

Sygn. akt III AUa 66/17

## WYROK

**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 24 maja 2017 r.

Sąd Apelacyjny w Gdańsku - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Michał Bober
Sędziowie:	SA Lucyna Ramlo SA Iwona Krzeczowska - Lasoń (spr.)
Protokolant:	sekr. sądowy Katarzyna Kręska

po rozpoznaniu w dniu 24 maja 2017 r. w Gdańsku

sprawy R. P.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w E.

o prawo do świadczenia przedemerytalnego

na skutek apelacji R. P.

od wyroku Sądu Okręgowego w Elblągu IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 28 września 2016 r., sygn. akt IV U 499/16

oddala apelację.

SSA Lucyna Ramlo SSA Michał Bober SSA Iwona Krzeczowska - Lasoń

**Sygn. akt III AUa 66/17**

## UZASADNIENIE

Wnioskodawca R. P. odwołał się od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w E. z dnia 25 lutego 2016 r., którą odmówiono mu prawa do świadczenia przedemerytalnego.

Wnioskodawca nie zgodził się z decyzją podnosząc, że zgodnie z ugruntowanym w orzecznictwie poglądem zastosowanie przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego, które na skutek nieprzyjęcia nowych warunków zatrudnienia przez pracownika przekształca się w wypowiedzenie definitywne, nie oznacza, że przyczyna rozwiązania stosunku pracy nie leży wyłącznie po stronie pracodawcy, zwłaszcza jeżeli na skutek dokonanego wypowiedzenia zmieniającego nastąpiło znaczne pogorszenie warunków pracy lub płacy.

W ocenie skarżącego od czasu przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę, jego sytuacja uległa pogorszeniu, powierzano mu nowe obowiązki nie związane z jego stanowiskiem pracy i nie należące do zakresu jego obowiązków, tj. sprzątanie i zamiatanie dworców, koszenie trawników, odśnieżanie, naprawianie i sprzątanie autobusów, wożenie paliwa i prace w magazynie. Natomiast powierzenie nowych obowiązków na stanowisku magazynier-zaopatrzeniowiec na pół etatu ewidentnie pogorszyło warunki pracy skarżącego.

Pozwany wniósł o oddalenie odwołania.

Sąd Okręgowy w Elblągu - IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 28 września 2016 r., sygn. akt IV U 499/16 oddalił odwołanie.

Podstawę tego rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia i rozważania Sądu pierwszej instancji. Ubezpieczony R. P., ur. (...), legitymuje się stażem pracy w wymiarze 39 lat, 11 miesięcy i 9 dni. W okresie aktywności zawodowej był zatrudniony: od dnia 11 sierpnia 1975 r. do dnia 29 października 1975 r. w Zakładach (...) na stanowisku stażysta elektromonter, od dnia 7 listopada 1977 r. do dnia 31 października 1991 r. w (...) O. na stanowisku monter urządzeń elektronicznych oraz od dnia 8 czerwca 1992 r. w (...) sp. z o.o. w O. na stanowisku elektryk sieciowy. W okresach od dnia 2 listopada 1991 r. do dnia 8 czerwca 1992 r. oraz od dnia

4 sierpnia 2015 r. do dnia 5 lutego 2016 r. był zarejestrowany w PUP z prawem do zasiłku dla bezrobotnych. W Przedsiębiorstwie (...) w O. podjął zatrudnienie na stanowisku elektryka Stacji Obsługi. Z dniem 1 stycznia 1999 r. powierzono mu dodatkowe obowiązki akumulatorzysty w zakresie: 1/ prowadzenia numeracji i ewidencji akumulatorów będących na wyposażeniu pojazdów, 2/ wymiany akumulatorów w pojazdach, 3/ konserwacji akumulatorów znajdujących się w pojazdach i akumulatorowni, 4/ obsługi i ładowania akumulatorów. Od dnia 31 sierpnia 2000 r. ubezpieczonemu powierzono także obowiązki magazyniera magazynu olejów napędowych. Od dnia 23 stycznia 2013 r. polecono wnioskodawcy rozpisywanie swoich prac, jakie wykonuje on w ciągu 8 godzin pracy w specjalnym zeszycie i na tej podstawie był rozliczany z wykonanej pracy. W dniu 14 lipca 2013 r. przedstawiono ubezpieczonemu zaktualizowany zakres obowiązków. Do jego obowiązków należało: 1. całkowity nadzór nad stanem liczników (energia, gaz, woda, tj. odczytywanie stanów i sprawdzenie zgodności, sporządzenie zestawień zużycia z uwzględnieniem dzierżawców), 2. przeprowadzenie pomiarów sieci elektrycznej i nadzór (terminowe dokonywanie badań poszczególnych punktów sieci, sporządzania protokołów), 3. doraźne czynności z zakresu konserwacji i drobnych napraw (zakładanie podliczników, nadzór i konserwacja, inne prace bieżące tj. usuwanie usterek, wymiana i uzupełnienie braków żarówek, gniazd, opraw, wyłączników itp.), 4. konserwacja urządzeń i terminowe przygotowanie do okresowych badań przez Urząd Dozoru Technicznego, 5. uczestnictwo

w rewizjach zbiorników paliwowych, 6. prace przy akumulatorach (ewidencja, wymiana konserwacja i całkowity nadzór), 7. bieżąca naprawa lub uzupełnienie instalacji wewnętrznej i zewnętrznej wraz z osprzętem, 8. dodatkowe czynności gospodarcze na terenie zajezdni

i dworca zlecone przez kierownika. Od września 2013 r. powierzono mu dodatkowe czynności związane z tankowaniem terenowym autobusów szkolnych 2 razy w tygodniu.

