

Sygn. akt: III AUa 651/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 listopada 2012 r.

Sąd Apelacyjny w Łodzi, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodnicząca: SSA Lucyna Guderska

Sędziowie: SSA Jolanta Wolska

SSA Jacek Zajązkowski (spr.)

Protokolant: stażysta Przemysław Trębacz

po rozpoznaniu w dniu 21 listopada 2012 r. w Łodzi

sprawy **B. R.**

przeciwko **Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych II Oddziałowi w Ł.**

o świadczenie przedemerytalne,

na skutek apelacji B. R.

od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Sieradzu z dnia 27 lutego 2012 r., sygn. akt: IV U 802/11;

oddala apelację.

Sygn. akt III AUa 651/12

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 19 sierpnia 2011 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w Ł. odmówił B. R. prawa do świadczenia przedemerytalnego.

W odwołaniu skarżąca wносиła o zmianę powyższej decyzji i przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego na podstawie przepisu art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych.

Organ rentowy wniósł o oddalenie odwołania.

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 27 lutego 2012 r. Sąd Okręgowy w Sieradzu oddalił odwołanie i zasądził od Skarbu Państwa na rzecz pełnomocnika ubezpieczonej zwrot kosztów pomocy prawnej udzielonej jej z urzędu.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że B. R., urodzona (...), w okresie od 19 sierpnia 1998 r. do 31 stycznia 2011 r. pracowała jako szwaczka, w pełnym wymiarze czasu pracy w Zakładach (...) Spółka Jawna w B.. Na dzień ustania zatrudnienia skarżąca posiadała 36 lat i 26 dni okresów składkowych i nieskładkowych. 29 października 2010 r. zakład pracy złożył wnioskodawczym oświadczenie woli w przedmiocie wypowiedzenia pracownicy warunków pracy i płacy. Zaproponował B. R. zatrudnienie w wymiarze 3/4 pełnego wymiaru czasu pracy ze stosownym zmniejszeniem wynagrodzenia w postaci 3/4 wartości najniższego wynagrodzenia - 988 zł brutto, przy pozostawieniu pozostałych

warunków zatrudnienia bez zmian. Przyczyną dokonanego wypowiedzenia zmieniającego była reorganizacja pracy w zespole szwalniczym - dostosowanie do zmian narzuconych przez kontrahentów, zmierzających do zwiększenia wydajności pracy. Przed upływem połowy okresu wypowiedzenia pracownica złożyła pracodawcy oświadczenie woli o odmowie przyjęcia nowych warunków pracy i płacy. W związku z powyższym, stosunek pracy ustał z dniem 31 stycznia 2011 roku w wyniku rozwiązania umowy o pracę przez oświadczenie pracodawcy z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Tylko B. R. otrzymała wypowiedzenie zmieniające, nie kwestionowała przed sądem pracy przesłanek dokonanego wypowiedzenia.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd pierwszej instancji uznał odwołanie ubezpieczonej za niezasadne. Wskazał, że odwołująca, ubiegając się o prawo do świadczenia przedemerytalnego, nie spełniła łącznie wszystkich przesłanek ujętych w art. 2 ust. 1 pkt 5 i ust. 3 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych. W/w przepis stanowi o konieczności rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, a prócz tego formułuje bezwzględny wymóg wyłączności tej przyczyny jako uzasadniającej wypowiedzenie stosunku pracy. W przypadku zwolnień indywidualnych, tak, jak w sprawie, konieczne jest ustalenie, czy pracownik nie współprzyczynił się do ustania zatrudnienia. W niniejszej sprawie przesłanka wypowiedzenia w postaci reorganizacji pracy w zespole szwalniczym - dostosowanie do zmian narzuconych przez kontrahentów, zmierzających do zwiększenia wydajności pracy ma wymiar ekonomiczno - finansowy, organizacyjno - strukturalny i mieści się w kręgu przyczyn niedotyczących pracownika na potrzeby ustawy z 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Jednakże, zdaniem Sądu Okręgowego, zachowanie B. R. w postaci złożenia pracodawcy oświadczenia woli o odmowie przyjęcia nowych warunków pracy i płacy stanowiło współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy. Sąd pierwszej instancji nie znalazł w postępowaniu wnioskodawczym żadnych racjonalnych powodów odmowy przyjęcia oferty pracodawcy. Pracownicy zaproponowano pracę zgodnie z jej kwalifikacjami i dotychczasowym zakresem obowiązków, z obniżonym wynagrodzeniem ale w odpowiednio zmniejszonym wymiarze czasu pracy. Inne wskazane przez nią przyczyny odmowy przyjęcia nowych warunków, zdaniem Sądu, są również niewiarygodne.

