

*Sygn. akt VIII U 1125/16*

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 sierpnia 2016 r.

**Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

**w składzie:**

<b>Przewodniczący:</b>	<b>SSO Teresa Kalinka</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>Ewa Grychtol</b>

**po rozpoznaniu w dniu** 4 sierpnia 2016 r. w Gliwicach

**sprawy** B. M.

**przeciwko** Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z.

o prawo do świadczenia przedemerytalnego

**na skutek odwołania** B. M.

**od decyzji** Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z.

**z dnia** 10 maja 2016 r. **nr** (...) - (...)

zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że przyznaje ubezpieczonej B. M. prawo do świadczenia przedemerytalnego od 15 kwietnia 2016 roku.

**(-) SSO Teresa Kalinka**

Sygn. VIII U 1125/16

## UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 10 maja 2016 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z. odmówił B. M. prawa do świadczenia przedemerytalnego, ponieważ rozwiązanie stosunku pracy nie nastąpiło wyłącznie z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Pracodawca zaproponował nowe warunki pracy i płacy, a odwołująca składając oświadczenie woli o odmowie przyjęcia nowych warunków pracy współprzyczyniła się do rozwiązania stosunku pracy. Pozostałe warunki niezbędne do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego nie były sporne.

B. M. w odwołaniu domagała się zmiany decyzji poprzez przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego. Zarzuciła naruszenie art. 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych poprzez jego niewłaściwą interpretację i niezastosowanie, podczas gdy z zebranego materiału dowodowego wynika, że spełniła wszystkie warunki niezbędne do otrzymania świadczenia przedemerytalnego. Nie zgodziła się ze stwierdzeniem organu rentowego, że wypowiedzenie zmieniające pogarszające warunki pracy i płacy nie jest przyczyną dotyczącą zakładu pracy i że odmowę przyjęcia nowych niekorzystnych warunków należy uznać za współprzyczynienie się do rozwiązania stosunku pracy. Na uzasadnienie swojego stanowiska przytoczyła treść wyroków Sądu Najwyższego sygn.

I PRN 335 /90, II PK 340/12.3 Przyjęcie nowych warunków pracy i płacy pozbawiłoby ją prawa do zasiłku dla bezrobotnych w sytuacji, gdyby doszło do rozwiązania stosunku pracy.

Organ rentowy wniósł o oddalenie odwołania podtrzymując stanowisko zawarte w zaskarżonej decyzji.

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny**

B. M. urodziła się (...). 14 kwietnia 2016 roku złożyła wniosek o świadczenie przedemerytalne. Do dnia złożenia wniosku o świadczenie przedemerytalne udowodniła 36 lat 5 miesięcy i 21 dni okresów składkowych i nieskładkowych. Do dnia 5 kwietnia 2016 roku pobierała zasiłek dla bezrobotnych. W okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych nie odmówiła bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej. Ostatnim okresem zatrudnienia odwołującej była praca u D. G. w sklepie z farbami i tapetami. Od 1 maja 2010 roku do 30 września 2015 roku B. M. pracowała jako sprzedawca w pełnym wymiarze czasu pracy. Otrzymywała wynagrodzenie w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. Dodatkowo pracodawca nieregularnie wypłacał premie uzależnione od wysokości sprzedaży. Średnie miesięczne wynagrodzenie wynosiło od 1500 do 1600 złotych netto. Ubezpieczona do pracy dojeżdżała autobusem. Bilet miesięczny kosztuje ponad 100 złotych. Pracowała na zmianę w godzinach od 9 do 17 lub od 10 do 18. Była to ciężka praca, bowiem oprócz sprzedaży zajmowała się przenoszeniem farb i tapet przy realizacji zamówień internetowych. Znaczne koszty były związane z koniecznością codziennego prania ubrań, w których pracę świadczyła.

