

## UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. decyzją z dnia 14 maja 2013 r. odmówił ubezpieczonej U. K. prawa do świadczenia przedemerytalnego na podstawie przepisu art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. z 2013 poz. 170 j.t. ze zm.), dalej: ustawa przedemerytalna. W uzasadnieniu decyzji wskazał, iż z przedłożonej dokumentacji wynika, że ubezpieczona udowodniła łącznie 35 lat, 9 miesięcy i 14 dni okresów składkowych, nieskładkowych, jednakże rozwiązanie stosunku pracy nie nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy – w rozumieniu ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnieniu i instytucjach rynku pracy.

Dodatkowo organ rentowy podniósł, iż pracodawca – Zespół Szkół (...) zatrudnienia ponad 20 osób (na umowę o pracę), w związku z powyższym przy rozwiązywaniu stosunków pracy z pracownikami z przyczyn nie dotyczących pracowników jako podstawę prawną powinien powołać art. 1 lub 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników ( Dz. U. Nr 90 poz. 844 ze zm.). Dodatkowo wskazał, iż z ubezpieczoną rozwiązano stosunek pracy na podstawie art. 30 §1 pkt 2 kodeksu pracy.

Odwołanie od powyższej decyzji wywiódła ubezpieczona U. K. wnosząc o jej zmianę decyzji i przyznanie jej prawa do świadczenia przedemerytalnego. W uzasadnieniu wskazała, iż była zatrudniona w Zespole Szkół (...) w O. od 02.10.1989 r., na stanowisku pomocy kuchennej . W dniu 10.05.2012 r. otrzymała wypowiedzenie zmieniające związane z reorganizacją. W związku z odmową przyjęcia wypowiedzenia zmieniającego, stosunek pracy uległ rozwiązaniu w dniu 31.08.2012 r. U. K. wskazała, iż przyczyną nie przyjęcia wypowiedzenia zmieniającego był stan zdrowia . Dodatkowo wskazała, iż od 11.09.2012 r. posiada status osoby bezrobotnej z prawem do zasiłku. Zdaniem ubezpieczonej pozwany organ rentowy wadliwie przyjął, iż odmowa przyjęcia zmienionych warunków pracy leżąca po stronie pracownika była współprzyczyną rozwiązania stosunku pracy. Podała, iż ustalenie takie byłoby prawidłowe gdyby przyczyna była nieuzasadniona , natomiast gdy odmowa jest uzasadniona po stronie pracownika nie mamy do czynienia ze współprzyczyną rozwiązania stosunku pracy, wówczas rozwiązanie następuje z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Wnioskodawczyni powołała się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 09 listopada 1990 roku I PR 335/90 i wskazała, iż odmowa przyjęcia przez pracownika nowych warunków pracy, które są dla niego wyraźnie z jakiegoś powodu niedogodne, nie stoi na przeszkodzie uznaniu, że przyczyny rozwiązania stosunku pracy leżą wyłącznie po stronie pracodawcy .

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie, podtrzymując argumentację zawartą w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji.

Pismem z dnia 03 grudnia 2013 r. pozwany podtrzymał dotychczasowe stanowisko w sprawie i wskazał, iż kwestionuje aby rozwiązanie stosunku pracy wnioskodawczyni nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy , o którym mowa w art. 2 ust. 1 opkt 29 ustawy z dnia 20.04.2004r. o promocji zatrudnienia i instytucja rynku pracy jak również aby rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003 o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników ( DZ. U. nr 90 poz. 844 ).

(vide: pismo z dnia 03.12.2013 r. k. 48-49 akt )

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

Ubezpieczona U. K., urodzona w dniu (...), w dniu 17 kwietnia 2013 r. złożyła do pozwanego organu rentowego wnioski o przyznanie świadczenia przedemerytalnego.

dowód: wniosek o świadczenie przedemerytalne z dnia 17.04.2013 r. – k. 1-2 akt ubezpieczeniowych

W okresie od 02 października 1989 r. do 31 sierpnia 2012 r. U. K. była zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy w Zespole Szkół (...) w O. na stanowisku pomocy kuchennej.

W okresie od 30 stycznia 2012 r. do 30 marca 2012 r. U. K. powierzono obowiązki sprzątaczkki, z określeniem czasu pracy od poniedziałku do piątku od godziny 13 :00 do godziny 21: 00.

Zakres obowiązków na stanowisku sprzątaczkki obejmował zmiatanie i zmywanie korytarzy, sprzątanie sal lekcyjnych tj. podłóg , blatów ławek, ścieranie kurzy z mebli, mycie okien, wieszanie firan, zmycie tablic, podlewanie kwiatów. Zakres prac wykonywanych był od 6:00 do 14:00i od 13:00 do 21:00.

W czasie czasowego oddelegowania do pracy na stanowisku sprzątaczkki od 30.01.2012 r. do 30.03.2012 r. wnioskodawczyni nie została skierowana na badania lekarskie w zakresie dopuszczalności pracy na wysokości.

