

Sygn. akt III AUa 1557/14

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 listopada 2014 r.

**Sąd Apelacyjny w Katowicach** III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący	SSA Antonina Grymel (spr.)
Sędziowie	SSA Lena Jachimowska SSA Gabriela Pietrzyk - Cyrbus
Protokolant	Ewa Bury

po rozpoznaniu w dniu 26 listopada 2014r. w Katowicach

sprawy z odwołania M. G. (M. G. )

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z.

o świadczenie przedemerytalne

na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z.

od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gliwicach

z dnia 30 kwietnia 2014r. sygn. akt VIII U 136/14

***uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi Okręgowemu – Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gliwicach do ponownego rozpoznania pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego.***

/-/SSA L.Jachimowska /-/SSA A.Grymel /-/SSA G.Pietrzyk-Cyrbus

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt III AUa 1557/14

## UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 6 września 2013r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z. odmówił M. G. prawa do świadczenia przedemerytalnego wskazując, iż do dnia rozwiązania stosunku pracy, tj. do 31 sierpnia 2011r. udokumentowała jedynie 33 lata, 10 miesięcy i 8 dni okresów składkowych, a nadto rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło w związku z okolicznościami leżącymi po stronie pracownika, a nie pracodawcy, który zaproponował nowe warunki umowy o pracę.

Kolejną decyzją z dnia 27 stycznia 2014r. organ rentowy ponownie odmówił M. G. prawa do świadczenia przedemerytalnego, albowiem mimo, iż do dnia rozwiązania stosunku pracy, tj. do 31 sierpnia 2011r. udokumentowała łącznie 37 lat, 1 miesiąc i 14 dni okresów składkowych i nieskładkowych (wraz z uznanym okresem pracy w gospodarstwie rolnym matki), jednak rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło w związku z okolicznościami leżącymi po stronie pracownika, a nie pracodawcy, który zaproponował nowe warunki umowy o pracę.

W odwołaniach od powyższych decyzji ubezpieczona domagała się ich zmiany i przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego podnosząc, iż zajmowane przez nią stanowisko pomocy nauczyciela zostało zlikwidowane, zaś zaproponowane jej stanowisko woźnej wiązało się z wykonywaniem pracy fizycznej, przy sprzątaniu przedszkola, czego z uwagi na stan zdrowia - zespołu cieśni nadgarstków nie może wykonywać.

Organ rentowy wniósł o oddalenie odwołania powołując się na okoliczności przytoczone w uzasadnieniu zaskarżonych decyzji.

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gliwicach wyrokiem z dnia 30 kwietnia 2014r. zmienił zaskarżone decyzje w ten sposób, że przyznał ubezpieczonej prawo do świadczenia przedemerytalnego począwszy od 9 lipca 2013r.

Z ustaleń Sądu Okręgowego wynika, iż M. G. urodziła się (...)

W dniu 8 lipca 2013r. złożyła wniosek o przyznanie świadczenia przedemerytalnego.

Posiada 37 lat, 1 miesiąc i 14 dni okresów składkowych i nieskładkowych uznanych przez organ rentowy. Jej ostatni stosunek pracy ustał z dniem 31 sierpnia 2011r.

Sąd I instancji podał także, iż ubezpieczona w okresie od 1 grudnia 1984r. do 31 sierpnia 2011r. była zatrudniona w Miejskim Przedszkolu w S., początkowo na stanowisku intendenci, okresowo nauczyciela, i najdłużej jako pomoc nauczyciela - do dnia rozwiązania stosunku pracy.

Pismem z dnia 31 maja 2011r. pracodawca wypowiedział jej warunki umowy o pracę z dnia 1 września 1984r. w części dotyczącej stanowiska pracy z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia wskazując, iż przyczyną wypowiedzenia jest reorganizacja - likwidacja stanowiska pomocy nauczyciela. Po upływie okresu wypowiedzenia, od dnia 1 września 2011r. odwołującej zaproponowano stanowisko woźnej.

Pismem z dnia 16 czerwca 2011r. ubezpieczona odmówiła przyjęcia zaproponowanych warunków umowy o pracę, w związku z czym umowa ta uległa rozwiązaniu z upływem okresu wypowiedzenia, tj. z dniem 31 sierpnia 2011r.

W świadectwie pracy z dnia 5 września 2011r. pracodawca wskazał, iż stosunek pracy ustał wskutek rozwiązania umowy za wypowiedzeniem na podstawie art. 32 § 1 pkt 3 i § 2 k.p.

