

Sygn. akt **III AUa 1681/14**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 czerwca 2015 r.

Sąd Apelacyjny w Poznaniu III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSA Wiesława Stachowiak

Sędziowie: SSA Ewa Cyran

del. SSO Katarzyna Schönhof-Wilkans (spr.)

Protokolant: insp.ds.biurowości Beata Tonak

po rozpoznaniu w dniu 3 czerwca 2015 r. w Poznaniu

sprawy **W. J.**

przeciwko **Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w P.**

o świadczenie przedemerytalne

na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w P.

od wyroku Sądu Okręgowego w Poznaniu

z dnia 3 lipca 2014 r. sygn. akt VIII U 5200/13

oddala apelację.

del. SSO Katarzyna Schönhof-Wilkans	SSA Wiesława Stachowiak	SSA Ewa Cyran
-------------------------------------	-------------------------	---------------

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 6 listopada 2013 r. znak (...) na podstawie art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. nr 120, poz. 1252 ze zm.) Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. odmówił **W. J.** prawa do świadczenia przedemerytalnego.

W uzasadnieniu decyzji organ rentowy wskazał, iż nie można przyznać odwołującej prawa do świadczenia przedemerytalnego, albowiem nie została spełniona przesłanka dotycząca sposobu rozwiązania stosunku pracy. Przeprowadzone postępowanie kontrolne wykazało bowiem, że rozwiązanie stosunku pracy z **W. J.** nie nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

W. J. wniosła odwołanie od powyższej decyzji w terminie i formie przepisanej prawem. W uzasadnieniu stwierdziła, iż spełniła wszystkie warunki potrzebne dla uzyskania świadczenia przedemerytalnego. Podważono jedynie fakt rozwiązania stosunku pracy z powodów nieleżących po stronie pracownika. Wskazała, że pracodawca przedstawił jej

wypowiedzenie zmieniające, a nieprzyjęcie przez nią nowych niekorzystnych warunków, skutkowało rozwiązaniem stosunku pracy. Zakończenie stosunku pracy było więc skutkiem decyzji pracodawcy i nie nastąpiło z przyczyn leżących po stronie pracownika.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie, powtarzając argumentację zawartą w uzasadnieniu do zaskarżonej decyzji. Dodał, że skoro odwołująca nie przyjęła nowych warunków zaproponowanych jej przez pracodawcę, to rozwiązanie nastąpiło z przyczyn leżących po jej stronie.

Wyrokiem z dnia 3 lipca 2014 r. Sąd Okręgowy w Poznaniu zmienił zaskarżoną decyzję i przyznał odwołującej prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia 24 października 2013 r.

Powyższe rozstrzygnięcie zostało wydane w oparciu o następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne :

W. J. urodziła się w dniu (...) Na dzień 31 stycznia 2013 r. posiada wymagany okres składkowy i nieskładkowy wynoszący łącznie 36 lat, 8 miesięcy i 6 dni, w tym okresy składkowe: 34 lata, 6 miesięcy i 12 dni oraz okresy nieskładkowe: 2 lata, 1 miesiąc i 24 dni.

W okresie od 1 czerwca 1992 r. do 31 stycznia 2013 r. odwołująca pracowała w (...) Sp. z o.o. na stanowisku głównej księgowej w niepełnym wymiarze czasu pracy, od 2008 r. w pełnym wymiarze czasu pracy. Wynagrodzenie odwołującej składało się z części zasadniczej i premii uznaniowej.

(...) Sp. z o.o. istnieje od 1992 roku i świadczy usługi transportowe w zakresie transportu rzeczy i osób. Od 1992 r. do 2011 r. świadczyła usługi komunikacji miejskiej dla gminy S.. Umowa wygasła z końcem 2011 roku. Od 2012 roku Zakład (...) w S. przejął usługi transportowe i świadczy je we własnym zakresie. Zakład (...) w S. zgodził się przejąć pracowników spółki: kierowców, mechaników i dyspozytorów ruchu. W związku z tym spółka (...) zwolniła około 70 osób. Zwolnienia nastąpiły z dniem 1 stycznia 2012r. Spółka straciła ponad 80 % obrotów za 2012 r., odnotowując stratę w wysokości 600.000 zł. Ze względu na trudną sytuację ekonomiczną obniżyła wynagrodzenie wszystkim pracownikom, którzy pozostali w spółce, tj. pracownikom umysłowym.