W dniu 19 grudnia 2014 r. ubezpieczony wniósł o rozwiązanie stosunku pracy na mocy porozumienia stron z przyczyn niedotyczących pracownika, w związku z nabyciem

w kwietniu 2015 r. uprawnień do świadczenia przedemerytalnego. Pismem z dnia 16 marca 2015 r. kierownik Stacji Obsługi zwrócił się do Prezesa Zarządu (...) sp. z o.o. w O.

z wnioskiem o przeniesienie mechanika M. B. ze stanowiska osoby obsługującej magazyn i zaopatrzenie na stanowisko mechanika samochodowego bez powierzania odpowiedzialności brygadzysty zmianowego, jednocześnie proponując przeniesienie na stanowisko magazyniera i zaopatrzenia R. P., który

po zmianie pracowałby na 1/2 etatu na magazynie i na 1/2 etatu na dotychczasowym stanowisku, wskazując, że stanowisko elektryka sieciowego nie wymaga obecnie obsady pełnego etatu. W dniu 7 kwietnia 2015 r. ubezpieczony otrzymał wypowiedzenie warunków umowy o pracę. Do wypowiedzenia dołączono nowy zakres czynności i obowiązków wynikający ze stanowiska elektryk- magazynier. Z zakresu tego wynika, że obowiązki określone w pkt od 1-7 pozostawały w niezmienionym brzmieniu, natomiast pkt 8 otrzymał brzmienie „sporządzanie i realizacja

zamówień na wszystkie materiały techniczne i części zamienne a/ pełna odpowiedzialność za dostarczony towar do magazynu, b/ prowadzenie kontroli i nadzór nad realizacją zamówień”. Nadto dodano pkt 9 w brzmieniu „całkowita obsługa programu (...) w zakresie magazynu i naprawy pojazdów, a/ wprowadzenie danych w części zaopatrzenie –magazyn, b/ przyjmowanie i rejestr zleceń w systemie”. Pismem z dnia 9 czerwca 2015 r. ubezpieczony złożył oświadczenie o odmowie przyjęcia nowych warunków pracy. W dniu 25 lutego 2016 r. pozwany wydał zaskarżoną decyzję.

Sąd Okręgowy w rozważaniach prawnych odwołał się do treści art. 2 ust. 1 pkt 2, ust. 3 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (t.j. Dz.U. z 2013 r., poz. 170 ze zm.; dalej ustawa) oraz w zakresie rozumienia użytego w ustawie pojęcia "rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn dotyczących zakładu pracy (...)" - do art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. Nr 99, poz. 1001, dalej u.p.z.i.r.p.). Z uwagi na okoliczności niniejszej sprawy wykluczyć należy przyczyny dotyczące zakładu pracy, o których mowa

w art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. b-d u.p.z.i.r.p., wobec czego analizie podlega jedynie, czy zachodzi przyczyna wymieniona w art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. a u.p.z.i.r.p., tj. rozwiązanie stosunku pracy

z przyczyn niedotyczących pracowników, zgodnie z przepisami o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Sąd I instancji podzielił w pełni stanowisko zaprezentowane w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z 17 maja 2007 r., III BP 5/07, OSNP 2008/13-14/188, zgodnie z którym ustawę z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844 ze zm.) stosuje się także do wypowiedzenia zmieniającego (art. 1 ust. 1 tej ustawy w związku z art. 42 § 1 k.p.). W konsekwencji fakt rozwiązania stosunku pracy na skutek przekształcenia wypowiedzenia zmieniającego w wypowiedzenie definitywne, z uwagi na odmowę przyjęcia przez wnioskodawcę nowych warunków płacy, nie daje podstaw do zakwestionowania stanowiska, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Niemniej jednak 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. Ocena tej okoliczności należy do sądu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 sierpnia 2009 r., II PK 38/09, LEX

nr 560731). W ocenie Sądu Okręgowego chociaż zaproponowane wnioskodawcy

w wypowiedzeniu zmieniającym z dnia 7 kwietnia 2015 r. nowe warunki pracy poprzez powierzenie obowiązków elektryka -magazyniera przy niezmienionym wynagrodzeniu, ewentualnie zwiększonym wynagrodzeniu o kwotę 200 zł są może mniej korzystne niż dotychczasowe (ubezpieczony do tej pory nie pracował jako magazynier części i nie miał praktyki, ani odpowiedniego doświadczenia zawodowego), to nie można było uznać,

że proponowane warunki były na tyle niekorzystne, że można było z góry zakładać,

iż wnioskodawca ich nie przyjmie. Po pierwsze, w ocenie Sądu, w żaden sposób nie można przyjąć, że propozycja nowych warunków pracy nosiła znamiona szykany. Z pisma kierownika Stacji Obsługi do Prezesa Zarządu dnia 16 marca 2015 r. wynikało jednoznacznie, że potrzeba obsadzenia stanowiska magazyniera była podyktowana przeniesieniem mechanika M. B. ze stanowiska osoby obsługującej magazyn i zaopatrzenie na stanowisko mechanika samochodowego. Powierzenie w tej sytuacji ubezpieczonemu wolnego stanowiska magazyniera wiązało się z potrzebą zakładu pracy, a nie z szykaną. Zauważyć należy, że stanowisko magazyniera części zamiennych

we wcześniejszym okresie powierzono także osobie pracującej na stanowisku księgowej, która za zadanie miała i w efekcie dokonała wdrożenia inwentaryzacji komputerowej

