

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 15 maja 2018 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych, I Oddział w Ł., po rozpatrzeniu wniosku z dnia 18 kwietnia 2018 roku, odmówił wnioskodawczyni B. P. prawa do świadczenia przedemerytalnego wskazując, iż z załączonych dokumentów wynika, że przyczyną wypowiedzenia przez pracodawcę stosunku pracy była likwidacja stanowiska pracy w związku z likwidacją placówki handlowej. Jednakże pracodawca zaproponował wnioskodawczyni inne stanowisko pracy. Ta natomiast tę propozycję odrzuciła. Wobec powyższego nie można uznać, że została wypełniona przesłanka rozwiązania stosunku pracy wyłącznie z przyczyn dotyczących zakładu pracy, konieczna do przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego na podstawie przepisów art. 2 ust.1 pkt 2 ustawy z dnia 30.04.2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (tekst jedn. Dz. U. z 2017 r. poz. 2148).

/decyzja z dnia 15 maja 2018 r. – akta ZUS k.20/

Odwołanie od powyższej decyzji złożyła wnioskodawczyni w dniu 6 czerwca 2018 roku, zaskarżając ją w całości. Wnioskodawczyni wniosła o zmianę zaskarżonej decyzji poprzez przyznanie świadczenia przedemerytalnego.

W uzasadnieniu swego stanowiska wskazała, iż w chwili gdy otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę pracodawca nie zaproponował jej faktycznie innego stanowiska pracy. W związku z tym informacja zawarta w wypowiedzeniu nie jest prawdziwa. Ponadto podniosła, iż zgodnie z ugruntowanym orzecznictwem, rozwiązanie umowy o pracę w postaci wypowiedzenia zmieniającego odpowiada wskazanemu w art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych pojęciu przyczyn dotyczących zakładu pracy (wyrok SA w Katowicach z dnia 23.05.2013 r. III AUa 1557/12). Wskazała też, że jeżeli warunki wypowiedzenia zmieniającego prowadziłyby do niekorzystnej zmiany warunków płacy ubezpieczonej i odmowa przyjęcia tych warunków nie stanowiłaby współprzyczyny rozwiązania stosunku pracy, to nie można kwestionować, że stosunek pracy ubezpieczonej ustał z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych pojęciu przyczyn dotyczących zakładu pracy (wyrok SA w Krakowie z dnia 19.05.2016 r. III AUa 1004/15). Odwołująca podkreśliła, iż wspomniana wypowiedzeniu propozycja zatrudnienia choć fikcyjna, prowadziłyby do pogorszenia jej warunków pracy.

/odwołanie k. 3-4/

W odpowiedzi na odwołanie z dnia 18 czerwca 2018 roku organ rentowy wniósł o jego oddalenie wywodząc jak w zaskarżonej decyzji.

/ odpowiedź na odwołanie k. 6-6v./

Pismem procesowym z dnia 25 października 2018 r., ustanowiony dla ubezpieczonej pełnomocnik z urzędu, poparł jej stanowisko procesowe i wniósł o przyznanie od Skarbu Państwa wynagrodzenia za pomoc prawną udzieloną wnioskodawczyni z urzędu w wysokości 150 % stawki minimalnej, powiększonej o stawkę podatku VAT, oświadczając, iż koszty te nie zostały pokryte ani w całości ani w części.

/pismo procesowe k. 30 -31/

Sąd Okręgowy w Łodzi ustalił następujący stan faktyczny:

B. P. urodziła się w dniu (...).

/bezsporne/

Wnioskodawczyni B. P. ostatnio była zatrudniona w (...) Sp. z o.o. w okresie od 1 grudnia 2004 r. do 30 września 2017 r. na pełen etat. Pracę świadczyła w jednostce T. w Galerii (...).

/świadcstwo pracy z dnia 30 września 2017 r. k. 8 akta ZUS, akta osobowe część C k. 7 w kopercie k.19/.