Od roku 2012 spółka (...) świadczy jedynie usługi w zakresie transportu turystycznego oraz usługi międzynarodowego transportu rzeczy, stanowiącego niewielką część poprzedniej działalności. Obecnie posiada trzy autobusy turystyczne oraz około 5 samochodów ciężarowych. Zatrudnia 4 kierowców etatowych i kilku kierowców – emerytów na umowę zlecenie. W sumie w spółce jest zatrudnionych 9 osób na podstawie umowy o pracę. Po przejęciu pracowników fizycznych (kierowców, mechaników) przez Zakład (...) w S., w spółce pozostawali nadal w zatrudnieniu wszyscy pracownicy umysłowi - pracownicy księgowości, w tym odwołująca. Wszyscy otrzymali wypowiedzenia zmieniające warunki umowy o pracę poprzez obniżenie wynagrodzenia.

Ponieważ z przejęciem przez Zakład (...) w S. z dniem 1 stycznia 2012 r. pracowników spółki (...), związana była konieczność dokonania finansowych rozliczeń, odwołująca, jako księgowa była nadal znacznie obciążona pracą. Dopiero po zakończeniu tych rozliczeń przez spółkę K. B. (1) wręczył jej w dniu 20 czerwca 2013 r. wypowiedzenie zmieniające warunki umowy o pracę w części dotyczącej wynagrodzenia zasadniczego, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę podano zmianę zasad wynagradzania pracowników umysłowych, która polega na obniżeniu o 25% wynagrodzenia zasadniczego brutto i spowodowania jest zmniejszeniem stanu zatrudnienia z 67 pracowników do 9 pracowników, zmniejszeniu zakresu obowiązków i odpowiedzialności, koniecznością zmiany przedmiotu działalności spółki i zmniejszeniem jego zakresu oraz zmniejszającymi się przychodami z prowadzonej działalności.

W wypowiedzeniu zmieniającym zaproponowano odwołującej od dnia 1 lutego 2013 r. wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 3.000 zł brutto plus premia uznaniowa. Prezes K. B. (1) powiedział odwołującej, wprost, że sytuacja finansowa spółki jest trudna, wobec czego nie może liczyć na otrzymanie premii uznaniowej.

Dotychczas wynagrodzenie odwołującej wynosiło 4.000 zł brutto plus premia uznaniowa, i tak wynosiło ono:

- w roku 2009 - wynagrodzenie zasadnicze - 39.200 zł, premia uznaniowa - 22.300 zł,
- w roku 2010 - wynagrodzenie zasadnicze - 34.797, premia uznaniowa - 26.000 zł,
- w roku 2011 - wynagrodzenie zasadnicze - 48.000 zł, premia uznaniowa - 16.280 zł,
- w roku 2012 - wynagrodzenie zasadnicze - 48.000 zł, premia uznaniowa - 8.500 zł.

W. J. nie przyjęła zaproponowanych warunków pracy, wobec czego 1 lutego 2013 r. nastąpiło rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 kp w związku z art. 42 § 3 kp. Wnioskodawczyni uznała, że zaproponowane jej wynagrodzenie nie jest adekwatne do rodzaju obowiązków i odpowiedzialności finansowej. Jako najbardziej obciążające odwołująca traktowała obowiązki polegające na rozliczaniu kierowców w transporcie międzynarodowym, ponieważ polegają one na współpracy z urzędami skarbowymi obcych państw. Kierowcy ci nadal pozostali w zatrudnieniu.

Po rozwiązaniu umowy o pracę z odwołującą, spółka (...) zleciła obsługę księgową firmie zewnętrznej, za którą płaci znacznie mniejszą kwotę niż wynosiło zaproponowane odwołującej wynagrodzenie.

Z dniem 23 kwietnia 2013 r. W. J. została zarejestrowana w (...) Urzędzie Pracy w P., jako bezrobotna. Z tego tytułu przyznano jej prawo do zasiłku dla bezrobotnych w okresie od 23 kwietnia 2013 r. do dnia 22 kwietnia 2014 r. W okresie pobierania zasiłku W. J. 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. Nadal jest zarejestrowana jako bezrobotna.

W dniu 23 października 2013 r. W. J. złożyła w organie rentowym wniosek o świadczenie przedemerytalne, dołączając do niego m.in. zaświadczenie Powiatowego Urzędu Pracy w P. wystawione w tym dniu.