w magazynie, a w późniejszym czasie stanowisko to objął mechanik (zeznania I. K. (1)). W tej sytuacji nie można mówić, że propozycja objęcia takiego stanowiska uwłaczałaby godności skarżącego. Po drugie, analiza akt osobowych pozwala na ustalenie, że z biegiem lat malało u pracodawcy zapotrzebowanie na pracę skarżącego, jako elektryka sieciowego. Z zeznań ubezpieczonego i świadków jednoznacznie wynikało, że firma zmniejszała swoją działalność. Sam ubezpieczony wskazywał, że działalność ta zmniejszyła się o połowę. Wnioskodawcy od 2000 r. powierzano coraz to nowe obowiązki w ramach tego samego wymiaru czasu pracy. W styczniu 2013 r. polecono mu nawet rozpisywanie swoich prac, jakie wykonuje on w ciągu 8 godzin pracy w specjalnym zeszycie i na tej podstawie wnioskodawcy zaktualizowano nowy zakres obowiązków. Po trzecie proponowanych ubezpieczonemu przez pracodawcę warunków

pracy nie można było odnieść, jako na tyle niekorzystnych, że można było z góry zakładać, iż pracownik ich nie przyjmie. Zdaniem Sądu przedstawienie takich warunków pracy w sytuacji, gdy było to podyktowane potrzebami zakładu i przede wszystkim brakiem możliwości obsadzenia pełnego etatu w charakterze elektryka sieciowego, nie można ocenić inaczej, niż jako próbę utrzymania dalszego zatrudnienia skarżącego. Zwracają przy tym uwagę zeznania świadka H. Z., który jednoznacznie wskazywał, że z 200 pracowników zatrudnionych na początku działania firmy, pozostało 90. Z zeznań tych wynikało także, że głównie zwalniano pracowników administracyjnych (zeznania I. K. i H. Z.). Tak więc z powyższego wynika, że firma dokonywała różnych zabiegów by zmniejszyć koszty utrzymania firmy i próbowała zatrzymać skarżącego. Po czwarte, Sąd nie dał wiary zeznaniom ubezpieczonego, że nie był on w stanie wykonywać pracy na stanowisku magazyniera

z uwagi na brak przeszkolenia i nieznajomość programu V.. Z akt osobowych wynika, że ubezpieczony w okresie od dnia 5 lipca 2000 r. do dnia 7 sierpnia 2000 r. był słuchaczem kursu „podstawy obsługi komputera”. Nadto jak wynika z akt osobowych ubezpieczony przez cały okres zawodowy był zobowiązany (i realizował) do odnawiania swoich uprawnień kwalifikacyjnych. Był więc wdrożony do nauki. W ocenie Sądu opanowanie programu komputerowego jest niewątpliwie mniej skomplikowane niż uzyskanie kwalifikacji dozoru instalacji energetycznych. Nadto – co wymaga podkreślenia - ubezpieczony nie wykazał,

by pracodawca odmówił mu odbycia tego rodzaju przeszkolenia przed objęciem proponowanego stanowiska pracy. Po piąte, zwraca uwagę fakt wystąpienia ubezpieczonego już 19 grudnia 2014 r. z prośbą „o rozwiązanie stosunku pracy na mocy porozumienia stron z przyczyn nie dotyczących pracownika, w związku z nabyciem

w kwietniu 2015 r. uprawnień do świadczenia przedemerytalnego”. Wniosek ten – w ocenie Sądu - zdaje się sugerować, że ubezpieczony nie był zainteresowany dalszym zatrudnieniem na dotychczasowym czy też innym stanowisku i wykorzystał fakt wypowiedzenia zmieniającego do uzyskania świadczenia przedemerytalnego. Mając powyższe na uwadze Sąd uznał, że odmowa przyjęcia przez ubezpieczonego zaproponowanych w wypowiedzeniu zmieniającym nowych warunków pracy stanowi współprzyczynę rozwiązania umowy o pracę z (...) sp. z o.o. w O., co uniemożliwia uznanie, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn nie dotyczących pracowników, zgodnie z przepisami o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, co determinuje z kolei przyjęcie, że nie zachodzi przyczyna dotycząca zakładu pracy w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. a u.p.z.i.r.p. W tej sytuacji Sąd Okręgowy uznał decyzję organu za prawidłową i stosownie do art. 477<sup>14</sup> § 1 k.p.c. oddalił odwołanie.

Apelację o wyroku wywiódł ubezpieczony zaskarżając go w całości i zarzucając mu:

1) naruszenie przepisów postępowania mogące mieć istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędną, sprzeczną z zasadami logiki i doświadczenia życiowego ocenę materiału dowodowego w sprawie i dokonanie dowolnej, a nie swobodnej oceny materiału dowodowego, polegającej na:

- błędnej ocenie materiału dowodowego sprawy, w tym treści zeznań świadków i przyjęcie przez Sąd, że wypowiedzenie zmieniające doprowadzi do nieznacznego tylko pogorszenia sytuacji odwołującego się, podczas gdy wypowiedzenie zmieniające w sposób znaczny pogorszyło warunki pracy odwołującego się, co uzasadnia przyjęcie, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło wyłącznie z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy,

- bezpodstawne przyjęcie, że zachowanie odwołującego się polegające na nieprzyjęciu wypowiedzenia zmieniającego stanowi współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy,

2) naruszenie prawa materialnego, a mianowicie:

**- art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy w związku z art. 2 ust. 1 pkt 29 u.p.z.i.r.p. poprzez błędną wykładnię zwrotu „przyczyn dotyczących zakładu pracy” i przyjęcie, że ustanie stosunku pracy na skutek wypowiedzenia zmieniającego nie stanowi wyłącznych przyczyn dotyczących zakładu pracy, a stanowi współprzyczynienie pracownika, podczas gdy**

**w niniejszej sprawie ustanie stosunku pracy na skutek wypowiedzenia zmieniającego stanowi przyczynę dotyczącą wyłącznie zakładu pracy, ponieważ nowe warunki pracy są znacznie gorsze od poprzednich.**

Mając na względzie powyższe wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i przyznanie świadczenia przedemerytalnego, zasądzenie od pozwanego na jego rzecz kosztów sądowych za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa prawnego, ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania, przy pozostawieniu temu sądowi orzeczenia o kosztach postępowania za instancję odwoławczą.