W konkluzji Sąd wskazał, że nieprzyjęcie nowych warunków pracy i płacy stanowiło współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy i przez to wnioskodawczym nie spełniła łącznie wszystkich przesłanek do nabycia przedmiotowego świadczenia.

W apelacji od powyższego wyroku strona odwołująca postawiła zarzut:

- sprzeczności istotnych ustaleń Sądu z zebrany w sprawie materiałem dowodowym w szczególności przez ustalenie, że przyczyną wypowiedzenia była reorganizacja pracy w zakładzie szwalniczym,
- naruszenia prawa procesowego tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów polegającej na bezzasadnym przyjęciu, że brak zgody ubezpieczonej na nowe warunki pracy i płacy był nieracjonalny,
- naruszenia przepisów prawa materialnego tj. art. 10 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. a tym samym art. 2 ust 1 pkt 29 ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w zw. z art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy z 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych poprzez uznanie, że odmowa przyjęcia nowych warunków pracy i płacy stanowiło o przyczynieniu się pracownika do rozwiązania stosunku pracy.

Wniosła o zmianę wyroku i przyznanie żadanego świadczenia, ewentualnie o jego uchylenie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania. Pełnomocnik ubezpieczonej wniosła również o zwrot kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja jest bezzasadna.

Jak słusznie zauważyła sama apelująca sedno sprawy w niniejszym sporze sprowadzało się do przesądzenia czy zatrudnienie B. R. w Zakładach (...) sp. j. w B. ustało w skutek rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia tj. ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (j.t. Dz.U. 2008 r., Nr 69, poz. 415 z późn. zm). Zgodnie bowiem z art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz.U. 2004 r., Nr 120, poz. 1252 z późn. zm) okoliczność ta stanowi konieczną przesłankę nabycia świadczenia przedemerytalnego. W apelacji podnoszono, że, mając na uwadze treść art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy z 20 kwietnia 2004 r. chodzi o 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 u pracodawcy zatrudniającego mniej niż 20 pracowników. Ustawa zaś z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz.U. 2003 r., Nr 90, poz. 844 z późn. zm) konkretyzuje, że z brakiem przyczyn dotyczących pracowników ma się do czynienia wówczas, gdy przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron. Ponieważ rozwiązanie umowy o pracę wskutek nieprzyjęcia przez pracownika nowych warunków pracy i płacy pociąga za sobą wszystkie skutki rozwiązania dokonanego przez pracodawcę, to tym samym stanowi ono ustanie stosunku pracy z przyczyn nie leżących po stronie pracownika. Apelująca proponuje zatem następującą zależność: ustanie stosunku pracy wskutek nieprzyjęcia zaproponowanych, gorszych zasad zatrudnienia zawsze oznacza, że do rozwiązania tegoż stosunku dochodzi z przyczyn nie dotyczących pracownika, a co za tym idzie z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych. Z poglądem tym nie można się zgodzić, gdyż jest on zbyt daleko idący. Otóż przyjąć raczej należy, że choć możliwa jest sytuacja gdy rozwiązanie stosunku pracy wskutek wypowiedzenia warunków płacy w pewnych okolicznościach będzie uznane za dokonane wyłącznie z przyczyn dotyczących pracodawcy to nie jest wykluczone, że rozwiązanie umowy o pracę na skutek odmowy przyjęcia proponowanych warunków zatrudnienia może stanowić współprzyczynę tego rozwiązania. W każdym razie należy dokonać oceny, na gruncie okoliczności konkretnej sprawy, czy proponowane warunki były na tyle niekorzystne, że zasadnie można twierdzić, iż pracownik ich by nie przyjął (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 sierpnia 2009 r. II PK 38/09 LEX nr 560731 i przywołane tam judykaty). Odmowa taka może być oceniona jako współprzyczyna, gdy z uwagi na interes pracownika i zakładu pracy oraz rodzaj i charakter zaproponowanej pracy można było zakładać, iż pracownik powinien przyjąć zaoferowane mu nowe warunki. Inaczej będzie w sytuacji gdy nowe warunki będą nosiły znamiona szykany, będą skrajnie niedogodne dla pracownika np. będą wiązały się z radykalnym obniżeniem wynagrodzenia przy niezmiennych wymaganiach.

Takiej oceny dokonał w niniejszej sprawie Sąd Okręgowy, uznając, że w tym konkretnym przypadku odmowa B. R. przyjęcia nowych warunków pracy i płacy nie była na tyle uzasadniona by można było twierdzić, iż do rozwiązania umowy nie doszło z przyczyn nie dotyczących pracownika. Skarżąca kwestionowała tą konkluzję stawiając zarzuty naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. i sprzeczności ustaleń Sądu z zebranych materiałem dowodowym, jednakże zdaniem Sądu Apelacyjnego są one niezasadne.