Z ustaleń Sądu wynika nadto, iż ubezpieczona posiada wykształcenie średnie, a także wieloletnie doświadczenie w pracy w charakterze pomocy nauczyciela. Do jej obowiązków na tym stanowisku należało pełnienie czynności opiekuńczych i obsługowych w stosunku do wychowanków przedszkola polecanych przez nauczyciela, w szczególności pomaganie przy jedzeniu, ubieraniu, rozbieraniu dzieci, pomaganie przy zajęciach dydaktycznych, sprzątaniu zabawek, pomaganie przy przygotowywaniu dekoracji.

Na powyższym stanowisku odwołująca pracowała w starym budynku przedszkola, do którego uczęszczało 25 dzieci. Od września 2011r. przedszkole zyskało nową siedzibę, do której miało uczęszczać około 100 dzieci. Przed przejściem do nowej placówki zostało poddane kontroli jednostki nadrzędnej

i zgodnie z jej wnioskami stanowiska pomocy nauczyciela miały zostać zlikwidowane, zaś w ich miejsce powstały stanowiska woźnych, które zaproponowano odwołującej.

Do obowiązków woźnej miało należeć wykonywanie opieki nad dziećmi, którą do tej pory sprawowała pomoc nauczyciela, a nadto wykonywanie czynności porządkowych i sanitarno - higienicznych związanych ze sprzątnięciem całego przedszkola, w tym mycie podłóg, okien, holu, toalet, pranie firan, tj. obowiązki, które w dotychczasowej siedzibie wykonywała osoba zatrudniona na stanowisku sprzątaczk.

Ubezpieczona cierpi na obustronny zaawansowany zespół cieśni nadgarstka, prawostronny zespół korzeniowy C6-C7, C8-Th1 oraz lewostronny zespół korzeniowy C6-C7. W lutym 2011r. przeszła zabieg plastyki pochwyci zginaczy palca IV dłoni lewej. Od lipca 2011r. lecz się w poradni zdrowia psychicznego.

W związku ze schorzeniem cieśni nadgarstka od 17 czerwca 2011r. do 4 stycznia 2012r. pobierała zasiłek chorobowy, a następnie od 5 stycznia 2012r. do 29 grudnia 2012r. była uprawniona do świadczenia rehabilitacyjnego.

Od 31 grudnia 2012r. odwołująca była zarejestrowana w Powiatowym Urzędzie Pracy w G. jako bezrobotna i w okresie od 8 stycznia 2013r. do

7 stycznia 2014r. przysługiwał jej zasiłek dla bezrobotnych, którego sześciomiesięczny okres pobierania upłynął w dniu 8 lipca 2013r. i tego samego dnia Urząd Pracy wydał jej stosowne zaświadczenie potwierdzające, iż w okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych nie odmówiła bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej

w rozumieniu ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy albo zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych, które w dniu 8 lipca 2013r. przedłożyła organowi rentowemu.

W oparciu o powyższe ustalenia Sąd I instancji uznał, iż odwołanie zasługuje na uwzględnienie.

Przypomniał, iż zgodnie z treścią art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004r. o świadczeniach przedemerytalnych (tekst jednolity: Dz. U. z 2013r., poz. 170) 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.

Sąd wskazał także, iż zgodnie z przepisami ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r.

o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jednolity: Dz. U. z 2013r., poz. 674 ze zm.) poprzez przyczyny dotyczące zakładu pracy należy rozumieć:

1) 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 1974r. -Kodeks pracy, 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) wygaśnięcia 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 niezaproponowanie przez tego pracodawcę nowych warunków pracy i płacy.

Nadto podniósł, iż zgodnie z treścią art. 2 ust. 2 powołanej ustawy

o świadczeniach przedemerytalnych za okres uprawniający do emerytury, o którym mowa w ust. 1, uważa się okres ustalony zgodnie z przepisami art. 5-9, art. 10 ust. 1 oraz art. 11 ustawy z dnia 17 grudnia 1998r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (tekst jednolity: Dz. U. z 2013r., poz. 1440 ze zm.).

Powołując się także na treść ust. 3 powyższego przepisu, Sąd Okręgowy zauważył, iż kwestia sporna w niniejszej sprawie sprowadzała się do ustalenia, czy ubezpieczona spełnia przesłanki wynikające z cytowanych przepisów ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, w szczególności zaś, czy rozwiązanie jej stosunku pracy nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Zdaniem Sądu, przeprowadzone postępowanie dowodowe jednoznacznie wykazało, iż w przypadku ostatniego zatrudnienia ubezpieczonej w Miejskim Przedszkolu w S. doszło do rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu powyższej ustawy.

