

Sygn. akt VI U 1332/17

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 stycznia 2018 r.

Sąd Okręgowy w Bydgoszczy VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący – SSO Janusz Madej

Protokolant – st.sekr.sąd. Dorota Hańc

po rozpoznaniu w dniu 9 stycznia 2018 r. w Bydgoszczy na rozprawie

odwołania : **M. K.**

od decyzji **Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w B.**

z dnia 29 czerwca 2017 r. , znak (...)

w sprawie : **M. K.**

przeciwko : **Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych**

**Oddziałowi w B.**

o świadczenie przedemerytalne

oddala odwołanie.

Na oryginale właściwy podpis.

**Sygn. akt VI U 1332/17**

## UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 29 czerwca 2017 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. odmówił ubezpieczonej M. K. prawa do świadczenia przedemerytalnego. W uzasadnieniu decyzji organ rentowy wskazał, że podstawa prawna podana w świadectwie pracy z dnia 30 czerwca 2016 r. nie uprawnia do przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego, ponieważ ustalono, że zwolnienie nie nastąpiło z przyczyn zakładu pracy. Jednocześnie organ rentowy ustalił, że do dnia rozwiązania stosunku pracy ubezpieczona udokumentowała wymagany staż pracy w wymiarze 30 lat okresów składkowych i nieskładkowych.

Odwołanie od powyższej decyzji wniosła ubezpieczona, domagając się ponownego rozpatrzenie jej wniosku o świadczenie przedemerytalne.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie i podtrzymał stanowisko wyrażone w zaskarżonej decyzji.

**Sąd Okręgowy ustalił i rozważył, co następuje:**

W dniu 12 listopada 2013 r. została zawarta umowa o pracę między Szpitalem (...) im. dr. A. J. w B. a M. K. na okres próbny tj. od dnia 13 listopada 2013 r. do dnia 12 lutego 2014 r. M. K. została zatrudniona jako pracownik utrzymania czystości za wynagrodzeniem zasadniczym

w wysokości 1150 zł. W umowie przewidziano także dodatek za wysługę lat w wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego miesięcznie. Do obowiązków M. K. należało między innymi: utrzymanie czystości w obszarach sprzątanym przez pracowników D. Służb Porządkowych i TW, prowadzenie prac porządkowych zgodnie z planem higieny, przestrzeganie procedur i standardów dotyczących dezynfekcji gabinetów zabiegowych, izolatek, sal pooperacyjnych i septycznych oraz INN, prowadzenie prac gruntownego sprzątania.

(dowód: akta sądowe – akta osobowe ubezpieczonej: umowa o pracę z dn. 12.11.2013 r. cz. B k. 1, zakres obowiązków k. 4, świadectwo pracy cz. C k. 1.)

W dniu 14 maja 2014 r. została zawarta umowa o pracę między Szpitalem (...) im. dr. A. J. w B. a M. K. na czas określony tj. od dnia 15 maja 2014 r. do 31 maja 2017 r. na podstawie której M. K. została zatrudniona jako pracownik utrzymania czystości w pełnym wymiarze czasu pracy. W umowie strony przewidziały wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1150 zł oraz dodatek za wysługę lat w wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego miesięcznie. Do zakresu obowiązków M. K. należało między innymi: utrzymanie czystości w obszarach sprzątanym przez pracowników Działu (...), prowadzenie prac porządkowych zgodnie z planem higieny, przestrzeganie procedur i standardów dotyczących dezynfekcji gabinetów zabiegowych, izolatek, sal pooperacyjnych i septycznych oraz INN, prowadzenie prac gruntownego sprzątania. Do dnia rozwiązania stosunku pracy ubezpieczona otrzymywała minimalne wynagrodzenia oraz dodatek za wysługę lat.