**W uzasadnieniu apelacji ubezpieczony wskazał, że miał uzasadnione powody, aby nie przyjmując warunków pracy zawartych w wypowiedzeniu zmieniającym. Nowe warunki pracy były znacznie gorsze od dotychczasowych. Odwołujący się nie wykorzystywałby swoich kwalifikacji elektryka, miał ponosić pełną odpowiedzialność za towary w magazynie, do którego ma dostęp wiele osób, a co wiąże się z ryzykiem odpowiedzialności odszkodowawczej, materialnej za mienie powierzone i niedobory. Po prywatyzacji i zmianach organizacyjnych u pracodawcy sytuacja pracowników, w tym też odwołującego się, w zakładzie pracy, cały czas się pogarszała. Pracodawca zmuszał odwołującego się do czynności niezgodnych z jego kwalifikacjami, w tym także do zamiatania dworców i sprzątnięcia autobusów. Pracodawca polecając wykonywanie takich czynności oraz składając wypowiedzenie zmieniające liczył na to, że stosunek pracy wygaśnie. Co więcej, pracodawca miał zamiar zlikwidować etat elektryka sieciowego, o czym świadczy fakt, że na jego miejsce nie został zatrudniony inny pracownik. W uzasadnieniu wypowiedzenia wskazano, że przyczyną jest brak zapotrzebowania na pracę elektryka oraz zmiany organizacyjne. Nie może być zatem mowy o jakimkolwiek przyczynieniu odwołującego się do ustania stosunku pracy. Stosunek pracy ustał wyłącznie z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Ponadto wbrew ustaleniom Sądu I instancji, wypowiedzenie zmieniające nosiło znamiona szykany.**

**Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:**

Apelacja R. P. nie zasługuje na uwzględnienie.

W rozpoznawanej sprawie spór sprowadzał się do oceny spełnienia przez skarżącego przesłanek warunkujących prawo do świadczenia przedemerytalnego o jakich mowa w art. 2 ust. 1 pkt 2 i ust. 3 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz.U. z 2013 r., Nr 170 ze zm.; dalej ustawa). Niespornym jest, że wnioskodawca do dnia rozwiązania stosunku pracy legitymował się stażem wynoszącym co najmniej 35 lat oraz ukończył 60 rok życia, przepracował też w zakładzie pracy co najmniej 6 miesięcy. W nawiązaniu do art. 2 ust. 3 ustawy jasne jest również, że pobierał przez okres co najmniej 6 miesięcy zasiłek dla bezrobotnych, na dzień wydania decyzji był nadal bezrobotny, nie odmówił propozycji odpowiedniego zatrudnienia, a wniosek o świadczenie przedemerytalne złożył do organu rentowego w ciągu 30 dni od dnia wydania przez powiatowy urząd pracy zaświadczenia. W rezultacie rzeczą Sądu pierwszej instancji było przesądzenie, czy łącząca wnioskodawcę umowa o pracę została rozwiązana „z przyczyn dotyczących zakładu pracy”.

Ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd Okręgowy w sprawie, wbrew twierdzeniom apelującego, znajdują odzwierciedlenie w materiale dowodowym zgromadzonym w sprawie, a podniesiony przez niego w apelacji zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. jest chybiony.

Przypomnieć należy, że zgodnie z przywołanym powyżej przepisem, statuującym dyrektywę oceny materiału dowodowego sprawy, sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

W doktrynie i orzecznictwie przyjęte jest, że ramy swobodnej oceny dowodów muszą być określone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnego poziomu świadomości prawnej, według których sąd

w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność odnosi

je do pozostałego materiału dowodowego. Dla skuteczności zarzutu naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. nie wystarcza stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych. Konieczne jest tu wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłuszne im je przyznając. Apelujący bezpodstawnie zarzucił, że Sąd Okręgowy pominął zeznania świadków I. K. (1) i H. Z. (2), ponieważ dokonał ustaleń faktycznych na podstawie zeznań tych świadków, co wynika wprost z treści uzasadnienia zaskarżonego wyroku. Natomiast nie można z treści zeznań świadka I. K. (1) wyprowadzić wniosku, że również ubezpieczonego „chciano się pozbyć” z pracy. Świadek przedstawiła ogólną atmosferę panującą firmie z perspektywy pracownika, natomiast nie można uznać, że była to jedyna i wyłączna przyczyna wypowiedzenia zmieniającego wręczonego wnioskodawcy. Natomiast zeznania świadka H. Z. (2) stwierdzającego, że zmiana warunków pracy ubezpieczonego prowadziła do pogorszenia jego pracy – stanowiły tylko jego subiektywną ocenę sytuacji kolegi z pracy.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego Sąd Okręgowy po analizie zgromadzonego materiału dowodowego trafnie ustalił, że wnioskodawca nie spełnia jednej z przesłanek warunkujących prawo do świadczenia przedemerytalnego, bowiem faktyczne rozwiązanie stosunku pracy z (...) sp. z o.o. w O. nie nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Sąd pierwszej instancji zasadnie stwierdził, że odmowa przyjęcia nowych warunków pracy zaproponowanych pracownikowi w trybie wypowiedzenia zmieniającego, które nie pogarszają jego warunków pracy, stanowi współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy i taki stosunek pracy, jeśli ulega rozwiązaniu, nie zostaje rozwiązany z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415 z późn. zm.; dalej ustawa o promocji zatrudnienia),

W kontekście powyższych wywodów należało uznać, że zarzuty zawarte w apelacji ubezpieczonego mają jedynie charakter polemiczny w stosunku do prawidłowych ustaleń Sądu Okręgowego i jako takie nie zasługują na uwzględnienie. Sąd Odwoławczy oceniając jako prawidłowe ustalenia faktyczne oraz rozważania prawne dokonane przez Sąd pierwszej instancji uznał je za własne.