Mając na względzie ustalony w sprawie stan faktyczny i po dokonaniu oceny zgromadzonego materiału dowodowego, Sąd Okręgowy stwierdził, że odwołanie W. J. należało uznać za zasadne.

Jako podstawy rozstrzygnięcia Sąd Okręgowy przywołał treść ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. z 2004 roku, Nr 120, poz. 1252 ze zm.), tj. art. 2 ust. 1 pkt 2 w/w ustawy, w związku z treścią ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415, z późn. zm.1).

Sąd Okręgowy wskazał, że poza sporem były następujące okoliczności: odwołująca w dniu 20 marca 2010 r. ukończyła 55 lat, w ostatnim zatrudnieniu trwającym dłużej niż 6 miesięcy pozostawała do dnia 31 stycznia 2013 r., łącznie jej staż ubezpieczeniowy przekracza 30 lat, w dniu 23 października 2013 r. złożyła wniosek o świadczenie przedemerytalne, do którego dołączyła, m.in. zaświadczenie (...) Urzędu Pracy z dnia 23 października 2013 r. potwierdzające, że od ponad 6 miesięcy pobiera zasiłek dla bezrobotnych i nie odmówiła przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia.

Spór dotyczył sposobu ustania ostatniego zatrudnienia – tego czy rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Organ rentowy twierdził, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn leżących po stronie odwołującej, która nie przyjęła nowych warunków płacy.

Sąd Okręgowy uznał, że sposób rozwiązania umowy o pracę w postaci wypowiedzenia zmieniającego w trybie art. 42 kp, odpowiada wskazanemu w art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych - pojęciu przyczyn nietyczących pracowników w zw. z art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Bezsporne w sprawie było, że odwołująca otrzymała wypowiedzenie zmieniające w trybie art. 42 kp oraz to, że ustawę o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników stosuje się do wypowiedzenia otrzymanego w tym trybie. Sąd Okręgowy wskazał, że zachowanie odwołującej polegające na nieprzyjęciu nowych warunków płacy zasługuje na ochronę prawną. Uzasadniając swoje stanowisko Sąd Okręgowy stwierdził, że jako racjonalne i niesprzeczne z interesami pracodawcy należało ocenić odmowę kontynuowania zatrudnienia za wynagrodzenie niższe w stosunku do dotychczasowego o połowę, przy zachowaniu najbardziej uciążliwych obowiązków polegających rozliczaniu kierowców w transporcie międzynarodowym z zagranicznymi urzędami skarbowymi. Odwołująca prawidłowo przy podejmowaniu decyzji kierowała się chęcią zapewnienia sobie pracy za wynagrodzeniem odpowiadającym jej doświadczeniu zawodowemu, fachowości, ponoszonej odpowiedzialności finansowej. Tymczasem zaproponowane warunki płacy powodowały obniżenie jej wynagrodzenia do kwoty 26.000 zł rocznie brutto, czyli o około połowę w stosunku do zarobków z lat ubiegłych.

Sąd Okręgowy podkreślił, że fakt, iż zwolnienie odwołującej było skutkiem nieprzyjęcia przez nią wypowiedzenia zmieniającego, nie może prowadzić do automatycznego przyjęcia, że nastąpiło ono z przyczyn nieleżących po stronie pracodawcy, bowiem odmowa przyjęcia przez pracownika warunków pracy i płacy zaproponowanych mu w trybie wypowiedzenia zmieniającego, które pogarszają jego warunki pracy, nie stanowi współprzyczyny rozwiązania stosunku pracy i wówczas przyjmuje się, że stosunek pracy został rozwiązany z przyczyn niedotyczących pracownika.

Reasumując, w ocenie Sądu Okręgowego W. J. spełniła wszystkie wymagane przepisami prawa warunki konieczne do przyznania jej świadczenia przedemerytalnego, wymienione w ustawie o świadczeniach przedemerytalnych w szczególności został spełniony warunek wymieniony w art. 2 ust. 1 pkt 2 w/w ustawy, tj. stosunek pracy został z nią rozwiązany z przyczyn leżących po stronie pracodawcy w rozumieniu ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Z uwagi na powyższe rozważania, Sąd Okręgowy, na podstawie powołanych przepisów prawa materialnego, w tym art. 7 ust. 1 cyt. ustawy oraz art. 477¹⁴ § 2 k.p.c., zmienił zaskarżoną decyzję w ten sposób, że przyznał odwołującej prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia 24 października 2013 roku, tj. od dnia następującego po dniu złożenia przez nią wniosku.