(dowód: akta sądowe – akta osobowe ubezpieczonej: umowa o pracę z dn. 14.05.2014 r. cz. A k. 1, zakres obowiązków cz. B k. 4, zeznania świadka M. Ł. i ubezpieczonej zapis AV na płycie CD k. 56)

W związku z przejściem kontraktu na świadczenie usług w zakresie kompleksowego utrzymania czystości i higieny, transportu wewnętrznego oraz czynności pomocowych na rzecz pacjentów Szpitala (...) im. dr. A. J. pismem z dnia 1 czerwca 2015 r. poinformowano M. K., że z dniem 1 lipca 2015 r. staje się pracownikiem Spółdzielni (...) w K. z mocy prawa. Wskutek przejścia w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p. nie uległy zmianie dotychczasowe warunki pracy i płacy. Przejście było spowodowane tym, że Spółdzielnia (...) podpisała umowę ze Szpitalem dotyczącą organizowania sprzątania obiektów Szpitala. W tej umowie był zapewniony okres ochronny jednego roku zatrudnienia na dotychczasowych warunkach, który to okres kończył się 30 czerwca 2016 r. Ubezpieczona otrzymywała przed wręczeniem jej wypowiedzenia zmieniającego minimalne wynagrodzenie. Kwota wynagrodzenia powódki przewidziana w postanowieniach umowy o pracę z dnia 14 maja 2014 r. (1150 zł + dodatek za wysługę lat) była wyrównywana przez Szpital (...) w B., a następnie przez S. Inwalidów (...) w K., do poziomu minimalnego, ustawowo obowiązującego wynagrodzenia za pracę.

(dowód: akta sądowe – akta osobowe ubezpieczonej: pismo Spółdzielni (...) cz. B k. 8, zeznania świadka M. Ł. zapis AV na płycie CD k. 56)

W dniu 15 marca 2016 r. wypowiedziano ubezpieczonej umowę o pracę w zakresie zmiany warunków wynagradzania i pracy dotyczących: wysokości wynagrodzenia zasadniczego, stanowiska pracy, dodatku za wysługę lat, nagród jubileuszowych, czasu pracy, okresu rozliczeniowego, odprawy rentowo - emerytalnej. Po upływie okresu wypowiedzenia, od 1 lipca 2016 r. zaproponowano nowe warunki: zamiast wynagrodzenia zasadniczego w wysokości 1150 zł wynagrodzenie w wysokości 1850 zł, zmianę stanowiska z pracownika utrzymania czystości na sprzątacza, likwidację dodatku za wysługę lat, likwidację nagród jubileuszowych, zamiast 7 godzin i 35 minut czasu pracy na dobę i tygodniowo 37 godzin i 55 minut - 8-godzinny czas pracy na dobę oraz 40 godzin na tydzień, zamiast jednomiesięcznego okresu rozliczeniowego - czteromiesięczny okres rozliczeniowy oraz zmianę w zakresie jednorazowej odprawy wskutek ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy.

W wypowiedzeniu zmieniającym wskazano, iż przyczyną wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy jest racjonalizacja zatrudnienia zmierzająca do obniżenia kosztów działalności pracodawcy, tak aby Spółdzielnia mogła świadczyć usługi, które będą konkurencyjne pod względem cenowym. W wypowiedzeniu zmieniającym zawarto także pouczenie, że jeżeli przed upływem połowy okresu wypowiedzenia tj. do 15 maja 2016 r. pracownik nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków umowy o pracę, będzie to oznaczało, że wyraża zgodę na zaproponowaną zmianę warunków umowy o pracę, zaś w razie odmowy przyjęcia zaproponowanych warunków umowy, umowa ulegnie rozwiązaniu z upływem okresu wypowiedzenia z dniem 30 czerwca 2016 r.

Pismem z dniem 22 lutego 2016 r. skierowanym do Dyrektora Spółdzielni (...) ubezpieczona zwróciła się z prośbą o rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn ekonomicznych z dniem 31 maja 2016 r. w związku z przejściem na świadczenie przedemerytalne. Jednocześnie ubezpieczona zwróciła się o udzielenie urlopu wypoczynkowego za rok 2016. Pismo do wiadomości przyjęła M. Ł. (kierownik) w dniu 22 lutego 2016 r.

W marcu 2016 r. M. Ł. oraz inny kierownik zatrudniony w Spółdzielni (...) okazali pracownikom ww. wypowiedzenie zmieniające. Pracownicy mieli zadeklarować, czy przyjmują nowe warunki pracy czy nie. Pracownicy potwierdzali odbiór wypowiedzenia zmieniającego pisemnie na odrębnych listach. Ubezpieczona M. K. odmówiła przyjęcia warunków (podpisała listę osób, które odmówiły przyjęcia nowych warunków) i w związku z powyższym M. Ł. na kserokopii wypowiedzenia zrobiła własnoręcznym pismem adnotację „pracownik odmówił przyjęcia warunków”, przybiła swoją pieczęć, złożyła podpis i wpisała datę 25 marca 2016 r.