W zakresie podstawy materialnoprawnej wskazać należy, że zgodnie art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy, prawo do tego świadczenia przysługuje osobie, która do dnia rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn dotyczących zakładu pracy,

w rozumieniu przepisów ustawy 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.

W myśl art. 2 ust. 3 ustawy 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: 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 6-miesięczny okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych.

W przedmiotowej sprawie bezsporne było to, że odwołujący spełniał wszystkie powyżej określone warunki do przyznania świadczenia przedemerytalnego, poza jedną przesłanką - rozwiązania stosunku pracy „z przyczyn dotyczących zakładu pracy”.

W tym miejscu przypomnieć należy, iż stosownie do treści art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy o promocji zatrudnienia, 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 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. 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 1974 r. - Kodeks pracy z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 maja 2007 r., III BP 5/07, OSNP 2008/13-14/188 wskazał, że ustawę z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (t.j. Dz.U. z 2016 r., poz. 1474 ze zm.; dalej ustawa z dnia 13 marca 2003 r.) stosuje się także do wypowiedzenia zmieniającego (art. 1 ust. 1 tej ustawy w związku z art. 42 § 1 k.p.).

Zważyć należy, że linię orzecznictwa w zakresie wyjaśnienia, czy przyczyny dotyczące zakładu pracy mogą stanowić wyłączny powód rozwiązania stosunku pracy,

w sytuacji, gdy jego ustanie było skutkiem odmowy przyjęcia przez pracownika proponowanych mu w ramach wypowiedzenia zmieniającego warunków pracy i płacy, zapoczątkował wyrok z dnia 9 listopada 1990 r., I PR 335/90 (OSP 1991 Nr 9, poz. 212),

w którym stwierdzono, 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 dnia 28 grudnia 1989 r.

o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy 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. Taki sam pogląd wyrażany był przez Sąd Najwyższy w późniejszych orzeczeniach. I tak w wyroku

z dnia 7 lipca 2000 r., I PKN 728/99, OSNP 2002, Nr 2, poz. 40 stwierdzono, że ocena „wyłączności” przyczyny rozwiązania stosunku pracy w rozumieniu przepisu art. 10 ust.

1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, powinna uwzględniać to, iż jedną z przyczyn rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę jest odmowa pracownika przyjęcia proponowanych mu nowych warunków. Jeżeli odmowa ta nie zasługuje na aprobatę i stanowi jeden z motywów decyzji pracodawcy, to bez wątpienia przyczyna niedotycząca pracodawcy nie jest w tym wypadku wyłącznym powodem uzasadniającym wypowiedzenie umowy o pracę. Dla oceny wyłączności przyczyny rozwiązania stosunku pracy w rozumieniu tego przepisu istotne jest bowiem nie tylko to, czy rozwiązanie to jest następstwem wypowiedzenia zmieniającego w związku z odrzuceniem przez pracownika zaproponowanych mu warunków pracy lub płacy, ale także i to, że jednym z motywów rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę jest odmowa pracownika przyjęcia proponowanych mu nowych warunków, mimo że nie stanowiła ona elementu wypowiedzenia zmieniającego, a jedynie poprzedzała wypowiedzenie (definitywne) umowy o pracę. Jeżeli odmowy tej w okolicznościach danej sprawy nie można uznać - z uwagi na interesy pracodawcy, jak i właściwie pojęty interes pracownika - za usprawiedliwioną czy zasługującą na aprobatę, to uzasadnia to twierdzenie, że przyczyny (przyczyna) z art. 1 ust. 1 ustawy z 28 grudnia 1989 r. nie stanowią wyłącznego powodu uzasadniającego rozwiązanie stosunku pracy. W kolejnym wyroku z dnia 16 listopada 2000 r., I PKN 79/00, OSNP 2002, Nr 10, poz. 240 Sąd Najwyższy zajął stanowisko, iż rozwiązanie stosunku pracy wskutek wypowiedzenia warunków płacy, które prowadziłyby do radykalnego obniżenia wynagrodzenia pracownika (przy niezmiennych wymaganiach), jeżeli nastąpiło z przyczyn wskazanych w art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. może być uznane za dokonane wyłącznie z tych przyczyn (w pojęciu art. 10 ust. 1 tej ustawy) i uzasadniać jego roszczenie o odprawę pieniężną. Podobnie w wyroku z dnia 4 lipca 2001 r. I PKN 521/00, OSNP 2003, Nr 10, poz. 244 Sąd Najwyższy stwierdził, że odmowa przyjęcia przez pracownika wypowiedzenia zmieniającego, dotyczącego wyłącznie obniżenia wynagrodzenia, w zasadzie nie stanowi leżącej po stronie pracownika współprzyczyny rozwiązania z nim umowy o pracę.