W okresie zatrudnienia zajmowała kolejno stanowiska:

- Sprzedawcy Kasjera – do 13 grudnia 2009 r.,
- Kasjera – Sprzedawcy -do 30 marca 2014 r.,
- Doradcy Klienta -do 30 września 2017 r.

W umowach o pracę miała wskazane miejsce pracy „w Hipermarkecie w Ł. Galeria” z podanym adresem Galerii

/ świadcstwo pracy z dnia 30 września 2017 r. k. 8 akta ZUS, umowy o pracę, aneksy - akta osobowe część C k. 7 w kopercie k.19/.

W 2017 roku pracodawca zdecydował o likwidacji jednostki T. w Galerii (...) i tym samym poczynając od czerwca 2017 roku rozpoczął zwolnienia pracowników zatrudnionych w tej jednostce.

Zwalnianie pracowników, ze względu na likwidację stanowiska pracy w związku z likwidacją placówki handlowej w Galerii (...) w czerwcu 2017 r., odbywało się według następującej procedury. (...) Personalny Regionu świadek I. J. odbywała rozmowę z pracownikiem w obecności menadżera P. D. lub dyrektora innego sklepu (...). Jeżeli w sklepie pracowały osoby, które miały umowę na miasto (czyli wskazano miejsce wykonywania pracy w Ł.), to były przesuwane do innych miejsc. Natomiast osoby, które zgodnie z umową o pracę były przypisane do danej jednostki handlowej (np. w hipermarkecie w Ł. Galeria (...)) otrzymywały propozycję pracy jako dorady klienta na Ł.. Mówiono, że są wolne miejsca w różnych częściach Ł. i pytano czy dana osoba chce pracować w innej jednostce T. jako doradca klienta. Jeżeli dany pracownik nie był zainteresowany ofertą, to wówczas proszono go by napisał oświadczenie w tym przedmiocie. Każdej osobie, która miała umowę na konkretną jednostkę (np. Galeria (...)), proponowano pracę w Ł. w innej. Te osoby, które się na to godziły przechodziły do innych jednostek. Decyzja firmy była taka, że pracownicy nie dostawali wypowiedzeń zmieniających tylko ewentualnie mogli podpisać porozumienie na Ł.. Jeżeli pracownik podpisał , że nie jest zainteresowany propozycją zmiany warunków, czyli miejsca pracy, to dostawał podczas tej samej rozmowy wypowiedzenie. Każde z oświadczeń było odczytywane pracownikowi, następnie on sam je czytał i podejmował decyzję.

/przykładowe porozumienie stron dotyczące zmiany warunków pracy z dnia 10.07.2017 r. k. 79, k. 80 zestawienie sposobu rozwiania umowy o pracę pracowników T. Galeria (...), którzy w umowach mieli wskazane miejsc pracy Galeria k.81, zeznania świadka I. J. protokół z rozprawy z dnia 16 kwietnia 2019r. 00:20:50 -00:38:40 zeznania świadka M. U. protokół z rozprawy z dnia 16 kwietnia 2019r. 00:49:15 -00:58:34, zeznania świadka A. J. protokół rozprawy z dnia 18 lipca 2019 r. 00:04:11 -00:16:22/.

Powyższy tryb postępowania został uzgodniony na zebraniu ze związkami zawodowymi. W przypadku likwidowanej placówki w Galerii (...), pracownicy którzy w umowach mieli wpisane ogólnie Ł. byli przerzucani na inne placówki, natomiast ci, którzy mieli wpisane Galeria jako miejsce zatrudnienia mieli prawo odejść z odprawą. Decyzja należała do nich. Mogli powiedzieć pracodawcy, że chcą pracować w innym miejscu w Ł. albo mogli odejść i dostać odprawę .

/zeznania świadka M. Z. protokół z rozprawy z dnia 16 kwietnia 2019r. -00:38:40 - 00:49:15 zeznania świadka A. J. protokół rozprawy z dnia 18 lipca 2019 r. 00:04:11 -00:16:22/.

Pracodawca mówił pracownikom, że podpisane oświadczenie nie ma wpływu na tryb rozwiązania umowy i wypłaty odprawy.

