

*Sygn. akt VIII U 1210/21*

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 lutego 2022 r.

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

**w składzie:**

<b>Przewodniczący</b>	<b>sędzia Teresa Kalinka</b>
<b>Protokolant</b>	<b>Renata Figiel</b>

**po rozpoznaniu w dniu** 22 lutego 2022 r. w Gliwicach

**sprawy** V. J.

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

o świadczenie przedemerytalne

**na skutek odwołania** V. J.

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

**z dnia** 20 sierpnia 2021 r. **nr** (...)

- zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że przyznaje V. J. prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia 6 lipca 2021r.;
- zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z. na rzecz ubezpieczonej kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem kosztów zastępstwa procesowego z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty.

(-) sędzia Teresa Kalinka

Sygn. VIII U 1210/21

## UZASADNIENIE

Zaskarżoną decyzją z dnia 20 sierpnia 2021 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z. w odmówił V. J. prawa do świadczenia przedemerytalnego na podstawie art. 2 ust. 1 pkt 2 oraz ust. 3 ustawy o świadczeniu przedemerytalnym wskazując, że rozwiązanie stosunku pracy nie nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy, bowiem stanowisko nie uległo likwidacji.

V. J. w odwołaniu od decyzji zarzuciła:

1. błąd w ustaleniach faktycznych polegający na pominięciu okoliczności, że do rozwiązania stosunku pracy doszło wskutek odmowy przyjęcia nowych warunków pracy i płacy w sytuacji, gdy przyczyną wypowiedzenia zmieniającego były zmiany organizacji pracy a zaproponowane warunki znacznie pogarszały sytuację pracownika.

2. naruszenie przepisów prawa materialnego, to jest art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z 30 kwietnia 2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych i art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy poprzez ich błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że rozwiązanie stosunku pracy dotyczące pracodawcy zachodzi tylko w przypadku upadłości pracodawcy, likwidacji pracodawcy i likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych produkcyjnych albo technologicznych, podczas gdy art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy za takowe uznaje także 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 i kodeksu pracy także w sytuacji, gdy nowe warunki pracy i płacy pogarszają sytuację pracownika.

Zdaniem odwołującej organ rentowy nieprawidłowo zawęził przyczyny dotyczące zakładu pracy tylko do wymienionych w art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. b ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, a pominął art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. a w tym zakresie jakim przepis ten odnosi się do rozwiązania stosunku pracy lub stosunku przez służbowego z przyczyn niedotyczących pracowników.

Wskazała, że w orzecznictwie ugruntowane jest stanowisko iż przesłanka określona w art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. a ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy obejmuje także przypadki rozwiązania stosunku pracy wskutek odmowy przyjęcia warunków i pracy i płacy zaproponowanych w wypowiedzeniu zmieniającym. Na uzasadnienie stanowiska przytoczyła w tezy wyroków: Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 23 maja 2013 roku sygn. III AUa 1557/12, Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia czerwca 2015 sygn. III AUa 1881/14, Sądu Najwyższego z 4 lipca 2001 wydany w sprawie 1 PKN 521/00.

Organ rentowy wniósł o oddalenie odwołania podtrzymując stanowisko zawarte w zaskarżonej decyzji. Wskazał, że skoro pracodawca wypowiedział odwołującej umowę o pracę w części dotyczącej wymiaru etatu oraz wynagrodzenia z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, a następnie zaproponował nowe warunki zatrudnienia nie można uznać, że odwołujące spełniła wszystkie warunki do przyznania świadczenia przedemerytalnego, ponieważ rozwiązanie stosunku pracy nie nastąpiło wyłącznie z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

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

V. J. urodziła się (...), W dniu 5 lipca 2021 roku złożyła wniosek o świadczenie przedemerytalne. Załączyła świadectwo pracy, z którego wynika, że w okresie od 1 października 1998 roku do 30 listopada 2019 roku była zatrudniona w Zespole Szkolno Przedszkolnym (...) w G., w tym okresie od 1 września 2017 roku do 30 listopada 2019 roku w wymiarze jednego etatu. Do czasu likwidacji gimnazjów jej pracodawca było Gimnazjum nr 10, gdzie w ostatnim okresie była zatrudniona w 0,85 etatu.

