

Sygn. akt V U 347/23

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 czerwca 2023 r.

Sąd Okręgowy w Kaliszu V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Stanisław Pilarczyk

Protokolant: sekr.sądowy Anna Sobańska

po rozpoznaniu w dniu 13 czerwca 2023 r. w Kaliszu

odwołania E. W.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

z dnia 23 marca 2023 r. Nr (...)

w sprawie E. W.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

o świadczenie przedemerytalne

Zmienia zaskarżoną decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. z dnia 23 marca 2023 r. znak (...)w ten sposób, że przyznaje E. W. prawo do świadczenia przedemerytalnego poczynając od dnia 9 lutego 2023 roku.

Sędzia Stanisław Pilarczyk

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 20 marca 2023 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Oddział w O., odmówił E. W. przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego, gdyż zdaniem organu rentowego rozwiązanie stosunku pracy z pracodawcą nie nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Odwołanie od powyższej decyzji wniosła E. W., domagając się przyznania świadczenia. Organ rentowy, w odpowiedzi na odwołanie, wniósł o jego oddalenie.

Sąd poczynił następujące ustalenia

E. W. urodziła się (...). W dniu 8 lutego 2023 roku złożyła ona wniosek o przyznanie świadczenia przedemerytalnego. Odwołująca udowodniła 35 lat i 7 dni okresów składkowych i nieskładkowych w tym 29 lat, 10 miesięcy i 10 dni okresów składkowych oraz 5 lat, 1 miesiąc i 27 dni okresów nieskładkowych.

E. W. była zarejestrowana w Powiatowym Urzędzie Pracy w J. jako bezrobotna z prawem do zasiłku dla bezrobotnych od dnia 12 sierpnia 2022 roku. 180 dni pobierania zasiłku minęło odwołującej w dniu 8 lutego 2023 roku. Nadal jest ona zarejestrowana jako bezrobotna i pobiera zasiłek dla bezrobotnych. Nie odmówiła żadnej propozycji pracy.

(okoliczności niesporne – zaświadczenie z Urzędu Pracy z dnia 8 lutego 2023 roku – akta emerytalne)

Odwołująca E. W. była zatrudniona od dnia 1 października 1992 roku do dnia 31 lipca 2022 roku w Szpitalu (...) Spółka z o.o. w J.. Rozwiązanie stosunku pracy z odwołującą nastąpiło na podstawie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90 poz. 844 z 2003 roku) z powodu likwidacji stanowiska. Odwołująca była zatrudniona jako młodszy asystent-pielęgniarka.

(dowód – świadectwo pracy z dnia 1 sierpnia 2022 roku – akta emerytalne)

Szpital (...) w J. w dniu 22 kwietnia 2022 roku, na podstawie art. 42 k.p. i w związku z art. 10 ust. 3 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, wypowiedział E. W. umowę o pracę w zakresie miejsca pracy, z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 lipca 2022 roku. Wypowiadając odwołującą umowę pracodawca wskazał, iż nie jest możliwe dalsze zatrudnienie jej na zajmowanym stanowisku młodszego asystenta-pielęgniarki w Dziale (...). Dalsze realizowanie obowiązków odwołującej, w tym prowadzenie archiwum medycznego, zostało przekazane firmie zewnętrznej. Po okresie wypowiedzenia pracodawca zaproponował odwołującej stanowisko pielęgniarki na Oddziale (...). W razie odmowy przyjęcia nowych warunków pracy umowa o pracę miała rozwiązać się z upływem okresu wypowiedzenia. Odwołująca odmówiła przyjęcia nowych warunków pracy i doszło do rozwiązania stosunku pracy.

(dowód – wypowiedzenie warunków umowy o pracę z dnia 27 kwietnia 2022 roku – akta emerytalne; pismo Szpitala (...) z dnia 8 marca 2023 roku – akta emerytalne)

E. W. ma ustalony na stałe umiarkowany stopień niepełnosprawności, którego początek datuje się na dzień 1 sierpnia 2013 roku.