Posiadała zaświadczenie lekarskie nr (...) ważne do 30.11.2012 r. o dopuszczeniu do pracy na stanowisku pomocy kuchennej.

W czasie tego okresu zatrudnienia nie myto okien z uwagi na okres zimowy. Zakres prac typu mycie tablic, ścieranie kurzu z szaf wnioskodawczyni wykonywała na krześle. Firany wieszała za nią koleżanka. W czasie prac na wysokości u wnioskodawczyni występowały zawroty głowy, mroczki i bóle głowy, nie zgłaszała tego do pracodawcy . Po zakończeniu pracy w charakterze sprzątaczkki dolegliwości ustąpiły. W czasie wykonywania pracy na stanowisku sprzątaczkki wnioskodawczyni po powrocie do domu źle się czuła , była przemęczona , występowały u niej bóle głowy, przyjmowała leki p/ bólowe. Po zakończeniu pracy około godziny 21: 00 przyjeżdżał po nią mąż.

U. K. w domu nie myje okien i nie wiesza firan te czynności wykonuje mąż.

Zakres obowiązków na stanowisku pomocy kuchennej obejmował czyszczenie, obieranie i rozdrabianie warzyw w tym ziemniaków, wykonywanie wszystkich prac związanych z utrzymaniem czystości sprzętu, pomieszczeń kuchennych i pomocniczych oraz wykonywanie prac zleconych przez kucharkę i jej zastępcę .

Do zakresu zadań wnioskodawczyni zatrudnionej na stanowisku pomocy kuchennej należało przygotowywanie posiłków, wydawanie posiłków, umycie podłogi w stołówce i na korytarzu.

W kuchni były dwa okna, myto je dwa razy w roku, robił to szef kuchni. Wnioskodawczyni czasami także myła okna ale robiła to do określonej wysokości a powyżej tej wysokości okna myły jej koleżanki. Praca w kuchni odbywała się od 6:00 do 14: 00 oraz od 13:00 do 21:00.

Pismem dnia 10 maja 2012r. pracodawca wypowiedział ubezpieczonej umowę o pracę z dnia 02 października 1989r. r. w części dotyczącej warunków pracy tj. stanowiska, z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, okres wypowiedzenia upływał z dniem 31 sierpnia 2012 r. Jako przyczynę wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy wskazano zmiany organizacyjne.

Po upływie okresu wypowiedzenia od dnia 01 września 2012 r. pracodawca zaproponował ubezpieczonej stanowisko sprzątaczkki za wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 1280 zł brutto miesięcznie. Pracownika pouczone, iż jeśli przed upływem połowy okresu wypowiedzenia – tj. do dnia 15 lipca 2012 r. – nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków umowy o pracę, będzie to równoznaczne z wyrażeniem zgody na proponowaną zmianę warunków umowy; w razie odmowy przyjęcia zaproponowanych nowych warunków umowy miała ona ulec rozwiązaniu z dniem 31 sierpnia 2012 r.

Wypowiedzenia zmieniające w dniu 10 maja 2012 r. otrzymały dwie pracownice zatrudnione na stanowisku pomocy kuchennej tj. U. K. i M. W. (1), wypowiedzenia zostały wręczone przez dyrektora szkoły M. W. (2) w obecności kierownika K. S.. Dyrektor M. W. (2) odczytała treść wypowiedzenia zmieniającego i jednocześnie poinformowała pracownice, iż mają czas do zastanowienia do połowy okresu wypowiedzenia.

U. K. w chwili wręczenia jej wypowiedzenia zmieniającego wypowiedziała się w przedmiocie przyjęcia bądź nie jego warunków.

Praca sprzątaczką miała być świadczona od 13:00 do 21:00. od poniedziałku do piątku. , wynagrodzenie nie miało się zmienić . Pracownikom nie przedstawiono zakresu czynności, zakład pracy , w związku z przewidywaną zmianą zakresu obowiązków nie kierował pracownic na badania lekarskie.

W dniu 17 maja 2012 r. U. K. złożyła u pracodawcy oświadczenie woli o odmowie przyjęcia zaproponowanych nowych warunków pracy, wskazując, iż spowodowane jest to względami zdrowotnymi.

Pismem z dnia 29 czerwca 2012 r. dodatkowo wskazała, iż stan jej zdrowia uniemożliwia wykonywanie pracy na stanowisku sprzątaczką, z uwagi na konieczność dźwigania wiader z wodą oraz pracę na wysokości, Nadto podała, iż przeszła zabieg operacyjny usunięcia macicy, poddana jest leczeniu hormonalnemu, choruje na nadciśnienie oraz występuje u niej lęk pracy na wysokości. Dodatkowo wskazała, iż wykonywana przez okres 2 miesięcy praca sprzątaczką miała negatywny wpływ na stan jej zdrowia , z uwagi na występujące osłabienie, bóle głowy i podbrzusza. Ponadto wskazała, iż zatrudnienie na nowym stanowisku wymaga zmiany godzin pracy a z uwagi na korzystnie z dojazdów autobusami (...) nie ma możliwości dojazdu na zamianę ranną.