Nie ulega bowiem wątpliwości, iż faktyczną przyczyną rozwiązania stosunku pracy z odwołującą była likwidacja stanowiska pracy z przyczyn organizacyjnych wskazanych w powołanych przepisach, gdyż niewątpliwie dokonano zmiany organizacji pracy u pracodawcy, zgodnie z wnioskami kontroli, poprzez likwidację stanowiska pomocy nauczyciela i stworzenie nowych stanowisk pracy - woźnych, mających wykonywać obowiązki pomocy nauczyciela, a ponadto pracę sprzątaczek.

Za takim przyjęciem, w ocenie Sądu I instancji, przemawiają jednoznacznie zeznania ubezpieczonej, którym Sąd dał w pełni wiarę jako przekonującym, logicznym i spójnym, jak też znajdującym potwierdzenie w dokumentacji osobowej,

w szczególności w treści wypowiedzenia z dnia 31 maja 2011r. zmieniającego warunki umowy o pracę w części dotyczącej stanowiska pracy, w którym pracodawca wprost wskazuje reorganizację zakładu pracy jako przyczynę likwidacji stanowiska pracy odwołującej.

Sąd podniósł również, iż pracodawca zaproponował ubezpieczonej stanowisko pracy poniżej jej kwalifikacji zawodowych zarówno formalnych, jak

i faktycznych, gdyż legitymuje się ona średnim wykształceniem oraz posiada wieloletnie doświadczenie na stanowisku pomocy nauczyciela, a także nauczyciela na etapie nauczania przedszkolnego. Stanowisko woźnej bowiem związane było także z wykonywaniem pracy fizycznej w zakresie sprzątania budynku przedszkola, w tym mycia toalet, okien, holu, której dodatkowo możliwość wykonywania przez odwołującą, z uwagi na stan zdrowia, w jej ocenie była wykluczona.

Mając na uwadze powyższe okoliczności oraz warunki pracy zaproponowane ubezpieczonej w wypowiedzeniu zmieniającym, Sąd I instancji stwierdził, iż warunki wypowiedzenia zmieniającego prowadziły do niekorzystnej zmiany warunków jej pracy, wobec czego odmowa przyjęcia przez odwołującą takich warunków pracy, niewątpliwie nie stanowiła współprzyczyny rozwiązania stosunku pracy.

W konsekwencji, zdaniem Sądu, nie można kwestionować, iż stosunek pracy M. G. ustał z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych. Dla porównania Sąd powołał się na stanowisko Sądu Apelacyjnego w Katowicach prezentowane w wyroku z dnia

23 maja 2013r. (III AUa 1557/12, LEX nr 1335631), zgodnie z którym sposób rozwiązania umowy o pracę w postaci wypowiedzenia zmieniającego odpowiada wskazanemu w art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych pojęciu przyczyn dotyczących zakładu pracy. Także w orzecznictwie Sądu Najwyższego

(z dnia 21 sierpnia 2008r., II PK 67/08, LEX nr 785526 i z dnia 4 lipca 2001r., I PKN 521/00, OSNP 2003, nr 10, poz. 244) przyjmuje się, że 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 nie dotyczących pracownika.

Przyjmując zatem, iż rzeczywista przyczyna rozwiązania stosunku pracy

z ubezpieczoną leży po stronie zakładu pracy i uwzględniając spełnienie przez nią pozostałych warunków prawa do świadczenia przedemerytalnego, Sąd Okręgowy na mocy art. 477<sup>14</sup> § 2 k.p.c. orzekł o zmianie decyzji przyznając jej prawo do świadczenia przedemerytalnego począwszy od 9 lipca 2013r., tj. od następnego dnia po dniu złożenia wniosku, zgodnie z uregulowaniem przepisu art. 7 ust. 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych.

Apelację od przedstawionego orzeczenia wywiódł organ rentowy, zaskarżając wyrok w całości.

Powołując się na zarzut naruszenia prawa materialnego, a to art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. z 2013r., poz. 170), przez niesłuszne uznanie, iż rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy, chociaż faktyczną przyczyną była odmowa przyjęcia przez odwołującą nowych warunków pracy i płacy, a nie przyczyny określone ustawą z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. nr 99, poz. 1001), skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku lub ewentualnie o jego uchylenie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

W uzasadnieniu podniósł, iż świadczenie przedemerytalne jest świadczeniem wyjątkowym.