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, jednak w ocenie Sądu Apelacyjnego nie ma racjonalnego powodu, który usprawiedliwiałby wypłacanie w takiej sytuacji świadczenia przedemerytalnego. Oczywiście, ocena, czy odmowa przyjęcia zaproponowanych wypowiedzeniem zmieniającym nowych warunków pracy jest obiektywnie uzasadniona, musi być dokonana z uwzględnieniem wszystkich okoliczności konkretnej sprawy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 sierpnia 2013 r., II PK 340/12, EX nr 1409529), jednak dla przykładu wskazać należy, że za taką obiektywnie usprawiedliwioną odmowę ocenę uznaje się odmowę przyjęcia wypowiedzenia noszącego znamiona szykany (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 21 sierpnia 2008 r., II PK 67/08, LEX nr 785526), czy prowadzące do radykalnego obniżenia wynagrodzenia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 listopada 2000 r., I PKN 79/00, OSNP 2002/10/240), z kolei za zmiany warunków nie usprawiedliwiające odmowy ich przyjęcia uznano m.in. obniżenie wynagrodzenia w sposób adekwatny do stawek innych pracowników (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 kwietnia 2015 r., II PK 211/14, LEX nr 1745824) czy zmianę miejsca wykonywania pracy do miejscowości odległej o 90 km (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 sierpnia 2009 r., II PK 38/09, LEX nr 560731).

Z kolei w wyroku z dnia 14 grudnia 2016 r., II PK 281/15, LEX nr 2200601 Sąd Najwyższy wyjaśnił, że przyczynami niedotyczącymi pracownika są wszystkie okoliczności niezwiązane z jego cechami psychofizycznymi i sposobem wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych. Zarówno jednak w art. 1 ust. 1 (w odniesieniu do zwolnień grupowych) jak i w art. 10 ust. 1 (w odniesieniu do zwolnień indywidualnych) ustawy z 2003 r. ustawodawca posłużył się zwrotem „konieczność rozwiązania stosunku pracy”. Konieczność ta musi więc istnieć w przeświadczeniu pracodawcy i być związana z celem



i funkcjonowaniem łączącego strony stosunku pracy, natomiast nie może mieć ona dodatkowego źródła w okolicznościach dotyczących pracownika, gdyż wówczas ta przyczyna wypowiedzenia umowy nie ma wyłącznego charakteru. Rozwiązanie stosunku pracy wskutek odmowy przyjęcia przez pracownika zaoferowanych mu w wypowiedzeniu zmieniającym warunków pracy i płacy, nie wyklucza jego prawa do odprawy pieniężnej z art. 8 ustawy z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeśli zaproponowane warunki dalszego zatrudnienia istotnie odbiegają od dotychczasowych i ich odrzucenie jest obiektywnie usprawiedliwione. Nie można jednak zapominać, że rozwiązanie umowy o pracę przez złożenie oświadczenia o jej wypowiedzeniu (art. 30 § 1 pkt 2 k.p.) różni się od wypowiedzenia zmieniającego, które jest czynnością prawną o zamiarze złożonym (art. 42 § 2 i 3 k.p.). Jego głównym celem jest bowiem przeobrażenie dotychczasowego stosunku pracy, a celem wtórnym - jego rozwiązanie w sytuacji, gdyby pracownik nie wyraził zgody

na zmianę. Pracownik w związku z otrzymaniem wypowiedzenia zmieniającego treść stosunku pracy może wszakże: a) odmówić przyjęcia zaproponowanych warunków i nie odwołać się od wypowiedzenia do sądu pracy; b) odmówić przyjęcia zaproponowanych warunków oraz odwołać się od wypowiedzenia do sądu pracy, żądając uznania jego bezskuteczności, a jeżeli doszło już do rozwiązania stosunku pracy wskutek odmowy, także przywrócenia do pracy lub odszkodowania z tytułu rozwiązania stosunku pracy wskutek niezgodnego z prawem wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 § 1 k.p. w związku z art.

45 § 1 k.p.); c) przyjąć zaproponowane warunki i nie odwoływać się od wypowiedzenia do sądu pracy, godząc się na zmianę treści stosunku pracy; d) przyjąć zaproponowane warunki (biernie przez niezłożenie oświadczenia o odmowie ich przyjęcia) i zażądać przed sądem pracy przywrócenia poprzednich warunków pracy (art. 42 § 1 k.p. w związku z art.

45 § 1 k.p.). Wystąpienie skutku rozwiązującego wypowiedzenia warunków pracy i płacy uzależnione jest zatem od woli obydwu stron tego stosunku. Składając wypowiedzenie zmieniające pracodawca musi się liczyć z odmową przyjęcia przez pracownika nowych warunków pracy i płacy, zwłaszcza że w praktyce złożenie takiego oświadczenia ma miejsce wówczas, gdy brak warunków do zawarcia porozumienia zmieniającego. Nieuprawnione jest więc stawianie znaku równości między wypowiedzeniem umowy o pracę a wypowiedzeniem zmieniającym. Z literalnego brzmienia art. 1 ust. 1 i art. 10 ust. 1 ustawy z 2003 r. można wyprowadzić wniosek, że zastosowanie przepisów tego aktu następuje wtedy, gdy rozwiązanie stosunku pracy, czy to w ramach zwolnień grupowych czy indywidualnych, podyktowane jest zachodzącą po stronie pracodawcy „koniecznością”. Skoro więc, jak wynika z treści art. 42 § 1-3 k.p., celem wypowiedzenia zmieniającego jest zmiana warunków pracy lub płacy dla dalszej kontynuacji zatrudnienia, a rozwiązanie stosunku pracy jest tylko ewentualnym skutkiem nieprzyjęcia przez pracownika proponowanych warunków, to nie można zakładać, że każde wypowiedzenie zmieniające, które napotka na odmowę pracownika, jest równoznaczne z rozwiązaniem stosunku pracy za wypowiedzeniem

w rozumieniu przepisów powołanej ustawy. Rozwiązania stosunku pracy w znaczeniu, jakim operują nim unormowania ustawy z 2003 r., nie można utożsamiać z samym formalnym skutkiem oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu zmieniającym. Konieczne jest dokonanie oceny, czy w danym stanie faktycznym zmierza ono, zgodnie z naturą tej czynności, do kontynuacji stosunku pracy (po zmodyfikowaniu jego treści), a jedynie odmowa przyjęcia przez pracownika zaoferowanych warunków pracy i/lub płacy powoduje rozwiązanie tego stosunku, czy też treść i okoliczność złożenia propozycji nowych warunków uzasadniają twierdzenie, że celem pracodawcy było zwolnienie pracownika.