Stosunek pracy ubezpieczonej uległ rozwiązaniu w związku z nie przyjęciem nowych warunków pracy i płacy.

W wydanym świadectwie pracy wskazano jako podstawie rozwiązania stosunku pracy –rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę-art. 30 par.1 pkt 2 Kodeksu Pracy w zw. z art. 42par. 3 KP .

Ubezpieczona na dzień rozwiązania stosunku pracy nie otrzymała od pracodawcy odprawy w związku z likwidacją stanowiska pracy.

W Zespole Szkół (...) w O. w kuchni według stanu na dzień 23.01.2014 r. byli zatrudnieni: M. C. na stanowisku kucharza, J. F. na stanowisku intendenta i pomocy kuchennej ( 1/2 etatu indenenta , 1/2 etatu pomocy kuchennej od 01.09.2012 r.) , D. S. na stanowisku pomocy kuchennej. Do dnia 31.08.2012 r. zatrudnione także były M. W. (1) na stanowisku pomocy kuchennej oraz U. K. na stanowisku pomocy kuchennej. Od 01.09.2012 r. M. W. (1) zatrudniona jest na stanowisku sprzątaczką.

U. K. w dniu 07.2.2012 r. (data nadania w UP ) wniosła do Sądu Rejonowego w Malborku pozew o zasądzenie od pozwanego Zespołu Szkół (...) w O. na jej rzecz kwoty 3.866,64 netto tytułem odprawy w związku z likwidacją stanowiska pracy.

W dniu 05 sierpnia 2013 r. przed Sądem Rejonowym w Malborku została zawarta ugoda na mocy, której pozwany Zespół Szkół (...) w O. zobowiązał się zapłacić powódce U. K. kwotę 5.184 zł brutto tytułem odprawy w związku z likwidacją stanowiska pracy w terminie do 30 sierpnia 2013 r., na rachunek bankowy wskazany przez powódkę do wypłaty wynagrodzenia. Strony wskazali , iż niniejsza ugoda wyczerpuje wszelkie wzajemne roszczenia z tytułu wiążącego strony stosunku pracy.

Okoliczności niesporne a nadto::

- akta osobowe – koperta k. 28 w tym : umowa o pracę z dnia 02.10.1989r. k. 3,, umowa o pracę z dnia 22.01.1990rk. 5, , umowa o pracę z dnia 03.10.1992r k. 8, zakres obowiązków na stanowisku pomocy kuchennej k.4, oświadczenie pracodawcy z dnia 24.01.2012 r. k. B-50, zaświadczenie lekarskie nr (...) k. B-47,wypowiedzenie zmieniające z dnia 10.05.2012 r. k. B-55, oświadczenie z dnia 17.05.2012r. k. B-56, oświadczenie z dnia 29.06.2012 r. k. B-57, , świadectwo pracy dnia 31.08.2012 r. k. C-1, wniosek o odprawę z dnia 18.09.2012 r. k. C-3, odpowiedź z dnia 02.10.2012 r. k. C-4

- akta sprawy Sądu Rejonowego w Malborku, sygn. akt IV P 824/12 k. 2-64

- akta sprawy w tym zeznania świadka M. W. (2) w części uznanej za wiarygodne k. 73-74 wraz z nagraniem na płycie CD k76, zeznania świadka J. K. k. 75 wraz nagraniem na płycie CD k. 76 w związku k. 77-78 akt, zeznania M. W. (1) k. 91-92 akt wraz z nagraniem na płycie CD k.93, zeznania wnioskodawczyni k. 92 wraz z nagraniem na płycie CD k.53 w związku z słuchaniem informacyjnym k. 50-52 wraz nagraniem na płycie CD k. 93,

U. K. w dniu 13 lipca 2012 r. po konsultacji neurologicznej otrzymała zaświadczenie lekarskie, z którego wynika, iż z uwagi na przemijające mózgowo napady niedokrwienia i zespoły pokrewne występują u niej przeciwwskazania do pracy na wysokości.

Dowód: akta sprawy Sądu Rejonowego w Malborku o sygn. IV P 824/12 w tym zaświadczenie lekarskie z dnia 13.07. (...). . k.6

Ubezpieczona udowodniła łącznie 35 lata, 9 miesięcy i 14 dni okresów składkowych, nieskładkowych

Dowód: raport ustalania uprawnień do świadczenia – k. 37 akt ubezpieczeniowych

Od dnia 03 września 2012 r. ubezpieczona U. K. jest zarejestrowana w Powiatowym Urzędzie Pracy w S. jako bezrobotny, z prawem do zasiłku od dnia 11 września 2012 r. do dnia 10 września 2013 r., okres 6 miesięcy pobierania zasiłku upłynął w dniu 11 lutego 2013 r. W okresie pobierania zasiłku. ubezpieczona 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.