Przepisy ustawy z dnia 30 kwietnia 2004r. należy interpretować ściśle (tak Sąd Apelacyjny w Lublinie w wyroku z dnia 30 stycznia 2014r., III AUa 1313/13), zaś Sąd Okręgowy w istocie zastosował wykładnię rozszerzającą.

Bezspornym jest bowiem, iż z wnioskodawczynią zawarta została umowa o pracę na czas nieokreślony, która zgodnie z treścią art. 42 § 3 k.p. uległa rozwiązaniu. Do rozwiązania tej umowy nie doszło zatem z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy.

Organ rentowy zwrócił nadto uwagę, iż ustawodawca wprowadzając świadczenia przedemerytalne chciał zapewnić środki utrzymania osobom, które z przyczyn leżących po stronie pracodawcy nie spełniają warunku ukończenia wieku emerytalnego, a zarazem legitymują się długoletnim stażem pracy.

Z powodu upadłości, likwidacji lub śmierci pracodawcy stosunek pracy z tymi osobami wygasł, a ze względu na zbyt niski wiek, osoby te nie mogły uzyskać prawa do emerytury.

W niniejszym przypadku pracodawca odwołującej nadal istnieje i gdyby ubezpieczona przyjęła oferowane jej warunki pracy, mogłaby spełnić wszystkie warunki uzyskania prawa do emerytury.

Ubezpieczona wniosła o oddalenie apelacji oraz zasądzenie na jej rzecz kosztów zastępstwa adwokackiego za postępowanie odwoławcze według norm przepisanych.

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

Apelacja organu rentowego, zmierzająca do wzruszenia zaskarżonego wyroku, zasłużyła na uwzględnieniu.

Spór w rozpatrywanym przypadku dotyczył uprawnień M. G. do świadczenia przedemerytalnego, sprowadzając się w istocie do ustalenia sposobu rozwiązania jej stosunku pracy, a w szczególności, czy do rozwiązania stosunku pracy doszło z przyczyn niedotyczących pracownika.

Przypadająca bowiem na dzień (...) data urodzin ubezpieczonej, wbrew podniesionemu w apelacji zarzutowi naruszenia art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004r. o świadczeniach przedemerytalnych (tekst jednolity: Dz. U. z 2013r., poz. 170) powoduje, iż jej prawo do przedmiotowego świadczenia rozpatrywać należy poprzez pryzmat art. 2 ust. 1 pkt 5 cytowanej ustawy. Nie budzi wszak jakichkolwiek wątpliwości, iż do dnia rozwiązania spornego stosunku pracy,

tj. do 31 sierpnia 2011r. odwołująca nie ukończyła 55 lat, jak wymaga tego przywołany art. 2 ust. 1 pkt 2 powyższej ustawy.

Po myśli tymczasem jej art. 2 ust. 1 pkt 5 prawo do omawianego świadczenia 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.

Nadto, po myśli ust. 3 powyższego przepisu, świadczenie przedemerytalne przysługuje osobie określonej w ust. 1 po upływie co najmniej 6 miesięcy pobierania zasiłku dla bezrobotnych, o których mowa w powołanej ustawie, 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.

Przypomnieć należy, iż stosownie do treści art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jednolity: Dz. U. z 2013r., poz. 674, ze zm.) - 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 1974r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 1998r. nr 21, poz. 94 ze 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 § 1<sup>1</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Podkreślić wypada, iż w utrwalonym, na tle stosowania ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz. U. nr 90. Poz. 844 ze zm.), orzecznictwie przyjmuje się, iż rozwiązanie stosunku pracy w następstwie odmowy przyjęcia przez pracownika warunków zaproponowanych mu w wypowiedzeniu zmieniającym nie wyklucza uznania, że stosunek pracy uległ rozwiązaniu z przyczyn nie dotyczących pracownika, zaś ocena, czy odmowa przyjęcia nowych warunków pracy i płacy stanowi współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy należy do sądu rozpoznającego sprawę i jest kwestią ustaleń faktycznych. Sąd dokonując takiej oceny powinien przy tym po pierwsze, wziąć pod uwagę interes pracownika i zakładu pracy. Po drugie, ocena ta