Ubezpieczona do końca czerwca 2016 r. wykorzystwała 13 dni urlopu wypoczynkowego. Ubezpieczona wiedziała, że stosunek pracy się rozwiąże z końcem czerwca 2016 r.

(dowód: akta sądowe – akta osobowe ubezpieczonej: wypowiedzenie zmieniające cz. C k. 1, pismo ubezpieczonej z dn. 22.02.2016 r. k. 34, zeznania świadka M. Ł. i ubezpieczonej zapis AV na płycie CD k. 56)

Ubezpieczona udokumentowała łączny staż pracy do dnia rozwiązania stosunku pracy w wymiarze 31 lat 1 miesiąca i 13 dni okresów składkowych i nieskładkowych, w tym 27 lat 2 miesiące 25 dni okresów składkowych oraz 3 lata 10 miesięcy i 18 dni okresów nieskładkowych.

(okoliczność niesporna)

Powyższy stan faktyczny Sąd Okręgowy ustalił w oparciu o dokumenty zgromadzone w toku postępowania, zeznania świadka M. Ł. oraz częściowo zeznania ubezpieczonej M. K.. Autentyczność dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy nie była kwestionowana przez strony i nie budziła wątpliwości Sądu. Sąd w całości dał wiarę zeznaniom świadka M. Ł., ponieważ były one spójne, logiczne i korelowały z treścią zgromadzonych dokumentów. Sąd uznał za częściowo wiarygodne zeznania ubezpieczonej. Sąd nie dał wiary ubezpieczonej co do kwestii, iż nie otrzymała wypowiedzenia zmieniającego, ponieważ ubezpieczona wiedziała, że biegnie okres wypowiedzenia (wykorzystywała urlop wypoczynkowy w okresie wypowiedzenia), jak również ubezpieczona wiedziała, że skończył się okres ochronny wpisując się na listę pracowników, którzy nie chcą przyjąć nowych warunków pracy i płacy (złożenie podpisu na tej liście ubezpieczona potwierdziła swoimi zeznaniami).

Sąd Okręgowy, po przeprowadzonym w sprawie postępowaniu dowodowym, uznał, że organ rentowy wydał prawidłową decyzję, umotywowaną ustaleniem, zgodnie z którym do rozwiązania stosunku pracy między ubezpieczoną a Spółdzielnią (...) doszło z przyczyn dotyczących pracodawcy. Postępowanie dowodowe pozwoliło na ustalenie, że do rozwiązania stosunku pracy doszło na skutek wypowiedzenia zmieniającego warunki zatrudnienia.

W niniejszej sprawie organ rentowy odmówił ubezpieczonej prawa do świadczenia przedemerytalnego, zatem rozważeniu podlegały przesłanki określone w art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych. Zgodnie z tym przepisem 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 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, 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. Jedyną przesłanką sporną między stronami była kwestia przyczyn rozwiązania z powódką stosunku pracy, bowiem spełniała ona pozostałe przesłanki nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego i nie były one kwestionowane przez organ rentowy.