/zeznania świadka M. U. protokół z rozprawy z dnia 16 kwietnia 2019r. 00:49:15 -00:58:34/.

Z możliwości przeniesienia do innej placówki na terenie Ł. skorzystał jeden pracownik, który w umowie miał wskazane miejsc pracy T. Galeria (...).

/przykładowe porozumienie stron dotyczące zmiany warunków pracy z dnia 10.07.2017 r. k. 79, k. 80 zestawienie sposobu rozwiania umowy o pracę pracowników T. Galeria (...), którzy w umowach mieli wskazane miejsc pracy Galeria k.81, zeznania świadka I. J. protokół z rozprawy z dnia 16 kwietnia 2019r. 00:20:50 -00:38:40/

Wnioskodawczyni podobnie jak wszyscy pracownicy, który mieli zawarte umowy na jednostkę handlową (nie zaś na miasto Ł.), otrzymała propozycję zatrudnienia w innej placówce w Ł. na tym samym stanowisku - też jako Doradca Klienta. Spotkanie w tym przedmiocie odbyło się w trzy osoby: wnioskodawczyni, (...) Personalny Regionu świadek I. J. i dyrektor innego sklepu (...). Propozycja pracy na nowych warunkach nie miała wpływu na wynagrodzenie wnioskodawczyni, które otrzymywałyby w takiej samej wysokości. Wyrażenie zgody na taką propozycję wiązałoby się ze zmianą miejsca pracy na inny sklep (...) w Ł. oraz wnioskodawczyni nie otrzymałaby odprawy pieniężnej.

Wnioskodawczyni nie przyjęła propozycji. Odwołująca nie dostała wypowiedzenia zmieniającego. Otrzymała 3 miesięczną odprawę pieniężną.

/ wypowiedzenie umowy o pracę k. 9, 9v. akt ZUS akta osobowe część C karta 5 w kopercie k.19, oświadczenie z dnia 28 czerwca 2017 r. akta osobowe część C karta nienumerowana w kopercie k.19, zeznania wnioskodawczyni protokół z rozprawy z dnia 18 lipca 2019 r. 00:21:21- 00:22:52 w związku informacyjnymi wyjaśnieniami protokół z rozprawy z dnia 16 kwietnia 2019 r. 00:03:04 - 00:12:19 zeznania świadka I. J. protokół z rozprawy z dnia 16 kwietnia 2019r. 00:20:50 -00:38:40/

W dniu 28 czerwca 2017 r. wnioskodawczyni złożyła pracodawcy pisemne oświadczenie, iż nie jest zainteresowana złożoną propozycją zatrudnienia na stanowisku Doradcy Klienta w Ł. (zamiast dotychczasowego Doradcy Klienta w hipermarkecie Galeria (...)).

/oświadczenie z dnia 28 czerwca 2017 r. akta osobowe część C karta nienumerowana w kopercie k.19 zeznania wnioskodawczyni protokół z rozprawy z dnia 18 lipca 2019 r. 00:21:21- 00:22:52 w związku informacyjnymi wyjaśnieniami protokół z rozprawy z dnia 16 kwietnia 2019 r. 00:03:04 - 00:12:19/

Oświadczeniem pracodawcy z dnia 28 czerwca 2017 r., doręczonym powódce tego samego dnia, wypowiedziano wnioskodawczyni umowę o pracę w związku z likwidacją stanowiska pracy. W jego treści wskazano, iż zgodnie z porozumieniami z dnia 12 czerwca 2017 roku w sprawie zwolnień grupowych w T. (Polska) Sp. z o.o. zawartymi pomiędzy Pracodawcą a działającymi u Pracodawcy Organizacjami (...), które to porozumienia zawarto w oparciu o ustawę z dnia 13 marca 2013 roku o szczególnych zasadach rozwiązania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz. U. z 2003 r. Nr 90, poz. 844 ze zm.,) z dniem doręczenia niniejszego pisma Pracodawca, spółka (...) (Polska) Sp. z o.o., wypowiada B. P. łączący strony stosunek pracy, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który ulegnie rozwiązaniu z dniem 30.09.2017r. Przyczyną rozwiązania stosunku pracy jest likwidacja stanowiska w związku z likwidacją placówki handlowej, w której wnioskodawczyni była zatrudniona w związku z przyczynami ekonomicznymi. Pracodawca wskazał, iż zaproponował wnioskodawczyni objęcie stanowiska Doradca Klienta w Ł., którą to propozycję ww. odrzuciła.