Apelację od powyższego rozstrzygnięcia wywiódł pozwany Zakład Ubezpieczeń Społecznych, II Oddział w P..

Zaskarżając wyrok w całości, organ rentowy zarzucił mu naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. przepisu art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych poprzez przyjęcie, że ubezpieczona spełnia warunki do przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego.

W ocenie organu rentowego w stanie faktycznym niniejszej sprawy nie można mówić o rozwiązaniu umowy o pracę z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Z wypowiedzenia zmieniającego wynika bowiem, że odwołującej przysługuje wynagrodzenie zasadnicze i premia uznaniowa. Sam fakt, że prezes spółki stwierdził, że taka premia nie będzie jej wypłacana, nie jest wystarczający dla przyjęcia, że odwołująca otrzymywałaby tylko wynagrodzenie zasadnicze, bowiem w przypadku, gdyby pracodawca faktycznie nie miał zamiaru wypłacać premii, taki zapis nie znalazłby się w wypowiedzeniu zmieniającym.

Nadto organ rentowy wskazał, że, jeżeli pracownikowi zaproponowano odpowiednią pracę i płacę, to odmowa jej przyjęcia może być potraktowana jako współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy. Proponowane ubezpieczonej nowe warunki zatrudnienia nie były na tyle niekorzystne, aby uzasadniły odmowę ich przyjęcia. Zatem nieprzyjęcie wypowiedzenia zmieniającego stanowi współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy.

Organ rentowy wskazał także, iż w jego ocenie decyzja ubezpieczonej była nieracjonalna, bowiem Odwołująca odmówiła przyjęcia warunków znacznie korzystniejszych niż zasiłek i świadczenie przedemerytalne, z ograniczeniami, co do możliwości łączenia z dochodem/tytułu pracy.

Mając na uwadze powyższe argumenty, organ rentowy wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie odwołania od decyzji z dnia 06.11.2013 r.

W. J. w odpowiedzi na apelację wniosła o jej oddalenie. Jednocześnie podkreśliła, iż odmawiając przyjęcia nowych zasad wynagrodzenia była zdecydowana podjąć niezwłocznie dodatkowe zatrudnienie – zgodnie ze swoimi kwalifikacjami i doświadczeniem. Nie udało jej się tego uczynić z uwagi na konkurencję panującą na rynku pracy - zatrudniane były młodsze osoby.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja organu rentowego nie zasługiwała na uwzględnienie

Sąd Apelacyjny wskazuje, że Sąd I instancji prawidłowo przywołał w uzasadnieniu podstawy prawne rozstrzygnięcia, co nie było kwestionowane przez żadną ze stron. Oznacza to, że prawidłowo Sąd Okręgowy rozpatrywał odwołanie W. J. pod kątem spełnienia przez nią na dzień złożenia wniosku o świadczenie przedemerytalne przesłanek z art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. 04.120.1252), choć wskazana powyżej ustawa przewiduje kilka alternatywnych sposobów uzyskania prawa do świadczenia przedemerytalnego.

Zgodnie art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, prawo do tego świadczenia 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 2008 r. Nr 69, poz. 415, z późn. zm.; 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.

W myśl ust. 3 tego przepisu 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: nadal jest zarejestrowana, jako bezrobotna, 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, 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.

W przedmiotowej sprawie bezsporne było to, że odwołująca spełniała wszystkie powyżej określone warunki do przyznania świadczenia przedemerytalnego, poza jedną przesłanką - w ocenie organu rentowego rozwiązanie stosunku pracy z odwołującą nie nastąpiło z przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

Z uwagi na powyższe, przedmiot rozważań Sądu I instancji, jak i Sądu odwoławczego, sprowadzał się do oceny, czy do rozwiązania z odwołującą stosunku pracy doszło z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisu art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004r. o świadczeniach przedemerytalnych.

W tym miejscu przypomnieć należy, iż stosownie do treści art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, ilekroć w ustawie jest mowa o przyczynach dotyczących zakładu pracy oznacza to:

a) 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 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.), 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 lub 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 r. - Kodeks pracy z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Mając na uwadze cytowane powyżej regulację, Sąd Apelacyjny w odpowiedzi na zarzuty apelującego wskazuje, iż mimo tego, że spółka zatrudniająca odwołującą obecnie zatrudnia mniej niż 20-tu pracowników, to można było w przedmiotowej sprawie z uwagi na treść art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, badać czy nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy 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.