(dowód – orzeczenie o stopniu niepełnosprawności – k. 8 akt sądowych)

Odwołująca jest magistrem pielęgniarstwa. Od 1992 roku nie zajmowała się stricte pracą pielęgniarki, ale w Szpitalu (...) w J. pracowała w dziale statystyki medycznej, kontraktacji usług medycznych i archiwum medycznym. Zajmowała się głównie dokumentacją medyczną szpitala. E. W. nie posiada doświadczenia jako pielęgniarka na odcinku, a zaproponowane jej stanowisko pielęgniarki jest stanowiskiem niższym niż stanowisko, które zajmowała dotychczas, nie wymaga ono wykształcenia wyższego. Praca pielęgniarki w 2013 roku również zasadniczo różni się od pracy pielęgniarki w 1992 roku. Odwołująca, nie wykonując stricte pracy pielęgniarskiej, nie zna specyfiki tej pracy obecnie, nie posiada aktualnego przygotowania nie znając sposobu aktualnego leczenia pacjentów, nie posiada doświadczenia i uprawnień do obsługi niektórych urządzeń medycznych, które obecne są na oddziałach szpitalnych, a jej stan kręgosłupa, z którym związana jest jej niepełnosprawność, uniemożliwia dźwiganie pacjentów.

(dowód – zeznania odwołującej [00:00:35][00:24:41])

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołanie jest zasadne i jako takie skutkuje zmianą zaskarżonej decyzji.

W rozpoznawanej sprawie przedmiotem sporu było czy E. W. spełniła przesłanki do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego określone w ustawie z dnia 30 kwietnia 2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych (t.j.: Dz. U. z 2021 roku poz. 1867).

Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 2 powołanej ustawy 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 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 roku Nr 69, poz. 415 z późn. zm.), zwanej dalej „ustawą o promocji zatrudnienia”, w którym była zatrudniona przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, ukończyła co najmniej 55 lat – kobieta oraz 60 lat – mężczyzna oraz posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 30 lat dla kobiet i 35 lat dla mężczyzn.

Natomiast art. 2 ust. 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych stanowi, że 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 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

Stosownie do treści art. 2 ust. 3 wyżej wymienionej ustawy świadczenie przedemerytalne przysługuje osobie określonej w ust. 1 po upływie co najmniej 180 dni pobierania zasiłku dla bezrobotnych, o którym mowa w ustawie o promocji zatrudnienia, jeżeli osoba ta spełnia łącznie następujące warunki:

nadal jest zarejestrowana jako bezrobotna;

w okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych nie odmówiła bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, w rozumieniu ustawy o promocji zatrudnienia, albo zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych;

złoży wniosek o przyznanie świadczenia przedemerytalnego w terminie nieprzekraczającym 30 dni od dnia wydania przez powiatowy urząd pracy dokumentu poświadczającego 180-dniowy okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych.

Osoba ubiegająca się o świadczenie przedemerytalne musi spełniać łącznie przesłanki wymienione w art. 2 ust. 1 i ust. 3 powołanej ustawy.

Bezspornym jest, że odwołująca ukończyła 55 lat życia i ma staż pracy wynoszący ponad 30 lat. Była zatrudniona przez okres ponad 6 miesięcy na dzień rozwiązania stosunku pracy. Jest zarejestrowana jako bezrobotna i przez okres 180 dni pobierała zasiłek dla bezrobotnych. W ustawowym terminie złożyła również wniosek o przyznanie świadczenia przedemerytalnego.

Organ rentowy zakwestionował jednak, że do rozwiązania stosunku pracy doszło z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, zwanej dalej „ustawą o promocji zatrudnienia”.

Przedmiotem sporu była zatem w istocie ocena, czy do rozwiązania z odwołującą stosunku pracy doszło z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisu art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych.

Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j.: Dz. U. z 2022 roku poz. 690) ilekroć w ustawie jest mowa o przyczynach dotyczących zakładu pracy - oznacza to:

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 roku – Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 roku, poz. 1502, z późn. zm.), 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;

rozwiązanie stosunku pracy przez pracownika na podstawie art. 55 § 1 ze zn.1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika.

„Przyczyny dotyczące zakładu pracy” w rozumieniu ustawy o promocji zatrudnienia oznaczają m.in. 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 Kodeks pracy, w przypadku rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z tych przyczyn u pracodawcy zatrudniającego mniej niż 20 pracowników (art. 2 ust. 1 pkt 29 a). Nie ulega wątpliwości, że przyczyny niedotyczące pracowników, w rozumieniu przepisów powołanej wyżej ustawy, to względy natury ekonomicznej, organizacyjnej, produkcyjnej albo technologicznej, które powodują konieczność redukcji zatrudnienia.

W wyroku Sąd Apelacyjny w Gdańsku z 14 sierpnia 2013 roku (III AUa 839/13, Lex nr 1356506) podkreślono, iż „Stosownie do przepisu art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. b ustawy o promocji zatrudnienia przez rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy należy rozumieć: rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z powodu ogłoszenia upadłości pracodawcy, jego likwidacji lub likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych albo technologicznych.

Natomiast w wyroku Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 16 lipca 2015 roku (III AUa 153/05, Lex nr 1794365) podkreślono iż „Ustawę z 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników stosuje się także do wypowiedzenia zmieniającego (art. 1 ust. 1 tej ustawy w związku z art. 42 § 1 k.p.).

W niniejszej sprawie organ rentowy przyjął iż rozwiązanie umowy o pracę z odwołującą nie nastąpiło wyłącznie z przyczyn dotyczących zakładu pracy, gdyż odwołująca nie przyjęła propozycji pracy jako pielęgniarka odcinkowa na oddziale chorób wewnętrznych.

Wskazać należy bowiem, że jak jednolicie przyjmuje się w orzecznictwie, odmowa przyjęcia nowych warunków pracy i płacy zaproponowanych pracownikowi w trybie wypowiedzenia zmieniającego, które pogarszają jego warunki pracy, nie stanowi współprzyczyny rozwiązania stosunku pracy i przyjmuje się, że taki stosunek pracy, jeśli ulega rozwiązaniu, zostaje rozwiązany z przyczyn niedotyczących pracownika.

Sąd Najwyższy już w wyroku z dnia 9 listopada 1990 roku, wydanym w sprawie o sygn. akt I PR 335/90, stwierdził, że okoliczność, iż rozwiązanie stosunku pracy następuje w trybie wypowiedzenia zmieniającego, a nie w drodze wypowiedzenia definitywnego, ma jedynie znaczenie dla oceny, czy przyczyny z art. 1 ust. 1 ustawy z 28 grudnia 1989 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1990 r. 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 (publ. LEX nr 13607, OSP 1991/9/212).

Odmowa przyjęcia nowych warunków pracy i płacy zaproponowanych pracownikowi w trybie wypowiedzenia zmieniającego, które pogarszają jego warunki pracy, nie stanowi współprzyczyny rozwiązania stosunku pracy i przyjmuje się, że taki stosunek pracy, jeśli ulega rozwiązaniu, zostaje rozwiązany z przyczyn niedotyczących pracownika (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 3 czerwca 2015 roku, III AUa 1681/14, Legalis nr 1349034).

Dodatkowo można przytoczyć wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 16 marca 2018 roku (sygn. III AUa 821/17 Lex nr. 24918810), w którym stwierdzono, że odmowa przyjęcia nowych warunków pracy, zaproponowanych pracownikowi w trybie wypowiedzenia zmieniającego, które pogarszają jego warunki pracy, nie stanowi

współprzyczyny rozwiązania stosunku pracy i przyjmuje się, że taki stosunek pracy, jeśli ulega rozwiązaniu, to zostaje rozwiązany z przyczyn nie dotyczących pracownika.