/wypowiedzenie umowy o pracę k. 9, 9v. akt ZUS akta osobowe część C karta 5 w kopercie k.19, porozumienie w sprawie zwolnień grupowych z dnia 12 czerwca 2017 roku k. 50-52/

Porozumieniem stron z dnia 1 lipca 2017 r. strony umowy o pracę T. (Polska) Sp. z o.o. i (...) zgodnie ustaliły, iż począwszy od tego dnia pracownik otrzyma miesięczne wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 2345 zł brutto oraz począwszy od tego dnia do 30.06.2018 r. dodatek rekrutacyjny do wynagrodzenia zasadniczego w wysokości 170 zł.

/ porozumienie stron z dnia 1.07. 2017 r. k. 60 k oraz osobowe część B karta 111 w kopercie k.19/

Zgodnie z treścią świadectwa pracy wydanego B. P. stosunek pracy wnioskodawczynie ustał w dniu 30 września 2017 r. w wyniku wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę – art. 30 §1 pkt. 2 kp. w związku z ustawą z dnia 13 marca 2013 roku o szczególnych zasadach rozwiązania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003 r. Nr 90, poz. 844 ze zm.,)

/ świadectwo pracy z dnia 30 września 2017 r. k. 8 akta ZUS, akta osobowe część C k. 7 w kopercie k.19/.

W dniu 18 kwietnia 2018 roku wnioskodawczynie złożyła wniosek o przyznanie jej prawa do świadczenia przedemerytalnego.

/wniosek o świadczenie przedemerytalne –akta ZUS k. 1-3 /

Wnioskodawczynie spełnia wszystkie warunki do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego poza kwestionowaną przez organ rentowy przyczyną rozwiązania stosunku pracy.

/bezsporne/.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie powołanych dokumentów znajdujących się w aktach ZUS, dokumentacji osobowej wnioskodawczynie, jak i dowodów złożonych w toku procesu . Żaden ze wskazanych dokumentów nie był kwestionowany przez strony, brak było zatem podstaw do podważenia ich wiarygodności

Sąd oparł także ustalenia faktyczne w sprawie na podstawie zeznań świadków I. J., A. J., M. U., M. Z., które co do faktu składania zwalnianym pracownikom T., w tym wnioskodawczynie, propozycji zatrudnienia przed dokonaniem zwolnienia, nadto w przedmiocie podpisywania oświadczeń o braku zainteresowania tymi propozycjami, oraz przyczyn wypowiedzenia wnioskodawczynie stosunku pracy wzajemnie ze sobą korespondowały.

W ograniczonym zakresie Sąd poczynił także ustalenia w sprawie na podstawie zeznań samej wnioskodawczynie B. P.. Sąd odmówił częściowo wiary zeznaniom skarżącej w zakresie, w jakim wskazywała, iż w związku z likwidacją placówki T., w której była zatrudniona, nie otrzymała żadnej propozycji pracy oraz, że treść oświadczenia z dnia 28 czerwca 2017 r. – o odrzuceniu nowo zaproponowanych warunków pracy- została na niej, podobnie jak na innych pracownikach poniekąd wymuszona. Przeczą bowiem temu wprost zeznania świadka I. J., jak i treść zeznań powołanych świadków A. J., M. U., M. Z. (z wyjątkiem treści zeznań świadka A. T.) . Sąd uznał je za wiarygodne ponieważ zarówno wskazani świadkowie, w tym byli pracownicy (...) zwolnieni podobnie jak powódka, jak i były pracodawca (...) Sp. z o.o. nie są zainteresowani wynikiem rozstrzygnięcia w przedmiotowej sprawie, a co za tym idzie, nie mieli żadnego powodu ani interesu w tym by podnosić w procesie okoliczności na niekorzyść wnioskodawczynie. Nadto zeznania tych świadków korespondują z dokumentacją zgromadzoną w aktach sprawy, zwłaszcza z oświadczeniem podpisanym przez dowołującą o nie przyjęciu propozycji zatrudnienia na stanowisku Doradcy Klienta w Ł. zamiast w Galerii (...). Z tych też względów także zeznania wnioskodawczynie wskazujące na okoliczność rozwiązania jej stosunku pracy wyłącznie z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy, w oparciu o przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r., o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz.U. z 2015 r. poz 192 ze zm.), nie mogły zostać uznane za wiarygodne.