W dniu 9 sierpnia 2019 roku V. J. otrzymywała wypowiedzenie warunków pracy i płacy, z którego wynikało, że od 1 grudnia 2019 roku miała być zatrudniona w wymiarze 0,75 etatu z wynagrodzeniem 1800 zł. W okresie wypowiedzenia otrzymała informacje, że jej wynagrodzenie zasadnicze w pełnym wymiarze wynosi będzie 2520 złotych ( pismo z dnia 30 sierpnia 2019 ), (...) z( pismo z dnia 26 września 2019 roku).

Pozostałe warunki umowy o pracę pozostały bez zmian. Dnia 19 sierpnia 2019 roku ubezpieczona odmówiła przyjęcia zaproponowanych jej nowych warunków umowy o pracę, ( akta osobowe k. 110)

W dniu 13 września 2019 roku złożyła pozew do sądu pracy o odszkodowanie w związku z niezgodnym z prawem wypowiedzeniem warunków pracy i płacy. Powództwo zostało uwzględnione z uwagi na błędy formalne przy doręczeniu wypowiedzenia zmieniającego.

Do dnia doręczenia wypowiedzenia zmieniającego odwołująca otrzymywała wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 2400 złotych ( angaż z dnia 26 października 2018 roku) dodatek za wysługę lat w wysokości 20%, premię regulaminową w wysokości 350 złotych ( aneks z dnia 2 stycznia 2019 roku, dodatek specjalny (200 złotych). Wynagrodzenie zasadnicze wynosiło 3430 złotych, co daje netto 2498 złotych. ( wykaz zarobków k. 35 akt VI P275/19 ). Po zmianie warunków pracy i płacy wynagrodzenie miało wynosić 1800 złotych + 360 złotych wysługi + 262 złotych premii = 2422 złotych brutto , to jest 1902 złotych netto. Jest to spadek o 24 %.

Faktem jest, że w okresie wypowiedzenia stawka zasadnicza, a co za tym idzie dodatek za wysługę lat uległ zwiększeniu, ale nie ma premii regulaminowej. Jej wynagrodzenie wynosiłoby od grudnia 2137 złotych +427 złotych dodatku za wysługę lat + 200 złotych dodatku specjalnego = 2764 zł brutto , co daje 2036 złotych netto. ( dowód – informacja z ZSP (...) z dnia 1 grudnia 2021 k. 34 a.s.)

Powódka podniosła, że przyczyną nieprzyjęcia nowych warunków były nie tylko warunki płacowe, ale to, że wymiar  $\frac{3}{4}$  etatu jest zbyt mały do zakresu obowiązków. Faktem jest, że obecnie nie ma gimnazjum, ale szkoły podstawowe mają po 8 klas, a więc zakres pracy uległ zwiększeniu. Dodatkowo w skład Zespołu doszło przedszkole.

Z informacji Powiatowego Urzędu Pracy z dnia 29 czerwca 2021 roku wynika, że 180-dniowy okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych upłynął z dniem 1 lutego 2021 roku i że w okresie pobierania zasiłku odwołująca nie odmówiła propozycji zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej albo zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych. Do dnia 4 sierpnia 2021 roku przysługiwał jej zasiłek dla bezrobotnych.

Sąd ustalił stan faktyczny na podstawie materiału dowodowego zgromadzonej w sprawie VI P 275/19 SR w Gliwicach, zaświadczenia z ZSP (...) w G. z dnia 1 grudnia 2021 roku (k. 21 a.s.), akt osobowych ubezpieczonej, jej przesłuchania k. 42 a.s.).

### ***Sąd zważył, co następuje:***

Odwołanie zasługuje na uwzględnienie.