Dowód: zaświadczenie z dnia 15 kwietnia 2013 r. – k. 16 akt ubezpieczeniowych

W toku postępowania sądowego pracodawca ubezpieczonej sprostował świadectwo pracy w ten sposób, że stosunek pracy pomiędzy stronami ustał na skutek rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę – tj. na podstawie art. 30 §1 pkt 2 kp w związku z art. 10 ustawy z dnia 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

Dowód :akta sprawy kserokopia świadectwa pracy k. 85

Powyższy stan faktyczny Sąd Okręgowy ustalił w oparciu o dokumenty zgromadzone w aktach sprawy, w tym w aktach rentowych pozwanego i aktach osobowych wnioskodawczyni oraz aktach spawy IV P 824/12 Sądu Rejonowego w Malborku. Nie były one kwestionowane przez żadną ze stron postępowania co do ich prawdziwości i rzetelności. Sąd również nie znalazł podstaw do podważenia ich wiarygodności z urzędu.

Podstawę ustaleń stanu faktycznego stanowiły także zeznania świadka J. K. i M. W. (1), bowiem w ocenie Sądu zasługują one na walor wiarygodności, tym bardziej, że zeznania ww. świadków korespondują z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym tworząc zwartą, spójną i logiczną całość.

W ocenie Sądu Okręgowego na walor wiarygodności zasługują w pełni zeznania wnioskodawczyni U. K., gdyż znajdują pełne odzwierciedlenie w dokumentach z akt osobowych , dokumencie w postaci zaświadczenia lekarskiego z dnia 13.07.2012 r. oraz korespondują z zeznaniami świadków M. W. (1) i J. K..

Sąd uznał, iż zeznania świadka M. W. (2) zasługują na walor wiarygodności tylko w części. Sąd odmówił wiarygodności zeznaniom tegoż świadka w zakresie w jakim świadek wskazywała w dniu 10.05.2012 r. każda z pracownic zatrudnionych na stanowisku pomocy kuchennej tj. wnioskodawczyni oraz M. W. (1) zostały wezwane na rozmowę na inną godzinę i że z każdą z nich rozmowa i wręczenie wypowiedzenia zmieniającego była odrębnie przeprowadzona. Sąd odmówił także wiarygodności zeznaniom tegoż świadka w zakresie w jakim świadek wskazywała, iż U. K. w dniu wręczenia jej wypowiedzenia zmieniającego ustnie odmówiła jego przyjęcia. Godzi się w tym miejscu wskazać jak dokładnie świadek zeznawała: „ pani K. oświadczyła, iż nowych warunków pracy nie przyjmuje, bo nie odpowiadają jej godziny dojazdów i zmiany”, dalej „ mówiła, że będzie starała się w S. o pracę, może mówiła, że ma taką pracę. Nie przypominam sobie aby pani K. mówiła o jakichkolwiek problemach zdrowotnych „. Zeznania w powyższym zakresie

stoją w jawnej sprzeczności w zeznaniach świadka M. W. (1) i z zeznaniami samej ubezpieczonej, które są zbieżne i wskazują, iż zarówno wnioskodawczyni jak i świadek M. W. (1) zostały wezwane do dyrektora szkoły na tę samą godzinę i w trakcie wspólnego posiedzenia zostało im odczytane wypowiedzenie zmieniające. Zeznaniami świadka M. W. (2) przeczą także kategorię stwierdzenia świadka M. W. (1), w których wskazuje, iż wnioskodawczyni U. K. w dniu wręczenia jej wypowiedzenia zmieniającego nie odzywała się, jedynie świadek odezwał się zadając pytania dotyczące likwidacji pionu pomocy kuchennej. W sprzeczności z zeznaniami świadka M. W. (2) stoją także zasady logiki i doświadczenia życiowego, gdyż raczej niewiarygodnym wydaje się, że pracownik kwestionuje wypowiedzenia zmieniające argumentując to niedogodnością godzin pracy i dojazdami, gdy będąc zatrudnionym na stanowisku pomocy kuchennej pracował w tych samych godzinach pracy tj. od 06-14 i od 13:00 do 21:00 przez wiele lat.

Nielogicznym także wydaje się kwestionowanie godzin pracy i argumentacja dotycząca dojazdów do pracy i z pracy biorąc pod uwagę, iż pracownikom w dniu 10 maja 2012 r. nie określono godzin pracy a praca na stanowisku sprzątaczką podobnie jak na stanowisku pomocy kuchennej odbywała się w systemie dwuzmianowym.