Sąd odmówił wiary zeznaniom świadka A. T., wskazującym, iż pracodawca nie proponował jej, jak i innym pracownikom zatrudnienia w innej jednostce ani podpisania porozumienia na zmianę miejsca świadczenia pracy, a oświadczenie w tym przedmiocie złożyła pod przymusem przełożonej. Jej twierdzeniom w tym zakresie, podobnie jak analogicznym twierdzeniom odwołującej, przeczy całokształt zebranego w sprawie materiału dowodowego, w tym nie tylko zeznania wszystkich ww. świadków, ale i treść dokumentów. Dodatkowo, znamionnym jest, iż treść zestawienia w zakresie sposobu rozwiązania umowy o pracę pracowników T. Galeria (...), którzy w umowach mieli wskazane miejsce pracy Galeria k. 81 wskazuje, iż był pracownik, który zdecydował się na przeniesienie do innej placówki. Tym samym niewątpliwie taka propozycja musiała być pracownikom składana. Ponadto w świetle zasad

logicznego rozumowania trudno uznać, że pracownicy i tak zwalniani z pracy, w obawie przed postawą pracodawcy, mieliby składać oświadczenia dotyczące zatrudnienia niezgodne z rzeczywistością.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

Odwołanie wnioskodawczyni jest niezasadne i podlega oddaleniu.

Zgodnie z treścią art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych (t. j. Dz. U. z 2017 r., poz. 2148), 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 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U.

z 2017 r. poz. 1065, 1292, 1321, 1428 i 1543), 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 z ust. 2 art. 2 przedmiotowej ustawy, za 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 (Dz. U. z 2017 r. poz. 1383 i 1386), zwanej dalej „ustawą o emeryturach i rentach z FUS”.

Stosownie do treści art. 2 ust. 3 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, świadczenie przedemerytalne przysługuje osobie określonej w ust. 1 po upływie co najmniej 180 dni 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 180 – dniowy okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych.

Osoba ubiegająca się o świadczenie przedemerytalne musi spełniać łącznie przesłanki wymienione w art. 2 ust. 1 i wymienione w art. 2 ust. 3. Brak spełnienia choćby jednej z nich skutkuje brakiem możliwości przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego.

Istota przedmiotowego sporu sprowadzała się do rozstrzygnięcia, czy rozwiązanie stosunku pracy z wnioskodawczynią nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Natomiast definicja legalna przyczyn dotyczących zakładu pracy zawarta została w art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. a – d ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t. j. Dz. U. z 2018 r., poz. 1265) ilekroć w ustawie jest mowa o przyczynach dotyczących zakładu pracy – oznacza to:

- a) rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn niedotyczących pracowników, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 13 marca 2003 r. (Dz.U. Nr 90 poz 844 ze zm) o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników lub zgodnie z przepisami ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku - Kodeks pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 917, 1000 i 1076), 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 roku - Kodeks pracy z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Zgodnie z art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2016 r., poz. 1474) Przepisy ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących 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”.

Kwestia zwolnienia indywidualnego uregulowana natomiast została w art. 10 ust. 1 cytowanej powyżej ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Zgodnie z powołanym przepisem art. 5 ust. 3-6 i art. 8 Ustawy stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących 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.