Po pierwsze należy wskazać, że podważanie ustalenia czy przyczyną złożenia przez pracodawcę oświadczenia o zmianie warunków pracy czy pracy była chęć reorganizacji zakładu pracy jest w gruncie rzeczy irrelevantne, bowiem jak słusznie zauważył Sąd Okręgowy, taki powód zdecydowanie mieści się w katalogu przyczyn nie dotyczących pracownika. Istotne natomiast było jedynie to, czy ubezpieczonej odmawiającej przyjęcia nowych zasad pracy można „postawić zarzut” współprzyczynienia się do rozwiązania w konsekwencji stosunku pracy. Skarżąca w swym oświadczeniu (k. 22) wskazała na to, iż proponowane jej wynagrodzenie w ramach $\frac{3}{4}$ etatu jest niekorzystne, jak również fakt pracy na niepełnym etacie wpływałby negatywnie na jej uprawnienia emerytalne. Podczas postępowania sądowego dodatkowo podniosła, że uzyskiwane w ten sposób wynagrodzenie nie wystarczyłoby na pokrycie kosztów utrzymania, w tym i dojazdów do pracy, sugerowała również, że działanie pracodawcy miało na celu pozbycie się jej z zakładu pracy, jedynie ona otrzymała tego rodzaju wypowiedzenie. W ocenie tych okoliczności zgodzić się jednak należy z Sądem Okręgowym. Istotnie wynagrodzenie pracownicy ulegałoby obniżeniu, jednakże przy obniżonym wymiarze czasu pracy, zatem nie zachodziłby rażąco brak równowagi pomiędzy pracą a płacą. Sama różnica w pensji, choć oczywiście przy relatywnie niewysokich zarobkach każde zmniejszenie jest odczuwalne, również nie

byłaby niewspółmiernie wysoka – B. R. w ciągu półrocza poprzedzającego ustanie zatrudnienia osiągała miesięcznie dochód netto w wysokości 997 zł., zaś po przyjęciu nowych warunków kształtowałyby się on na poziomie około 795 zł. Nie uległyby zmianie koszty dojazdu a pomimo relatywnie niższej pensji, ich udział w wydatkach nie wzrósłby tak drastycznie, by sam w sobie uzasadniał odmowę przyjęcia nowych warunków pracy. Nie można również twierdzić, że fakt otrzymywania niższego wynagrodzenia czyniłby niemożliwym utrzymanie się – z pewnością z tego punktu widzenia korzystniejsze jest otrzymywanie mniejszej pensji, niż pozostawanie w ogóle bez pracy. Nie oznacza to przy tym, że w każdym przypadku gdy pracownik złoży oświadczenie o którym mowa w art. 42 § 3 k.p., jest „współwinny” ustaniu stosunku pracy, jednakże w tym przypadku wypowiedzenie zmieniające, biorąc pod uwagę obecne warunki na rynku pracy, nie było aż tak niekorzystne, że pozostawało obiektywnie nie do przyjęcia dla pracownika. Potraktowanie zaś wypowiedzenia zmieniającego jako formy szykany w dostępnym materiale dowodowym jest nieuprawnione – fakt, że skarżąca jako jedyna ze swojej zmiany je otrzymała jest niewystarczający, podobnie jak zatrudnienie Ukrainek. Ubezpieczona, reprezentowana przez fachowego pełnomocnika, nie przejawiała aktywności w wykazaniu innych okoliczności mogących o tym świadczyć. Zgodzić się wreszcie trzeba, że powoływanie się na wpływ pracy na niepełnym etacie na prawa do emerytury w przypadku 53-letniej kobiety, należy uznać za nieprzekonywujące, bowiem istotnie opiera się na hipotetycznych założeniach i dotyczy odległej przyszłości.

Reasumując, stwierdzenie przez Sąd pierwszej instancji, że przyczyny dla których B. R. odmówiła przyjęcia nowych warunków pracy i płacy nie są na tyle istotne, by pozwalały przyjąć, iż nie przyczyniła się ona w ten sposób do rozwiązania z nią stosunku pracy, jest zasadne. Ustalenie tej treści wypływa z ustalonego w sprawie materiału dowodowego i nie obraża zasad logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego. Zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. jest więc niesłuszny.

Mając na względzie poczynione wyżej uwagi dotyczące sposobu wykładni przepisów prawa materialnego Sąd Okręgowy prawidłowo stwierdził, że w przypadku B. R. nie można mówić rozwiązaniu stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika, a tym samym nie spełniła ona koniecznego warunku nabycia przedmiotowego świadczenia. Zarzut naruszenia przepisów prawa materialnego jest również niezasadny.

Z uwagi na powyższe Sąd Apelacyjny na podstawie art. 385 k.p.c, oddalił apelację ubezpieczonej uznając ją za bezzasadną.