W ocenie Sądu niewiarygodne są także zeznania świadka M. W. (2), w których wskazuje, iż „pani K. jest sumiennym pracownikiem, nie chorowała”. Oczywiście Sąd nie poddawał ocenie stwierdzenia „sumiennosci pracownika”, na jaką wskazywała dyrektor szkoły a jedynie stwierdzenie faktu, iż ubezpieczona nie chorowała, gdy w świetle przedłożonej korekty świadectwa pracy z dnia 31.08.2012 r. (k. 85 akt sprawy) a także w świetle pierwotnie wystawionego świadectwa pracy z dnia 31.08.2012 r. (k. C-1 akt osobowych) jednoznacznie wynika, iż wnioskodawczyni U. K. była niezdolna do pracy i korzystała z zasiłków chorobowych w okresach zbieżnie wskazanych w przywołanych świadectwach pracy. Na marginesie już tylko Sąd wskazuje w oparciu o doświadczenie życiowe, że raczej mało prawdopodobnym byłoby aby pracownik w okresie zatrudnienia od 02.10. 1989 r. do 31.08.2012 r. tj. przez ponad 22 lata pracy, nie zachorował, tym bardziej nie logicznym wydaje się to w świetle wskazywania przez ubezpieczoną w pismach kierowanych do pracodawcy, iż wnioskodawczyni przeszła zabieg operacyjny usunięcia macicy, który nie wątpliwie nie jest zabiegiem wykonywanym w ramach zbiegów „chirurgii jednego dnia” i wiąże z pobytem w szpitalu oraz przebywaniem na zwolnieniu lekarskim po hospitalizacyjnym.

### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Odwołanie ubezpieczonej U. K. jest zasadne i jako takie zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. z 2013 poz. 170 j.t. ze zm.), dalej: ustawa przedemerytalna, prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje osobie, która do dnia rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia, w którym była zatrudniona przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 35 lat dla kobiet i 40 lat dla mężczyzn.

W myśl ustępu 3 wskazanego 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:

1. nadal jest zarejestrowana jako bezrobotna;
2. 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;
3. 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 szczególnie uzasadnionych przypadkach Zakład Ubezpieczeń Społecznych, na wniosek osoby zainteresowanej, może przywrócić termin złożenia wniosku, o którym mowa w ust. 3 pkt 3.

Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 29 ppkt a)-c) ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 r. nr 69 poz. 415 j.t. ze zm.) rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oznacza:

1. 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 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.4)), w przypadku rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z tych przyczyn u pracodawcy zatrudniającego mniej niż 20 pracowników
2. rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z powodu ogłoszenia upadłości pracodawcy, jego likwidacji lub likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych albo technologicznych
3. 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.

W niniejszym postępowaniu bezspornym było, iż ubezpieczona była zatrudniona w Zespole Szkół (...) w O. przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy (od 02.10.1989 r. do 31.08.2012 r. ), posiada okres uprawniający do emerytury – dla kobiet wynoszący 35 lat, jak również fakt, iż pozostaje zarejestrowana jako osoba bezrobotna oraz że upłynął 6-miesięczny okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych, w którym 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 albo udziału w szkoleniu lub przygotowaniu zawodowym w miejscu pracy. W odpowiednim terminie złożyła także u pozwanego wniosek o przyznanie świadczenia przedemerytalnego.

Bezsporne i niekwestionowane w sprawie było wyliczenie stażu pracy ubezpieczonej – wskazane przez pozwanego na poziomie 35 lat, 9 miesięcy i 14 dni (k. 37 akt rentowych).

Przedmiotem sporu w sprawie pozostawało ustalenie, czy ustanie stosunku pracy ubezpieczonej w Zespole Szkół (...) w O. nastąpiło z przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

W ocenie Sądu Okręgowego, dokonanej na podstawie całokształtu zebranego w sprawie materiału dowodowego, ubezpieczona niewątpliwie udowodniła, iż rozwiązanie z nią stosunku pracy nastąpiło istotnie właśnie z tego powodu.

W całości należało podzielić argumentację zaprezentowaną przez wnioskodawczynię w odwołaniu, a rozwiniętą i wzbogaconą w ramach przesłuchania ubezpieczonej. Wypowiedzenie warunków umowy o pracę z dnia 10 maja 2012 r. (k. B-55 akt osobowych) w kontekście całokształtu sytuacji ubezpieczonej okazuje się mieć zdecydowanie negatywny wpływ na jej sytuację jako pracownika w zakresie stanu zdrowia.

Nie było przedmiotem sporu już na tym etapie postępowania tj. po zawarciu ugody przed Sądem Rejonowym w Malborku w sprawie o sygnaturze akt IV P 824/12 o odprawę , iż w wyniku zmian organizacyjnych nastąpiła likwidacja stanowiska – wynika to po pierwsze z treści zawartej ugody sądowej z dnia 05.08.2013 r., jak również z treści świadectwa pracy z dnia 31.08.2012 r. wystawionego po korekcie (k. 85 akt sprawy ), w którym pracodawca jako podstawę prawną rozwiązania umowy o pracę z wnioskodawczynią wskazuje art. 10 ust 1 ustawy z dnia 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników ( Dz. U Nr 90 poz. 844 ze zm- zwana ustawą o zwolnieniach grupowych – k 85akt ), a potwierdziła to także sama wnioskodawczyni i świadek M. W. (1) w zeznaniach – a także wynika to z pisma zakładu pracy z dni 23.01.2014 (k. 69 akt) na podstawie, którego uznać należy , iż łącznie w kuchni było zatrudnionych do dnia 31.08.2012 r. pięć osób , z tego zatrudnionych na stanowisku pomocy kuchennej było trzy osoby a nadto kucharz i intendent a od 01.09.2012 r. zatrudnionych było trzy osoby w tym kucharz , intendent (któremu w 1/2 wymiaru etatu powierzono stanowisko pomocy kuchennej) oraz jedna osoba zatrudniona na stanowisku pomocy kuchennej oraz nie zatrudniono