Dnia 29 czerwca 2015 roku otrzymała wypowiedzenie warunków umowy o pracę. Pracodawca zaproponował jej zatrudnienie w wymiarze 5/8 etatu z wynagrodzeniem brutto 1094zł.. Średni czas pracy w ciągu dnia miał wynosić 5 godzin z tym, że pracodawca zaznaczył iż pracę będzie świadczyła w różnych godzinach od 2 do 9 godzin dziennie. Na takie warunki ubezpieczona nie przystała, tym bardziej, pracodawca twierdził, że docelowo sklep, w którym była zatrudniona ma zostać przekształcony wyłącznie w sklep internetowy. Przyznał, że nie będzie w stanie ponownie zatrudnić odwołującej w pełnym wymiarze czasu pracy. Jediną przyczyną wypowiedzenia warunków pracy była pogarszająca się sytuacja finansowa firmy. W sklepie były zatrudnione 2 ekspedientki w pełnym wymiarze czasu pracy i jedyna w wymiarze 5/8 etatu. W czerwcu oprócz odwołującej wypowiedzenie warunków umowy o pracę otrzymała również druga sprzedawczyni. Nie przyjęła nowych warunków pracy i płacy. D. G. na dzień 1 października 2015 roku i na dzień 1 maja 2016 roku zatrudniał 3 osoby. Z zeznań ubezpieczonej wynika, że są to osoby zatrudnione w niepełnym wymiarze czasu pracy. W ostatnim okresie ponownie nastąpiła zmiana sprzedawców.

Sąd ustalił stan faktyczny na podstawie akt organu rentowego akt osobowych ubezpieczonej, informacji D. G. z dnia 11 lipca 2016 roku o stanie zatrudnienia w sklepie który prowadzi., przesłuchania odwołującej Powyższym dowodom sąd dał wiarę są one logiczne przekonujące.

### **Sąd zważył co następuje**

Odwołanie zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z artykułem 2 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych ( Dz.U. 2013poz 170) prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje kobiecie, która do dnia rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w którym była zatrudniona przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, udokumentowała okres zatrudnienia uprawniający do emerytury wynoszący co najmniej 35 lat

W niniejszej sprawie bezsporne jest że B. M. do dnia rozwiązania stosunku pracy udowodniła okres uprawniający do emerytury wynoszący ponad 35 lat. W ostatnim zakładzie pracy była zatrudniona ponad 5 lat.

Sporne pozostawało jedynie, czy do rozwiązania stosunku pracy doszło z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2015 pozycja 349) w przypadku pracodawcy zatrudniającego mniej niż 20 pracowników. Przez przyczyny dotyczące zakładu pracy w rozumieniu tej ustawy z należy rozumieć 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 roku Kodeks pracy, rozwiązanie stosunku pracy z powodu ogłoszenia upadłość pracodawcy, jego likwidacji lub likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych organizacyjnych, produkcyjnych lub technologicznych, wygaśnięcia stosunku pracy.

D. G. zatrudnia mniej niż 20 pracowników. Do rozwiązania stosunku pracy z B. M. doszło na skutek odmowy przyjęcia nowych warunków pracy. Taki sposób rozwiązania umowy o pracę mieści się w dyspozycji art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych tj. „ przyczyn dotyczących zakładu pracy”. Ustawa o świadczeniach przedemerytalnych dotyczy także ustania stosunku pracy w skutek dokonania wypowiedzenia zmieniającego i przyjęć należy, że dorobek orzecznictwa na tle tej ustawy ma odpowiednie przełożenie do rozwiązania stosunku pracy na podstawie k.p. w trybie art. 42 par. 2,3. Pracodawca wskazał że przyczyną ograniczenia czasu pracy i wynagrodzenia była sytuacja ekonomiczna ( pogarszająca się sytuacja finansowa firmy). B. M. nie przyjęła nowych warunków pracy i płacy ze zrozumiałych względów. Wysokość wynagrodzenia netto po ograniczeniu wymiaru czasu pracy w zasadzie odpowiadałaby wysokości zasiłku dla bezrobotnych ( niespełna 900 złotych). Dodatkowo odwołująca jako pracownik musiałaby ponosić koszty związane ze świadczeniem pracy ( bilet, środki czystości). Utraciłaby prawo do zasiłku dla bezrobotnych w przypadku zwolnienia. Nie było żadnych ekonomicznych przesłanek , aby przyjąć zaoferowane warunki pracy i płacy.

Zdaniem sądu spełnione zostały przesłanki z art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych. Zgodnie z art. 2 ust. 3 tej ustawy świadczenie przedemerytalne przysługuje osobie po upływie 180 dni pobierania zasiłku dla bezrobotnych pod warunkiem że osoba ta jest nadal zarejestrowana jako bezrobotna i w okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych nie odmówiła bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej oraz 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.

B. M. złożyła wniosek o świadczenie przedemerytalne 14 kwietnia 2016 roku. Na podstawie art. 7 ust. 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych prawo do tego świadczenia przyznano od 15 kwietnia 2016 roku.

(-) SSO Teresa Kalinka