Należy podkreślić, że przepisy ustawy stosuje się w stosunku do pracowników, w sytuacji gdy przyczyny rozwiązania stosunku pracy niedotyczące pracowników są wyłącznym powodem wypowiedzenia stosunku pracy. Wskazać należy, że konieczność wypowiedzenia stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika musi istnieć w przeświadczeniu pracodawcy i być związana z celem i funkcjonowaniem łączącego strony stosunku pracy, natomiast nie może mieć dodatkowego źródła w okolicznościach dotyczących pracownika, a zwłaszcza w sposobie wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych, gdyż wówczas przyczyna wypowiedzenia niedotycząca pracownika nie ma charakteru wyłączności (por. wyrok Sądu Najwyższego z 22 stycznia 2015 r., III PK 59/14, L.).

Ponadto, wskazuje się również, że 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. Ocena tej okoliczności należy do sądu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 sierpnia 2009 r., II PK 38/09). Tylko odmowa przyjęcia nowych warunków pracy noszących znamiona sztykany, jak i nieprzyjęcie warunków, wyraźnie z jakiegoś powodu niedogodnych dla pracownika nie stoi na przeszkodzie uznaniu, że przyczyny rozwiązania stosunku pracy leżą wyłącznie po stronie zakładu pracy. W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 lipca 2000 r., I PKN 728/99, OSNP 2002, nr 2, poz. 40 stwierdzono, że ocena "wyłączności" przyczyny rozwiązania stosunku pracy w rozumieniu przepisu art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, powinna uwzględniać to, iż jedną z przyczyn rozwiązania

przez pracodawcę umowy o pracę jest odmowa pracownika przyjęcia proponowanych mu nowych warunków. Jeżeli odmowa ta nie zasługuje na aprobatę i stanowi jeden z motywów decyzji pracodawcy, to bez wątpienia przyczyna niedotycząca pracodawcy nie jest w tym wypadku wyłącznym powodem uzasadniającym wypowiedzenie umowy o pracę. Dla oceny wyłączności przyczyny rozwiązania stosunku pracy w rozumieniu tego przepisu istotne jest bowiem nie tylko to, czy rozwiązanie to jest następstwem wypowiedzenia zmieniającego w związku z odrzuceniem przez pracownika zaproponowanych mu warunków pracy lub płacy, ale także i to, że jednym z motywów rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę jest odmowa pracownika przyjęcia proponowanych mu nowych warunków, mimo że nie stanowiła ona elementu wypowiedzenia zmieniającego, a jedynie poprzedzała wypowiedzenie (definitywne) umowy o pracę. Jeżeli odmowy tej w okolicznościach danej sprawy nie można uznać - z uwagi na interesy pracodawcy, jak i właściwie pojęty interes pracownika - za usprawiedliwioną czy zasługującą na aprobatę, to uzasadnia to twierdzenie, że przyczyny (przyczyna) z art. 1 ust. 1 ustawy z 28 grudnia 1989 r. nie stanowią wyłącznego powodu uzasadniającego rozwiązanie stosunku pracy.

Zaproponowanie ubezpieczonemu warunków pracy, nie odbiegających w sposób istotny od dotychczasowych i ich odrzucenie, które nie było obiektywnie usprawiedliwione - sprawia, że odmowa ich przyjęcia przez ubezpieczonego stanowi współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy. W konsekwencji w tym stanie rzeczy stosunek pracy nie ustaje z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz.U. z 2017 r. poz. 1065), a więc ubezpieczony nie ma prawa do świadczenia przedemerytalnego. (Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 24 maja 2017 r. III AUa 66/17 Legalis Numer 1674059).