Podobny pogląd wyraził Sąd apelacyjny w Białymstoku w wyroku z 24 września 2013 roku (III AUa 336/13, Lex nr 1378586), gdzie podniesiono iż, „Odmowa przyjęcia przez pracownika nowych niedogodnych warunków pracy (płacy) nie stoi na przeszkodzie uznaniu, że przyczyny rozwiązania stosunku pracy leżą wyłącznie po stronie zakładu pracy.”.

Natomiast w postanowieniu Sądu Najwyższego z 26 stycznia 2021 roku (I PSK 19/21, Lex nr 311289) podkreślono 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 nie dotyczących pracownika, jeżeli z porównania dotychczasowych i proponowanych warunków wynika, że ich przyjęcie prowadziłoby do poważnych zmian na niekorzyść pracownika.

Zdaniem Sądu Okręgowego Szpital (...) w J., proponując E. W. pracę pielęgniarki na Oddziale Chorób (...), zdecydowanie pogorszył warunki jej pracy. Proponowana praca była inną pracą niż tą którą wykonywała dotychczas. Praca ta wiązała się z bezpośrednią opieką nad pacjentami, a ze względu na stopień niepełnosprawności odwołującej i jej schorzenia związane z kręgosłupem uniemożliwiały dźwiganie pacjentów. Ponadto praca pielęgniarki na Oddziale Chorób (...) w 2023 roku bardzo różni się od pracy pielęgniarek w 1992 roku, kiedy odwołująca zakończyła naukę zawodu. Obecnie odwołująca nie była przygotowana do wykonywania pracy na stanowisku pielęgniarki odcinkowej, która wymaga znajomości obecnych procedur leczenia, znajomości w zakresie obecnej farmakologii jak i znajomości obsługi różnych urządzeń medycznych, których odwołująca nie posiada. Praca odwołującej obecnie jako pielęgniarki odcinkowej, po 30 latach pracy w dziale statystyki medycznej, archiwum medycznego, kontraktacji usług medycznych, mogłaby stanowić również, ze względu na brak doświadczenia, zagrożenie dla życia i zdrowia pacjentów.

Tak więc odmowa przyjęcia przez E. W. nowych, niedogodnych warunków pracy na stanowisku pielęgniarki odcinkowej na Oddziale Chorób Wewnętrznych, nie stoi na przeszkodzie uznaniu, że przyczyną rozwiązania stosunku pracy leżą wyłącznie po stronie Szpitala (...) w J..

Pozostałe przesłanki nabycia przez odwołującą prawa do świadczenia przedemerytalnego na podstawie art. 2 ust. 1 i ust. 3 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych nie były kwestionowane przez organ rentowy.

Zgodnie z art. 7 ust. 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, prawo do świadczenia przedemerytalnego ustala się na wniosek osoby zainteresowanej, od następnego dnia po dniu złożenia wniosku wraz z dokumentami, o których mowa w ust. 3 (tj. dowody uzasadniające prawo do świadczenia przedemerytalnego, w tym decyzja o utracie prawa do zasiłku dla bezrobotnych lub informację o upływie 6 miesięcy pobierania zasiłku dla bezrobotnych, o którym mowa w art. 2 ust. 3, a także dowody wymagane do ustalenia prawa do emerytury oraz jej wysokości, określone przepisami ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych).

E. W. wniosek o świadczenie przedemerytalne wraz z załącznikami złożyła w dniu 8 lutego 2023 roku a więc świadczenie to należało jej przyznać od 9 lutego 2023 roku.

Mając powyższe na względzie Sąd Okręgowy w Kalisz na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. zmienił zaskarżoną decyzję i przyznał wnioskodawcy prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia 9 lutego 2023 roku.

Sędzia Stanisław Pilarczyk