nikogo nowego na stanowisku pomocy kuchennej. Podkreślić też należy, że na reorganizację zakładu wskazywał także pracodawca w wypowiedzeniu zmieniającym z dnia 10.05.2012 r.

Dalej wskazać trzeba, że ubezpieczonej zaproponowano pracę na stanowisku sprzątaczk, przy czym zakres obowiązków na tym stanowisku obejmował poza zamiataniem i zmywaniem korytarzy, sprzątnięciem sal lekcyjnych tj. podłóg, blatów ławek, także ścieranie kurzy ze wszystkich mebli, mycie okien, wieszanie firan, zmywanie tablic, podlewanie kwiatów. Zakres prac wykonywany był w systemie dwuzmianowym od 6:00 do 14:00 i od 13:00 do 21:00 a każdy z pracowników miał swoje piętro do sprzątnięcia .

Podkreślenia także wymaga, iż ubezpieczona U. K. już wcześniej wykonywała pracę na stanowisku sprzątaczk, będąc do niej oddelegowana okresowo od 30.01.2012 r. do 30.03.2012 r. i dokładnie znała zakres i charakter pracy wykonywanej na tym stanowisku. Logicznym jest także, iż znała reakcje własnego organizmu i negatywne skutki jakie wywołuje w jej stanie zdrowia praca związana z pracą na wysokości w ujęciu szerokim, w tym praca obejmująca swoim zakresem pracę przy umyciu okien i wieszaniu firan . myciu tablicy( zakres obowiązków na stanowisku sprzątaczk). Godzi się także wskazać, iż wnioskodawczyni w trakcie okresu wypowiedzenia warunków pracy złożyła do pracodawcy oświadczenia woli, w którym precyzyjnie wskazała przyczynę odmowy przyjęcia wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy, wskazując na stan zdrowia tj. kierując pismo z dnia 17.05.2012 r. (k. B-56 akt osobowych ) a nadto dodatkowo okoliczności te potwierdziła w kolejnym piśmie skierowanym do pracodawcy w dniu 29.06.2012 r. wskazując na brak możliwości wykonywania pracy związanej z dźwiganiem podając, iż jest po operacji wycięcia macicy i brak możliwości wykonywania pracy na wysokościach w ujęciu szerokim, również w zakresie prac wykonywanych w ramach zatrudnienia na stanowisku sprzątaczk, z uwagi na lęk wysokości. Szczegółowo wskazała także na okres czasowego zatrudnienia na stanowisku sprzątaczk od 30.01.2012r do 30.03.2012 r. wyjaśniając, iż ww. okres pracy miał zły wpływ na jej stan zdrowia.

Nie może ująć uwadze Sądu, iż pracodawca w momencie proponowania nowych warunków pracy tj. zatrudnienia na stanowisku sprzątaczk nie kierował wnioskodawczyni celem wykonania badań profilaktycznych z tytułu przeniesienia na nowe stanowisko pracy ani w styczniu 2012 r. ani w maju 2012 r., kiedy to wręczał wypowiedzenie zmieniające warunki pracy. Niewątpliwie praca na stanowisku sprzątaczk wiązała się z innym zakresem obowiązków, niż praca na stanowisku pomocy kuchennej i co do zasady praca na stanowisku pomocy kuchennej nie była związana z pracą na wysokości w szerokim rozumieniu tego słowa, odmiennie jak praca na stanowisku sprzątaczk, gdzie w zakresie obowiązków osoby zatrudnionej na stanowisku sprzątaczk było mycie okien, wieszanie firan, co niewątpliwie wiąże się z pracą na wysokości i na uciążliwość właśnie tego charakteru pracy wskazywała ubezpieczona U. K. składając oświadczenia o odmowie przyjęcia wypowiedzenia zmieniającego.