Mając na względzie powyższe rozważania prawne Sąd Apelacyjny uznał, że Sąd Okręgowy trafnie ocenił, że zaproponowane wnioskodawcy w wypowiedzeniu zmieniającym z dnia 7 kwietnia 2015 r. nowe warunki pracy poprzez powierzenie obowiązków elektryka -magazyniera nie były na tyle niekorzystne, że można było z góry zakładać, iż wnioskodawca ich nie przyjmie, czy też propozycja ta miała cechy szykany.

Propozycja nowych warunków pracy nie nosiła znamiona szykany, skoro z pisma kierownika Stacji Obsługi do Prezesa Zarządu dnia 16 marca 2015 r. wynikało jednoznacznie, że potrzeba obsadzenia stanowiska magazyniera była podyktowana przeniesieniem mechanika M. B. ze stanowiska osoby obsługującej magazyn i zaopatrzenie na

stanowisko mechanika samochodowego. Ubezpieczony przesłuchany w charakterze strony zeznał, że poprzedni mechanik nie wywiązywał się z obowiązków, choć w jego ocenie miał wszelkie kwalifikacje. Wnioskodawca zeznał również, że taka zmiana wynikała z potrzeb firmy (przesłuchanie w charakterze strony R. P. – k. 73 a.s., zapis na płycie CD 01:02:52-01:15:54, płyta CD – k. 74 a.s. w zw. z k. 71-72 a.s., zapis na płycie CD 00:02:13-00:26:46 płyta CD – k. 74 a.s.).

Zatem powierzenie ubezpieczonemu wolnego stanowiska magazyniera wiązało się z potrzebą zakładu pracy, a nie z szykaną. Stanowisko magazyniera części zamiennych we wcześniejszym okresie powierzono także osobie pracującej na stanowisku księgowej (świadcowi I. K. (1)), która za zadanie miała i w efekcie dokonała wdrożenia inwentaryzacji komputerowej w magazynie, jak i mechanikowi samochodowemu - świadcowi H. Z. (2) na okres około trzech miesięcy.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego przedstawienie takich warunków pracy w sytuacji, gdy było to podyktowane potrzebami zakładu i przede wszystkim brakiem możliwości obsadzenia pełnego etatu w charakterze elektryka sieciowego, nie można ocenić inaczej, niż jako próbę utrzymania dalszego zatrudnienia skarżącego.

Apelujący argumentował, że nie przyjął nowych warunków umowy o pracę zaproponowanych przez pracodawcę, ponieważ nie chciał ponosić odpowiedzialności materialnej za magazyn, jak również nie godził się na przydzielanie mu nowych czynności niezgodnych z jego kwalifikacjami elektryka.

Ubezpieczony będąc zatrudniony na stanowisku elektryka Stacji Obsługi od dnia 8 czerwca 1992 r. na przestrzeni lat wykonywał również dodatkowe czynności w Przedsiębiorstwie (...) w O., a także zawierał umowę o odpowiedzialności materialnej. Z akt osobowych wynika, że czynności na stanowisku elektryka było coraz mniej i pracodawca w związku zaistniałymi potrzebami zlecał mu inne czynności. Z dniem

1 stycznia 1999 r. powierzono wnioskodawcy dodatkowe obowiązki akumulatorzysty na Stacji Obsługi bez zmiany wynagrodzenia (k. 16, cz. B a.o. – k. 55 a.s.). W dniu 31 sierpnia 2000 r. zawarł on umowę o odpowiedzialności materialnej, w ramach której powierzono mu magazyn 96 oraz powierzono mu obowiązki magazyniera materiału (olejów napędowych) (k. 24, cz. B a.o. – k. 55 a.s.). Od dnia 23 stycznia 2013 r. polecono wnioskodawcy rozpisywanie swoich prac, jakie wykonuje on w ciągu 8 godzin pracy w specjalnym zeszycie i na tej podstawie wnioskodawca był rozliczany z wykonanej pracy (k. 62, cz. B a.o. – k. 55 a.s.). Od dnia 1 września 2013 r. powierzono mu dodatkowe czynności związane z pomocą przy wykańczaniu autobusu po remoncie oraz tankowaniem terenowym autobusów szkolnych dwa razy w tygodniu (k. 64 i 66, cz. B a.o. – k. 55 a.s.).

Pracodawca w odpowiedzi na wniosek ubezpieczonego o podwyżkę w piśmie z dnia 23 stycznia 2014 r. wyjaśnił, że powierzono mu głównie obowiązki elektryka z dodatkowym zakresem czynności akumulatorzysty, a także odpowiedzialny jest za obsługę kotłowni (ogrzewanie budynków). W styczniu 2013 r. dokonano przeglądu jego stanowiska pracy

i nakazana prowadzenie indywidualnej ewidencji czasu pracy. Obecnie w zamian czynności, których już ubezpieczony nie wykonywał, zobowiązany jest do wykonywania innych zleconych czynności, które mieszczą się w ramach obowiązujących norm czasu pracy (k. 66, cz. B a.o. – k. 55 a.s.). Pracodawca w dniu 14 lipca 2014 r. przedstawił zakres obowiązków ubezpieczonego na stanowisku elektryk-pracownik Stacji Obsługi (k. 68, cz. B a.o. – k. 55 a.s.). W dniu 5 grudnia 2014 r. odmówił on dokonania porządków na dworcu (k. 69, cz. B a.o. – k. 55 a.s.). Wnioskodawcy zostały powierzone obowiązki magazyniera – zaopatrzeniowca na pół etatu w okresie od dnia 2 kwietnia 2015 r. do dnia 1 lipca 2015 r.