powinna być zobiektywizowana, co oznacza, że sąd powinien rozważyć, czy w danych okolicznościach zaproponowane pracownikowi nowe warunki pracy są usprawiedliwione sytuacją pracodawcy i czy rozsądnie rzecz biorąc osoba znajdująca się w takiej sytuacji, jak zainteresowany pracownik, powinna tę ofertę przyjąć. Po trzecie - dokonując takiej oceny sąd powinien mieć na uwadze, że jeśli występują przyczyny uzasadniające wypowiedzenie stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika, pracodawca nie ma obowiązku proponować mu dalszej pracy na zmienionych warunkach. Rozwiązanie umowy o pracę na skutek odmowy przyjęcia proponowanych warunków zatrudnienia może stanowić współprzyczynę tego rozwiązania. Zasadnicze znaczenie ma w tej sytuacji ocena, czy proponowane warunki były na tyle niekorzystne, że można było z góry zakładać, iż pracownik ich nie przyjmie (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 12 kwietnia 2012r., I PK 144/11, LEX 1219488, z dnia 12 sierpnia 2009r., II PK 38/09, nr LEX 560731, z dnia 20 marca 2009r., I PK 185/08, OSNP 2010, nr 21-22, poz. 259; uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 2009r., III PZP 1/09, OSNP 2011, nr 3-4, poz. 32; wyroki Sądu Najwyższego z dnia 16 listopada 2000r., I PKN 79/00, OSNP 2002, nr 10, poz. 240, z dnia 9 listopada 1990r., I PR 335/90, OSP 1991, nr 9, poz. 212; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 21 sierpnia 2008r., II PK 67/08, LEX nr 785526, z dnia 4 lipca 2001r., I PKN 521/00, OSNP 2003, nr 10, poz. 244).

W świetle analizy powyższych orzeczeń odmowa przyjęcia przez pracownika warunków pracy i płacy zaproponowanych mu w trybie wypowiedzenia zmieniającego, które w sposób istotny pogarszają jego warunki pracy lub płacy albo mają formę szykany w stosunku do niego nakierowaną na "pozbycie" się go przez pracodawcę, nie stanowi zatem współprzyczyny rozwiązania stosunku pracy i wówczas przyjmuje się, iż stosunek pracy został rozwiązany z przyczyn nie dotyczących pracownika (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 18 września 2012r., III AUa 494/12, LEX nr 1220445).

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, chociaż poglądy powyższe kształtowały się z reguły przy ocenie roszczeń pracowników o odprawę w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy, nie ma powodu, dla którego należałoby pojęcie to inaczej wyklądać w przypadku oceny spełnienia przesłanek do nabycia świadczenia przedemerytalnego.

W okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy poza sporem pozostaje, iż pismem z dnia 31 maja 2011r. pracodawca - Miejskie Przedszkole w S., wypowiedział ubezpieczonej umowę o pracę zawartą w dniu 16 czerwca 2005r. na czas nieokreślony, w części dotyczącej stanowiska pracy, z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie w dniu 31 sierpnia 2011r. W uzasadnieniu podano, iż przyczyną wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę jest reorganizacja - likwidacja stanowiska pomocy nauczyciela. Po upływie okresu wypowiedzenia, tj. od dnia 1 września 2011r. odwołującej zaproponowano nowe stanowisko woźnej.

Faktem jest także, iż wskutek odmowy przyjęcia powyższych nowych warunków umowy pracy, umowa o pracę M. G. uległa rozwiązaniu z dniem 31 sierpnia 2011r.

Mimo, iż w świetle przytoczonych poglądów judykatury odmowa przyjęcia przez pracownika warunków pracy i płacy zaproponowanych mu w trybie wypowiedzenia zmieniającego, nie wyklucza uznania, że stosunek pracy został rozwiązany z przyczyn nie dotyczących pracownika, za uzasadniony uznac należy zarzut organu rentowego naruszenia przez Sąd I instancji przepisów prawa materialnego, przede wszystkim ze względu na niedostateczne ustalenie stanu faktycznego, uniemożliwiające kontrolę instancyjną zaskarżonego orzeczenia. Zgodnie bowiem z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego, zastosowanie przepisów prawa materialnego do niedostatecznie ustalonego stanu faktycznego oznacza wadliwą subsumcję tego stanu do zawartych w nim norm prawnych, a brak stosownych ustaleń uzasadnia zarzut apelacyjny naruszenia prawa materialnego przez niewłaściwe jego zastosowanie (por. wyroki Sądu Najwyższego m.in. z dnia

5 września 2001r., I PKN 615/00, OSNP 2003, nr 15, poz. 352 oraz z dnia 5 września 2012r., IV CSK 76/12, LEX nr 1229815).