Sąd Apelacyjny wskazuje, że po przeanalizowaniu zgromadzonego materiału dowodowego, przy uwzględnieniu cytowanych przepisów prawnych, Sąd I instancji trafnie ustalił, że wnioskodawczyni spełnia wszystkich przesłanki do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego, bowiem faktycznie rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Sąd I instancji, słusznie bowiem stwierdził, powołując się na ugruntowane już w tym zakresie orzecznictwo, że odmowa przyjęcia nowych warunków pracy i płacy 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, zostaje rozwiązany z przyczyn niedotyczących pracownika.

Zważyć należy, że linię orzecznictwa w zakresie wyjaśnienia czy przyczyny dotyczące zakładu pracy mogą stanowić wyłączny powód rozwiązania stosunku pracy,

w sytuacji, gdy jego ustanie było skutkiem odmowy przyjęcia przez pracownika proponowanych mu w ramach wypowiedzenia zmieniającego warunków pracy i płacy, zapoczątkował wyrok z dnia 9 listopada 1990 r., I PR 335/90 (OSP 1991 nr 9, poz. 212), w którym stwierdzono, że okoliczność, iż rozwiązanie stosunku pracy następuje w trybie wypowiedzenia zmieniającego, a nie w drodze wypowiedzenia definitywnego, ma jedynie znaczenie dla oceny, czy przyczyny z art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy. Jeżeli bowiem pracownikowi zaproponowano odpowiednią pracę, to odmowa jej przyjęcia może być w pewnym wypadku potraktowana, jako współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy. Będzie tak wtedy, gdy z uwagi na interes pracownika i zakładu pracy oraz rodzaj i charakter zaproponowanej pracy w zasadzie można oczekiwać, iż pracownik powinien przyjąć zaoferowane mu nowe warunki. Oznacza to, że odmowa przyjęcia nowych warunków pracy noszących znamiona szykany, 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.

Taki sam pogląd wyrażany był przez Sąd Najwyższy w późniejszych orzeczeniach. I tak w wyroku 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.

W kolejnym wyroku z dnia 16 listopada 2000 r., I PKN 79/00 (OSNP 2002 nr 10, poz. 240) Sąd Najwyższy zajął stanowisko, iż rozwiązanie stosunku pracy wskutek wypowiedzenia warunków płacy, które prowadziłyby do radykalnego obniżenia wynagrodzenia pracownika (przy niezmiennych wymaganiach), jeżeli nastąpiło z przyczyn wskazanych w art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. może być uznane za dokonane wyłącznie z tych przyczyn (w pojęciu art. 10 ust. 1 tej ustawy) i uzasadniać jego roszczenie o odprawę pieniężną. Podobnie w wyroku z dnia 4 lipca 2001 r. I PKN 521/00 (OSNP 2003 nr 10, poz. 244) Sąd Najwyższy stwierdził, że odmowa przyjęcia przez pracownika wypowiedzenia zmieniającego, dotyczącego wyłącznie obniżenia wynagrodzenia, w zasadzie nie stanowi leżącej po stronie pracownika współprzyczyny rozwiązania z nim umowy o pracę.

Stanowisko Sądu Apelacyjnego w niniejszej sprawie jest zgodne z przedstawioną powyżej linią orzecznictwa Sądu Najwyższego, którą można w tym przedmiocie uznać za utrwaloną. Tym samym, brak jest podstaw do przyjęcia, iż wykładnia wskazywanych przez skarżącego przepisów, tj. art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych, została dokonana w sposób nieprawidłowy i Sąd Okręgowy błędnie przyjął, że odwołująca spełnia warunki do przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego.