Ma rację odwołująca, że przy rozpoznaniu wniosku o świadczenie przedemerytalne organ rentowy pominął treść art. 2 ust. 29 pkt 1 lit.a ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

V. J. domagała się prawa do świadczenia przedemerytalnego na podstawie art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 23 kwietnia 2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych , zgodnie z którym prawo do przysługuje kobiecie , 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 2021 r. poz. 1100, 1162 i 1621), zwanej dalej "ustawą o promocji zatrudnienia", w którym była zatrudniona przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, ukończyła co najmniej 55 lat oraz posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 30 lat.

Bezsporne jest, że w dacie rozwiązania stosunku pracy V. J. miała ukończone 55 lat i posiadała ponad 30-letni okres uprawniający do emerytury , w tym okres składkowy ( 27 lat 8 miesięcy) i nieskładkowy ( 6 lat i 1 miesiąc). Była zatrudniona u ostatniego pracodawcy ponad 6 miesięcy. Po ustaniu zatrudnienia nabyła status bezrobotnego i pobierała zasiłek dla bezrobotnych przez co najmniej 180 dni, złożyła wniosek o świadczenie przedemerytalne w okresie nieprzekraczającym 30 dni od daty wydania zaświadczenia przez PUP zaświadczenia potwierdzającego okres zasiłku dla bezrobotnych . Spełniła wszystkie przesłanki z art. 2 pkt 3 ustawy o świadczenia przedemerytalnych.

Spór w niniejszej sprawie dotyczy wyłącznie ustalenia, czy do rozwiązania stosunku pracy z ostatnim pracodawcą doszło z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

W tym zakresie Sad orzekający w całości przychylił się do stanowisk Sądu Najwyższego i Sądów Apelacyjnych zawartych w orzeczeniach powołanych w odwołaniu. Dodatkowo można przytoczyć wyrok SA w Łodzi sygn. III AUa

821/17, w którym stwierdzono, że odmowa przyjęcia nowych warunków pracy, zaproponowanych pracownikowi w trybie wypowiedzenia zmieniającego, które pogarszają jego warunki pracy, nie stanowi współprzyczyny rozwiązania stosunku pracy i przyjmuje się, że taki stosunek pracy, jeśli ulega rozwiązaniu, to zostaje rozwiązany z przyczyn nie dotyczących pracownika.

Zdaniem Sądu orzekającego w niniejszej sprawie pozwana proponując odwołującej nowe warunki pracy i płacy pogarszała w istotny sposób jej sytuację materialną oraz warunki pracy. Odwołująca miała wykonywać taką samą pracę w mniejszym wymiarze i z wynagrodzeniem niższym o około 25%. Podaną przyczyną wypowiedzenia zmieniającego było ograniczenie obowiązków związanych ze zmianą organizacji pracy w Zespole. Odwołująca zakwestionowała te przyczynę wskazując, że nie doszło do ograniczenia obowiązków, bo w miejsce gimnazjum odwołująca musiała obsługiwać przedszkole, a poza tym szkoła podstawowa liczyła osiem, a nie sześć klas. Sąd uznał to twierdzenie za prawdziwe i uzasadnione. Gimnazja zostały zlikwidowane na rok przed zmianą warunków pracy i płacy i pozwana w żaden sposób nie wykazała na czym miałyby polegać ograniczenia obowiązków. Dodatkowo obniżenie wynagrodzenia o 25% przy tak niskich zarobkach w sposób istotny pogarszało sytuację pracownika. Ubezpieczona rezygnując z zatrudnienia stworzyła sobie możliwość znalezienia innego zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy i uzyskiwania wynagrodzenia w wysokości wyższej od zaproponowanego. W związku z powyższym Sąd przyjął, że do rozwiązania stosunku pracy doszło z przyczyn nie dotyczących odwołującej.

Zaskarżoną decyzję zmieniono przyznając prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia 6 lipca 2021 roku ( art. 7 ust. 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych. Wyrok wydano na podstawie art. 477<sup>14</sup>§2 k.p.c O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 kpc..

(-) Sędzia Teresa Kalinka