Należy także zwrócić uwagę na wykładnię celowościową przepisów ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, która prowadzi do wniosku, że prawo do świadczenia przedemerytalnego służy zapewnieniu wsparcia socjalnego osobom, które utraciły źródło utrzymania nie ze swojej winy i które ze względu na wiek nie są w stanie skutecznie konkurować na rynku pracy do dnia nabycia uprawnień emerytalnych (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 2 lipca 2013 r., w sprawie III UZP 2/13, OSNP 2013 nr 21-22, poz. 256). Prawo do świadczenia przedemerytalnego powstaje bowiem ze względu na ukończenie przez kobietę wieku 55 lat, wypracowanie przez nią okresu uprawniającego do emerytury, wynoszącego co najmniej 30 lat oraz utraty zatrudnienia trwającego przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy na skutek rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, tj. z powodu likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych albo technologicznych (w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. b tej ustawy).

Przepisy art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach emerytalnych oraz art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. b ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wyraźnie wskazują na konieczność przyczynowego powiązania likwidacji stanowiska i rozwiązanie stosunku pracy, tak by likwidacja stanowiska była przyczyną, a rozwiązanie stosunku pracy skutkiem zaistnienia tej przyczyny.

W przedmiotowym stanie faktycznym, brak podstaw do uznania, iż wypowiedzenie umowy o pracę wnioskodawczyni, formalnie dokonane na podstawie art. 30 §1 pkt. 2 kp. w związku z ustawą z dnia 13 marca 2013 roku o szczególnych zasadach rozwiązania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003 r. Nr 90, poz. 844 ze zm.), nastąpiło wyłącznie z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Materiał dowodowy zgromadzony w sprawie nie daje podstaw do przyjęcia, iż wyłączną podstawą tego wypowiedzenia była likwidacja stanowiska w związku z likwidacją placówki handlowej, w której wnioskodawczyni była zatrudniona z przyczyn ekonomicznych. Wiarygodne zeznania świadków, jak i wprost treść oświadczenia samej wnioskodawczyni z dnia 28 czerwca 2017 r. wskazują, iż ww. odmówiła przyjęcia nowych warunków umowy o pracę na Ł. i nie jest zainteresowana nowymi warunkami. Jednocześnie z wiarygodnych zeznań I. J. wynikało wprost, że nie były to warunki obiektywnie nie do przyjęcia, nie były one na tyle niekorzystne, że można było z góry zakładać, iż pracownik ich nie przyjmie. Wnioskodawczyni zaproponowano takie samo stanowisko, na którym pracowała tylko w innej placówce, ale nadal usytuowanej na terenie Ł.. Jednocześnie powyższa zmiana miała nie wiązać się z obniżką wynagrodzenia. Stosunek pracy byłby kontynuowany, gdyby nie postawa wnioskodawczyni. Tym samym

to również postawa powódki doprowadziła do ustania zatrudnienia. Nieistotnym jest przy tym, że formalnie nie doszło do wypowiedzenia zmieniającego. Znamiennym jest bowiem jedynie to, iż faktycznie wnioskodawczyni odmówiła przyjęcia proponowanych jej nowych warunków, a odmowa ta poprzedzała, jak i ostatecznie spowodowała wypowiedzenie definitywne umowy o pracę. Jednocześnie podkreślić należy, że 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, jednak w takiej sytuacji nie ma racjonalnego powodu, który usprawiedliwiłoby wypłacanie świadczenia przedemerytalnego. Do rozwiązania stosunku pracy nie dochodzi bowiem z przyczyn leżących wyłącznie po stronie pracodawcy a nie dotyczących pracownika.

Reasumując, w ocenie Sądu Okręgowego B. P. nie spełnia wszystkich ustawowych przesłanek warunkujących uzyskanie prawa do świadczenia przedemerytalnego. W jej przypadku – jak słusznie przyjął organ rentowy w zaskarżonej decyzji, - nie doszło bowiem do rozwiązania stosunku pracy z przyczyn leżących wyłącznie po stronie zakładu pracy.

Z tych też względów, Sąd Okręgowy w Łodzi na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k. p. c. oddalił odwołanie wnioskodawczyni jako bezzasadne.

O zwrocie kosztów pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu orzeczono na podstawie § 15 ust.2 w zw. z § 4 ust. 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (Dz.U. 2019 poz 68 tj).

ZARZĄDZENIE

Odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć peł. wnioskodawczyni

J.L.