W postawie faktycznej zaskarżonego wyroku zabrakło tymczasem szczegółowych ustaleń odnośnie okoliczności towarzyszących wypowiedzeniu zmieniającemu warunki pracy ubezpieczonej, w tym zwłaszcza związanych z akcentowaną przez Sąd I instancji istotną zmianą zakresu jej obowiązków, zaproponowaniem stanowiska pracy poniżej kwalifikacji formalnych i faktycznych oraz stanem zdrowia odwołującej sprzeciwiającym się wykonywaniu pracy na proponowanym stanowisku woźnej.

Dokonując bowiem ustaleń prowadzących do wniosku, iż zakład pracy zaproponował ubezpieczonej niekorzystne warunki pracy, odmowa przyjęcia których nie stanowiła współprzyczyny rozwiązania stosunku pracy, Sąd Okręgowy oparł się

w istocie wyłącznie na wyjaśnieniach odwołującej, nie dokonując jednak jakiegokolwiek ich weryfikacji.

Pominał przy tym całkowicie, iż o ile ze szczegółowego zakresu czynności służbowych woźnej zatrudnionej w Miejskim Przedszkolu w S. faktycznie wynikają również obowiązki dotyczące utrzymania czystości w toaletach oraz w holu, jednak także zakres obowiązków pomocy nauczyciela w przedszkolu przewidywał m.in. utrzymywanie czystości wdzielonych pomieszczeniach.

Nadto uznając, iż w ocenie odwołującej, wykonywanie pracy na zaproponowanym stanowisku woźnej, uniemożliwił jej stan zdrowia, Sąd Okręgowy ograniczył się do stwierdzenia, iż w związku ze schorzeniem cieśni nadgarstka w okresie od 17 czerwca 2011r. do 4 stycznia 2012r. ubezpieczona pobierała zasiłek chorobowy, zaś od 5 stycznia 2012r. do 29 grudnia 2012r. była uprawniona do świadczenia rehabilitacyjnego, dodatkowo od lipca 2011r. podjęła leczenie w poradni zdrowia psychicznego, nie dokonując jednak jakiegokolwiek głębszej analizy stanu zdrowia M. G. w aspekcie przeciwwskazań do pracy w charakterze woźnej,

co nabiera szczególnego znaczenia w sytuacji, gdy opisane przez Sąd I instancji fakty miały miejsce już po otrzymaniu wypowiedzenia zmieniającego dotychczasowe warunki pracy, zaś z powodu przebytego w dniu 10 lutego 2011r. leczenia operacyjnego - plastyki pochwyci zginaczy palca IV dłoni lewej ubezpieczona była niezdolna do pracy jedynie od 9 lutego 2011r. do 28 lutego 2011r.

Przedstawiona sytuacja czyniła zatem koniecznym uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania,

w toku którego Sąd ten podejmie stosowne działania zmierzające do wyjaśnienia przedstawionych wyżej kwestii, czemu służyć winno przede wszystkim przeprowadzenie dowodu z zeznań świadka w osobie dyrektora Miejskiego Przedszkola w S. - E. M. celem ustalenia wszelkich okoliczności związanych z likwidacją stanowiska pomocy nauczyciela oraz powierzeniem ubezpieczonej stanowiska woźnej, w tym także dotyczących podnoszonych przez nią: rezygnacji z zatrudnienia sprzątaczek i pomocy kuchennej oraz znacznego wzrostu liczby podopiecznych.

Z kolei ocena stanu zdrowia odwołującej, jako uniemożliwiającego wykonywanie zmienionych obowiązków pracowniczych, wymaga rozważenia celowości zasięgnięcia opinii biegłego lekarza stosownej specjalności.

Dopiero zgromadzony w ten sposób materiał dowodowy pozwoli na ostateczne rozstrzygnięcie o uprawnieniach M. G. do objętego sporem świadczenia.

W tym stanie rzeczy w oparciu o art. 386 § 4 k.p.c. Sąd Apelacyjny orzekł jak w sentencji.

/-/SSA L.Jachimowska /-/SSA A.Grymel /-/SSA G.Pietrzyk-Cyrbus

Sędzia Przewodniczący Sędzia

JM