Na wstępie należy wskazać, że w orzecznictwie jest ugruntowany pogląd zgodnie z którym przepis art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych w zakresie rozumienia użytego w ustawie pojęcia „rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn dotyczących zakładu pracy” odsyła do przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 21 grudnia 2016 r., III AUa 180/16). Stosownie zaś do treści art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy ilekroć jest mowa o przyczynach dotyczących zakładu pracy oznacza to: 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, w przypadku rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z tych przyczyn u pracodawcy zatrudniającego mniej niż 20 pracowników, rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z powodu ogłoszenia upadłości pracodawcy, jego likwidacji lub likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych albo technologicznych, 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 i rozwiązanie stosunku pracy przez pracownika na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Na tle analogicznego stanu faktycznego Sąd Apelacyjny w Krakowie, w wyroku z dnia 19 maja 2016 r. sygn. akt III AUa 1004/15, wskazał, że tak jak odprawa pieniężna, o której stanowi art. 8 ustawy z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników przysługuje pracownikom, którzy tracą pracę z przyczyn, które ich nie dotyczą, a nie pracownikom, którym pracodawca zmienia warunki pracy lub płacy i proponuje w dobrej wierze dalsze zatrudnienie, tak i świadczenie przedemerytalne w razie utraty zatrudnienia na skutek odmowy przyjęcia wypowiedzenia zmieniającego winno przysługiwać tylko wyjątkowo, gdy nowe warunki proponowane w związku z wypowiedzeniem zmieniającym można uznać za zmierzające do rozwiązania stosunku pracy lub obiektywnie nie do przyjęcia. 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 (tak jak uczyniła to ubezpieczona w niniejszej sprawie), jednak nie ma racjonalnego powodu, który usprawiedliwiłby wypłacanie w takiej sytuacji świadczenia przedemerytalnego. Ocena, czy odmowa przyjęcia zaproponowanych wypowiedzeniem zmieniającym nowych warunków jest obiektywnie uzasadniona musi być dokonana z uwzględnieniem wszystkich okoliczności konkretnej sprawy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 sierpnia 2013 r., II PK 340/12). Obiektywnie usprawiedliwiona byłaby odmowa z przyczyn takich jak np. szykany czy radykalnie obniżone wynagrodzenie.

W przedmiotowej sprawie Sąd Okręgowy ustalił, że przez cały okres zatrudnienia (tj. zarówno w Szpitalu, jak i w Spółdzielni (...)) po przejściu dokonanym w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p.) ubezpieczona otrzymywała wynagrodzenie minimalne. Takie też minimalne wynagrodzenie zostało zaproponowane w wypowiedzeniu zmieniającym, zatem w zakresie warunków wynagrodzenia zasadniczego nic się nie zmieniało. Wypowiedzenie zmieniające przewidywało jedynie utratę dodatku stażowego i nagród jubileuszowych oraz zwiększenie dobowego czasu pracy o niecałe pół godziny. W wypowiedzeniu zmieniającym wskazano także na zmianę stanowiska z pracownika utrzymania czystości na sprzątacza, jednak

w ocenie Sądu Okręgowego jest to jedynie zmiana nazwy stanowiska bez znaczącego wpływu na zakres obowiązków. Także zmiany w zakresie okresu rozliczeniowego i jednorazowej odprawy nie były zdaniem Sądu zmianami uzasadniającymi odmowę przyjęcia nowych warunków. Podsumowując, w ocenie Sądu Okręgowego zaprezentowane w wypowiedzeniu zmieniającym warunki nie były warunkami dyskryminującymi czy też prowadzącymi do szkody ze strony pracodawcy, a warunkami obiektywnie do przyjęcia. Dla wyjaśnienia należy podkreślić, że początkowo ubezpieczona była zatrudniona w Szpitalu, jednak później stała się pracownikiem Spółdzielni (...) i chociaż stosunek pracy (po przejściu) był czasowo chroniony porozumieniem między Szpitalem a Spółdzielnią to wskazane porozumienie wygasło. W konsekwencji, aktualny pracodawca ( Spółdzielnia (...)) mógł po upływie tego okresu ochronnego wypowiedzieć stosunek pracy w zakresie niektórych świadczeń. Należy także podkreślić, że wypowiedzenie zmieniające dotyczyło wszystkich pracowników.

W świadectwie pracy wskazano, iż stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem przez pracodawcę (art. 30 § 1 pkt 2 k.p.). Nie mniej jednak Sąd był zobowiązany szczegółowo zbadać jaki był tryb rozwiązania stosunku pracy. Wyżej poczynione rozważania doprowadziły Sąd Okręgowy do wniosku, że w przedmiotowej sprawie nie doszło do rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

Okoliczności, że ubezpieczona chciała przejść na świadczenie przedemerytalne czy też miała problemy zdrowotne nie miały istotnego znaczenia dla trybu rozwiązania z powodką stosunku pracy i możliwości nabycia prawa do dochodzonego w niniejszej sprawie świadczenia.

Mając na względzie powyższe Sąd Okręgowy na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 1 k.p.c. orzekł jak w sentencji wyroku.

***SSO Janusz Madej***