Na marginesie już tylko podnieść należy, iż jak wskazywała ubezpieczona w okresie czasowego oddelegowania do pracy na stanowisku sprzątaczk w okresie 30.01.2012 r. do 30.03.2012 r. nie myto okien, z uwagi na trwający w tym czasie okres zimowy a firany wieszała za nią koleżanka, za którą wnioskodawczyni wykonywała mycie podłóg. Jednakże jeszcze raz wskazać należy, iż był to okres czasowego oddelegowania , który trwał raptem dwa miesiące i odbywał się w szczególnym okresie roku - zimie, gdzie co do zasady na co wskazywała ubezpieczona nie myje się okien. Natomiast okres od 01 września 2012 r. tj. okres od którego wnioskodawczyni miała po upływie okresu wypowiedzenia wykonywać pracę sprzątaczk rządził się już innymi prawami i na pewno do zakresu prac na tym stanowisku wchodził obowiązek mycia okien i wieszanie firan a osobom zatrudnionym na stanowisku sprzątaczk przydzielano jedno piętro do posprzątnięcia. Co oznacza, że U. K. sama miałaby wykonywać pracę sprzątaczk na przydzielonym do posprzątnięcia piętrze a tym samym nie byłoby osoby, która mogłaby za nią wykonać czynności na wysokości, oczywiście przy założeniu, iż inna sprzątaczk wyraziłaby na to zgodę.

Godzi się także podać, iż przeciwwskazania do pracy na wysokości nie są jedynie głośnymi twierdzeniami ubezpieczonej, gdyż okoliczność ta została potwierdzona załączonym do akt sprawy Sądu Rejonowego w Malborku IV P 824/12 zaświadczeniem lekarskim z dnia 13.07.2012 r., wystawionym przez lekarza neurologa, którego nie kwestionował pozwany zakład pracy w postępowaniu przed Sądem Rejonowym w Malborku, wskazując jedynie, iż wnioskodawczyni nie wskazywała na dolegliwości z tym związane i że posiada zaświadczenie lekarza medycyny pracy

o opuszczeniu do pracy. Jeszcze raz wskazać należy, iż zaświadczenie lekarza medycyny pracy nr (...) z datą ważności do 30.11.2012 r. (k. B-47), dotyczyło zatrudnienia na stanowisko pomocy kuchennej a charakter zatrudnienia na stanowisku sprzątaczk i pomocy kuchennej jest inny.

Jak wskazuje doktryna, podstawową przesłanką stosowania art. 10 ustawy o zwolnieniach grupowych jest konieczność rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron. Jest poza dyskusją, iż w sferze przedmiotowej przepis ten ma zastosowanie do wypowiedzeń definitywnych i porozumień zawieranych z inicjatywy pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy. Wątpliwości powstają przy rozwiązaniu stosunku pracy na podstawie wypowiedzenia zmieniającego. W wielu przypadkach odmowa zaakceptowania przez pracownika nowo zaproponowanych warunków pracy lub/i płacy może być kwalifikowana jako współprzyczyna rozwiązania umowy o pracę, co czynił pozwany w uzasadnieniu decyzji i odpowiedzi na odwołanie. W tym aspekcie decydujące znaczenie ma kontekst sytuacyjny oraz charakter propozycji złożonych przez pracodawcę. Przykładowo można tu wskazać trafny pogląd sformułowany przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 listopada 1990 r. (I PR 335/90, OSP 1991, z. 9, poz. 212), wydany jeszcze w zakresie przepisów poprzedniej regulacji prawnej, ale zachowujący pełną aktualność na tle obecnego stanu prawnego, w którym stwierdzono, że: "okoliczność, że 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 1989r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1990r. Nr 4, poz. 19 z późn. zm.) 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".

Tę niewątpliwie słuszną linię orzeczniczą potwierdził Sąd Najwyższy w późniejszych orzeczeniach m.in. w wyroku z dnia 27 sierpnia 2013 r. II PK 340/12 LEX nr 1409529,

w którym Sąd Najwyższy stwierdził, iż rozwiązanie stosunku pracy z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia, następujące w wyniku odmowy pracownika przyjęcia zaproponowanych przez pracodawcę warunków pracy lub płacy, może być uznane za rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, jeżeli z porównania dotychczasowych i proponowanych warunków wynika, że ich przyjęcie prowadziło do poważnych zmian na niekorzyść pracownika - art. 10 ust. 1 ustawy z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W konsekwencji pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna, o której stanowi art. 8 tej ustawy. W takiej bowiem sytuacji, rozwiązanie stosunku pracy jest wprawdzie bezpośrednio skutkiem odmowy pracownika przyjęcia proponowanych warunków, lecz jego istotną przyczynę stanowi działanie pracodawcy zmierzające do poważnego pogorszenia warunków pracy lub płacy.

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy Sąd Okręgowy uznał, w oparciu o wynik przeprowadzonego w sprawie postępowania dowodowego, iż zaproponowanie U. K. w wypowiedzeniu zmieniającym nowe warunki pracy tj. zatrudnienie na stanowisku sprzątaczk było działaniem pracodawcy zmierzającym do poważnego pogorszenia warunków pracy a stan zdrowia wnioskodawczyni uniemożliwiał ich wykonywanie z uwagi na zakaz pracy na wysokości potwierdzony zaświadczeniem lekarskim z dnia 13.07.2012 r. ( 6 akt IV p 824/12 SR w Malborku) oraz brak zaświadczenia lekarza medycyny pracy o dopuszczeniu do pracy na stanowisku sprzątaczk .

