 pracowników.

Kwestia kwalifikacji stanów faktycznych, w których pracodawca z przyczyn dotyczących zakładu pracy dokonuje wypowiedzenia zmieniającego, a pracownik odmawia przyjęcia zmienionych warunków pracy i płacy – była przedmiotem wielu wypowiedzi judykatury. Sposobność do tych wypowiedzi dawały w szczególności spory o prawo do odprawy przewidzianej ustawą z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Stanowisko judykatury w tym przedmiocie można skrótowo podsumować w następujący sposób: wypowiedzenie zmieniające, którego przyjęcia pracownik odmówił,

należy uważać za wyłączną przyczynę rozwiązania stosunku pracy, jeżeli pracodawca zaproponował pracownikowi warunki „nie do przyjęcia”. Innymi słowy, odrzucenia takich niekorzystnych warunków przez pracownika nie należy uważać za współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy.

Jeśli chodzi o ocenę tego zagadnienia na tle prawa ubezpieczeń społecznych, to warto przytoczyć wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 17 marca 2015 r., III AUa 831/14, LEX nr 1680025. Wyrok ten zapadł na tle stanu faktycznego podobnego do tego, który jest przedmiotem niniejszych rozważań. Stosowny passus rozważań Sądu Apelacyjnego brzmi następująco:

„Sąd Apelacyjny co do zasady akceptuje linię orzecniczą, z której wynika, że odmowa przyjęcia przez pracownika zaproponowanych nowych warunków pracy może być uznana za współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy w kontekście art. 10 powołanej wyżej ustawy z 13 marca 2003 r. Jednakże przepis ten w okolicznościach rozpoznawanej sprawy nie ma zastosowania. Przepis art. 10 ust. 1 tej ustawy stanowi, że 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. Innymi słowy artykuł ten dotyczy odpowiedniego stosowania wymienionych w nim przepisów (dotyczących trybu i zasad wypowiedzenia stosunku pracy pracowników objętych szczególną ochroną przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem stosunku pracy oraz prawa do odprawy pieniężnej) w przypadku konieczności rozwiązania przez pracodawcę z przyczyn nie dotyczących pracowników stosunku pracy z mniejszą liczbą pracowników, niż określona w art. 1 tej ustawy, czyli w sytuacji dokonywania tzw. zwolnień indywidualnych a nie grupowych. W takiej sytuacji ustawodawca uzależnia zastosowanie wskazanych przepisów ustawy od wyłączności powodu uzasadniającego wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron. **Natomiast o takiej wyłączności przyczyny rozwiązania stosunku pracy nie ma mowy w powołanych wyżej przepisach ustawy o świadczeniach przedemerytalnych ani też ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Przeciwnie, redakcja art. 2 ust. 1 pkt 29a i b tej ostatniej ustawy wskazuje na to, że zamiarem ustawodawcy było objęcie normą tego przepisu wszystkich pracowników, których stosunki pracy zostały zakończone z przyczyn niewywołanych przez pracownika. Odmienna interpretacja tego przepisu stanowiłaby wykładnię zawężającą i prowadziłaby do pozbawienia ochrony przewidzianej w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz w ustawie o świadczeniach przedemerytalnych pracowników, którzy utracili zatrudnienie z przyczyn dotyczących zakładu pracy.”**

Sąd podziela wyżej zaprezentowaną argumentację Sądu Apelacyjnego. Argumentację tę można wręcz uznać za nieco powściągliwą i w ocenie Sądu dopuszczalne byłoby poprowadzenie rozumowania w ten sposób, że także na tle prawa ubezpieczeń społecznych rozwiązanie stosunku pracy wskutek odrzucenia przez pracownika wypowiedzenia zmieniającego proponującego warunki „nie do przyjęcia” należy uważać za dokonane z przyczyn dotyczących wyłącznie pracodawcy. Obie drogi rozumowania prowadzą jednak do tego samego celu – in casu kwalifikacja dokonana przez organ rentowy była chybiona. Należy uznać, że odwołująca spełniła warunek rozwiązania umowy o pracę z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych.

Mając na uwadze powyższe rozważania, Sąd na podstawie powołanych w uzasadnieniu przepisów prawa materialnego oraz art. 477¹⁴ § 2 kpc zmienił zaskarżoną decyzję w ten sposób, że przyznał odwołującej prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia 3 września 2015 r. (następnego dnia po złożeniu wniosku) – orzekając jak w sentencji wyroku.

/-/ Maciej Nawrocki