(k. 71, cz. B a.o. – k. 55 a.s.) polegające między innymi na: sporządzaniu i realizacji zamówień na wszystkie materiały techniczne i części zamienne (pełna odpowiedzialność za dostarczony towar do magazynu i prowadzenie kontroli i nadzór nad realizacją zamówień) oraz całkowitej obsłudze programu V. w zakresie magazynu i naprawy pojazdów, wprowadzenie danych w części zaopatrzenie – magazyn (a.o. brak numer.).

Świadek H. Z. (2) zeznał, że wnioskodawca od 2000 r. wykonywał dodatkowe czynności polegające na koszeniu trawy latem, jeźdźeniu w zaopatrzeniu, czy dowożeniu paliwa (zeznania świadka H. Z. (2) – k. 72 v a.s., zapis na płycie CD 00:45:29-00:57:58, płyta CD – k. 74 a.s.).

Ponadto ubezpieczony został przeszkolony w sierpniu 2000 r. z zakresu „podstawowej obsługi komputera”, który to kurs obejmował obsługę programów: W., W., E., programy użytkowe i system operacyjny (– k. 23, cz. B a.o. – k. 55 a.s.).

W tej sytuacji uznać należało, że z uwagi na interes pracownika i zakładu pracy oraz rodzaj i charakter zaproponowanej pracy można było oczekiwać, że ubezpieczony przyjmie zaoferowane mu nowe warunki, mając na względzie, że wynagrodzenie nie uległo zmianie,

a nawet ostatecznie zostało zwiększone o kwotę 200 zł (przesłuchanie w charakterze strony R. P. – k. 73 a.s., zapis na płycie CD 01:02:52-01:15:54, płyta CD –

k. 74 a.s. w zw. z k. 71-72 a.s., zapis na płycie CD 00:02:13-00:26:46 płyta CD – k. 74 a.s.). Analiza akt osobowych pozwala na ustalenie, że z biegiem lat malało u pracodawcy zapotrzebowanie na pracę skarżącego, jako elektryka sieciowego, ale pracodawca utrzymywał jego etat angażując go do innych prac, co dotyczyło również innych pracowników pracy i nie stanowiło odosobnionego przypadku, który byłby osobiście skierowany przeciwko wnioskodawcy lub mógł mieć cechy szykany.

Niewątpliwie uznać należało, że zakład pracy ubezpieczonego – Przedsiębiorstwo (...) w O. zmniejszała swoją działalność (redukcja w zakresie etatów pracowników, jak i zmniejszania środków trwałych w postaci budynków - stary biurowiec, dyspozytornia, magazynek, inne budynki). Ubezpieczony sam wskazał, że stan osobowy zmniejszył się o połowę. Świadek H. Z. (2) zeznał, że z 200 pracowników zatrudnionych

na początku działania firmy, pozostało 90. Jeden człowiek administracji miał być

na 3 kierowców. Również z akt osobowych wnioskodawcy wynika, że sytuacja finansowa zakładu pracy była trudna: ugoda z dnia 14 marca 2011 r. o rozłożeniu na raty wypłaty nagrody jubileuszowej z uwagi na trudną sytuację finansową spółki (k. 55 cz. B a.o. –

k. 55 a.s.), pismo z dnia 1 lutego 2012 r. w sprawie odmowy podwyższenia wynagrodzenia wnioskodawcy (k. 57 a.o. cz. B), pismo z dnia 23 stycznia 2014 r. w sprawie odmowy podwyżki (k. 66 cz. B a.o. – k. 55 a.s.).

Sąd Okręgowy trafnie odniósł się do niezasadnych twierdzeń wnioskodawcy o braku przeszkolenia i niezajomości programu V., a Sąd Apelacyjny ocenę tę podziela. Pracodawca w piśmie z dnia 10 kwietnia 2015 r. wyjaśnił ubezpieczonemu zasady jego przejścia obowiązków, w tym wskazał, że po całkowitym przekazaniu czynności dotyczących pracy w magazynie zostaną sporządzone odpowiednie dokumenty (k. 73 cz. B a.o.-

k. 55 a.s.).

Przyjąć należy zatem, że działania podjęte przez pracodawcę miały na celu dostosowanie struktury organizacyjnej oraz poziomu zatrudnienia do potrzeb zakładu pracy i poprawy efektywności pracy pracowników. Pracodawca chciał, aby wnioskodawca nadal świadczył pracę i dążył do zachowania wykwalifikowanej grupy zawodowej, znającej dobrze specyfikę przedsiębiorstwa. Do tej grupy należał wnioskodawca, który pracował u tego pracodawcy ponad 20 lat jako elektryk sieciowy - akumulatorzysta. Zaproponowane R. P. warunki pracy nie odbiegały w sposób istotny od dotychczasowych i ich odrzucenie nie było obiektywnie usprawiedliwione, a skoro tak to odmowa ich przyjęcia przez ubezpieczonego stanowiła współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy. W konsekwencji stosunek pracy wnioskodawcy nie ustał z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia (art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy), a więc nie ma on prawa do świadczenia przedemerytalnego.

Mając na uwadze powyższe, podziеляjąc stanowisko Sądu pierwszej instancji i uznając apelację ubezpieczonego za bezzasadną, Sąd Apelacyjny, na podstawie art. 385 k.p.c. orzekł, jak w sentencji.

SSA Lucyna Ramlo SSA Michał Bober SSA Iwona Krzeczowska - Lasoń