Reasumując powyższe rozważania, stwierdzić trzeba, że także w ocenie samego pracodawcy do rozwiązania stosunku pracy pomiędzy stronami doszło z przyczyn leżących po jego stronie – czemu wyraz dał zarówno w treści nowego świadectwa pracy (k. 85 akt ) oraz w ugodzie sądowej zawartej przed Sądem Rejonowym w Malborku w sprawie IV P 824/12 wskazując, iż doszło do likwidacji stanowiska pracy. Drugim przejawem takiego stanowiska jest



niewątpliwie fakt, iż ubezpieczona otrzymała od pracodawcy odprawę w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia – również na podstawie ww. ugody sądowej. Pracodawca zaś najlepiej jest zorientowany w zakresie nie tylko przyczyn wypowiedzenia zmieniającego, ale i charakterystyki zaproponowanego stanowiska pracy. Argumenty zaś wskazywane wyżej dotyczące przyczyn dla jakich wnioskodawczyni odmówiła przyjęcia nowych warunków pracy i płacy w pełni uzasadniają twierdzenie, że nieprzyjęcie nowych warunków pracy i płacy wynikało wyraźnie z przyczyn obiektywnych – stan zdrowia, zatem nie stoi na przeszkodzie uznaniu, że przyczyny rozwiązania stosunku pracy leżą wyłącznie po stronie zakładu pracy.

Wobec powyższego uznać należało, iż ubezpieczona U. K. spełnia przesłanki wynikające z art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy przedemerytalnej – do rozwiązania jej stosunku pracy z pracodawcą doszło z przyczyn leżących wyłącznie po stronie pracodawcy (likwidacja stanowiska pracy), przy jednoczesnym zatrudnieniu wnioskodawcy w latach

(1989-2012) zatem niewątpliwie przez okres nie krótszy od 6 miesięcy; ubezpieczona posiada okres również uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 35 lat dla kobiet.

Ubezpieczona spełniła także wymogi wynikające z art. 2 ust. 3 powyższego przepisu – pozostaje zarejestrowana jako bezrobotna i przez okres co najmniej 6 miesięcy pobierała zasiłek dla bezrobotnych, 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, jak również złożyła (w dniu 17.04.2013 r.) 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 (k. 1 akt rentowych).

Sąd Okręgowy pragnie podkreślić, iż pozwany organ rentowy w żadnym zakresie nie udowodnił własnego stanowiska, nie zgłosił wniosków dowodowych zmierzających do obalenia twierdzeń ubezpieczonej po przedłożeniu przez U. K. nowego świadectwa pracy z dnia 31.08.2012 r. (k. 85 akt). Zresztą jak wynika z treści pisma pełnomocnika procesowego ubezpieczonej z dnia 28 kwietnia 2014r. (k. 84 akt) ubezpieczona próbowała dokument ten złożyć w organie, ale została poinformowana przez pracownika pozwanego, że organ nie będzie podejmował żadnych czynności jeżeli toczy się w sprawie postępowanie sądowe. Odpis przedmiotowego pisma doręczony został pełnomocnikowi pozwanego w dniu 13 maja 2014r. (k. 89)

Reasumując, zgromadzony w sprawie materiał dowodowy i całokształt okoliczności sprawy wskazuje, że ubezpieczona U. K. spełniła wszystkie wynikające z przepisów ustawy przedemerytalnej warunki do przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego, bowiem w sposób nie budzący wątpliwości udowodniła, iż sporne rozwiązanie z nią umowy o pracę nastąpiło z powodu likwidacji stanowiska pracy a więc z przyczyn leżących po stronie pracodawcy..

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy, na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 2 k.p.c. uwzględnił odwołanie ubezpieczonej U. K. i zmienił zaskarżoną decyzję pozwanego organu z dnia 14 maja 2013 r., przyznając ubezpieczonej prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia 18 kwietnia 2013 r. tj. od dnia następnego po złożeniu do pozwanego wniosku o świadczenie w oparciu o art. 7 ustawy.

W punkcie II wyroku Sąd Okręgowy, kierując się zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, na podstawie art. 98 k.p.c. i art. 108 § 1 k.p.c. oraz w związku z § 2 ust. 1 i 2 w związku z § 3 ust. 1 w związku z § 12 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu. (Dz. U. 2013 poz. 461 z późn. zm.), zgodnie z wnioskiem pełnomocnika ubezpieczonej, obciążył pozwanego Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. jako stronę przegrywającą, kosztami zastępstwa procesowego ubezpieczonej w wysokości 120 zł, zasądzając je w dwukrotności stawki minimalnej, biorąc pod uwagę szczególny wkład pełnomocnika ubezpieczonego w przyczynienie się do wyjaśnienia i rozstrzygnięcia sprawy (obszerne, precyzyjnie sformułowane pisma procesowe, obszerny przedłożony nowy materiał dowodowy, bogata argumentacja poparta przykładami rozstrzygnięć judykatury).

SSO Elżbieta Zabrocka