W przedmiotowej sprawie zakład pracy odwołującej, w którym odwołująca pracowała przed przedstawieniem jej wypowiedzenia zmieniającego warunki płacy, wskazał, iż przyczyną wypowiedzenia warunków płacowych w zawartej umowie o pracę, była zmiana zasad wynagradzania pracowników umysłowych zatrudnionych w spółce, która polegała na obniżeniu o 25 % wynagrodzenia zasadniczego brutto. Zmiana ta spowodowana była po pierwsze faktem, iż spółka zmniejszyła zatrudnienie z 67 do 9 osób. Mimo tego, iż liczba pracowników znacznie zmalała, nie zmienił się zakres obowiązków odwołującej, która zajmowała się sprawami finansowo – księgowymi. Zakres jej obowiązków dotyczył wszystkich pracowników – niezależnie czy wiązała spółkę z danym pracownikiem umowa o pracę czy umowa zlecenia. Najwięcej czasu pracy zajmowało jej dokonywanie rozliczeń kierowców w transporcie międzynarodowym i współpraca z urzędami skarbowymi. Mimo bowiem ograniczenia ilości pracowników spółka (...) Sp. z o.o. wciąż świadczyła usługi w zakresie transportu międzynarodowego.

Należy zgodzić się z Sądem I instancji oraz odwołującą, iż nowe zaproponowane W. J. warunki płacy były dla niej mniej korzystne niż dotychczasowe. Jak słusznie wskazał Sąd Okręgowy, wysokość rocznego wynagrodzenia zasadniczego uległa znacznemu obniżeniu. Jednocześnie odwołująca wiedziała, że mimo, iż w umowie o pracę wskazano, że dodatkowym składnikiem wynagrodzenia będą również premie, to premii tej nie uzyska z uwagi na trudną sytuację finansową spółki. Nie znajduje uzasadnienia argument apelującego organu rentowego, iż nie można było zakładać, że odwołująca nie uzyska żadnej premii, bo gdyby pracodawca nie miał zamiaru wypłacania premii, to nie wpisywałby w treść umowy, iż możliwym jest wypłacenie dodatkowej premii. Zważyć bowiem należy, że przyznawanie premii jest dobrowolnym uprawnieniem pracodawcy, zatem okoliczność, że w umowie o pracę wpisano, iż premia będzie przysługiwać nie oznacza, że rzeczywiście będzie ona przyznawana. Nie można pominąć, iż za wiarygodne uznał Sąd Apelacyjny, podobnie jak Sąd Okręgowy, zeznania K. B. (2) – prezesa zarządu Spółki (...) Sp. z o.o. – który potwierdził, że ustnie poinformował odwołującą wprost, iż nie otrzyma żadnej premii do proponowanego jej wynagrodzenia.

Sąd Apelacyjny wskazuje także, iż logicznym i zgodnym z zasadami doświadczenia życiowego jest to, iż odwołująca zdecydowała się przejść na świadczenie przedemerytalne, gdyż liczyła, że będzie mogła wykorzystać swoje kwalifikacje u innego pracodawcy i podjąć dodatkowe zatrudnienie. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, decyzja ta nie była nieracjonalna i niezgodna z interesem odwołującej. Pozostanie na proponowanym stanowisku pracy uniemożliwiłoby odwołującej podjęcie dodatkowego zatrudnienia i okoliczność ta wraz z niezaprzeczalnym faktem, iż wysokość przyznanego jej

wynagrodzenia w skali roku uległaby znacznemu obniżeniu, stanowiły uzasadnione powody do odmowy przyjęcia zaproponowanych jej zmian dotyczących płacy, co w konsekwencji doprowadziło do rozwiązania stosunku pracy.

Reasumując, Sąd Apelacyjny wskazuje, że biorąc pod uwagę powyższe okoliczności oraz warunki pracy zaproponowane ubezpieczonej w wypowiedzeniu zmieniającym, należy stwierdzić, że warunki wypowiedzenia zmieniającego prowadziły do niekorzystnej zmiany warunków płacy ubezpieczonej i odmowa przyjęcia przez ubezpieczoną takich warunków płacy nie stanowiła współprzyczyny rozwiązania stosunku pracy, a zatem nie można kwestionować, że stosunek pracy ubezpieczonej ustał z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych. Nadto niniejszy Sąd nie ma wątpliwości, że odwołująca spełnia wszystkie pozytywne przesłanki zawarte w art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych, potrzebne do przyznania jej prawa do świadczenia przedemerytalnego - odwołująca w firmie (...) Sp. z o.o. była zatrudniona ponad 6 miesięcy i legitymuje się ona stażem pracy w wymiarze przekraczającym 30 lat, a także całkowicie wypełnia warunki określone w art. 2 ust 3 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Apelacyjny na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację organu rentowego, jako nieuzasadnioną.

del. SSO Katarzyna Schönhof- Wilkans	SSA Wiesława Stachowiak	SSA Ewa Cyran
---	-------------------------	---------------