

Sygn. akt III AUa 2110/14

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 lipca 2015 r.

Sąd Apelacyjny - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Daria Stanek
Sędziowie:	SSA Grażyna Czyżak (spr.) SSA Barbara Mazur
Protokolant:	sekr.sądowy Angelika Judka

po rozpoznaniu w dniu 16 lipca 2015 r. w Gdańsku

sprawy H. L. (1)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G.

o prawo do świadczenia przedemerytalnego

na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G.

od wyroku Sądu Okręgowego w Gdańsku VIII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 25 września 2014 r., sygn. akt VIII U 1030/14

zmienia zaskarżony wyrok i oddala odwołanie.

Sygn. akt III AUa 2110/14

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 22 maja 2014 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G., powołując się na treść przepisów art. 2 ust. 1 pkt 2 i ust. 3 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. z 2004 r. Nr 120, poz. 1252 ze zm.), odmówił H. L. (1) prawa do świadczenia przedemerytalnego wskazując, że pracodawca – (...) w G. nie rozwiązał z ubezpieczoną stosunku pracy z powodu likwidacji stanowiska pracy, a jak wynika z wypowiedzenia warunków pracy i płacy z dnia 02 stycznia 2013 r. zaproponował jej zmianę warunków pracy i płacy. Wobec nie przyjęcia nowych warunków stosunek pracy ustał w trybie art. 42 § 3 k.p.

Odwołanie od powyższej decyzji wniosła H. L. (2) kwestionując przyjęcie przez ten organ, że stosunek pracy nie został 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 ze zm.) oraz domagając się zmiany tej decyzji i dopuszczenia zawnioskowanego dowodu.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie, podtrzymując swoje dotychczasowe stanowisko wyrażone w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji.

Wyrokiem z dnia 25 września 2014 r. w sprawie VIII U 1030/14 Sąd Okręgowy w Gdańsku VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zmienił zaskarżoną decyzję i ustalił H. L. (2) prawo do świadczenia przedemerytalnego począwszy od dnia 29 kwietnia 2014 r.

Podstawę tego rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia i rozważania Sądu I instancji:

H. L. (2) urodziła się w dniu (...) W dniu 28 kwietnia 2014 r. złożyła w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych Oddziale w G. wniosek o świadczenie przedemerytalne.

Na dzień złożenia wniosku ubezpieczona wykazała 34 lata, 11 miesięcy i 15 dni okresów składkowych i nieskładkowych.

Ubezpieczona była zatrudniona w (...) w G. w okresie od dnia 01 października 2007 r. do dnia 30 kwietnia 2013 r., na stanowisku starszej pielęgniarki.

W dniu 02 stycznia 2013 r. zakład pracy wypowiedział ubezpieczonej umowę o pracę z dnia 01 października 2007 r. w części dotyczącej miejsca pracy, stanowiska oraz warunków wynagrodzenia i świadczeń związanych z pracą, z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia upływającego z dniem 30 kwietnia 2013 r. Jako przyczynę wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy wskazano konieczność dostosowania stanowisk pracy oraz wynagrodzenia za pracę do obowiązującego w (...) Regulaminu Wynagradzania.

Powyzsza zmiana systemu wynagrodzenia spowodowałaby zmianę wynagrodzenia zasadniczego skarżącej o ponad 200 zł, z kwoty 2.389 zł do kwoty 2.178 zł miesięczne, nadto miałyby wpływ na dodatki, które są wyliczane od podstawy wynagrodzenia. Zmiana zlikwidowała także premię regulaminową. Ponadto na skutek zmiany H. L. (1) została pozbawiona dodatku za wysługę 35 lat pracy. Łącznie na skutek przyjęcia wypowiedzenia ubezpieczona straciłaby około 1.000 zł miesięcznie, co powodowałoby, że zarabiałaby tyle, ile nowo zatrudniony pracownik.

Ubezpieczoną pouczono, iż jeśli przed upływem połowy okresu wypowiedzenia, tj. do dnia 15 marca 2013 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 30 kwietnia 2013 r.

W dniu 04 lutego 2013 r. wnioskodawczyni odmówiła podpisania w/w wypowiedzenia zmieniającego i wskazała przy tym, iż proponowane warunki płacowe są dyskryminacją i okrucieństwem dla pracownika z 35-letnim stażem.

W dniu 30 kwietnia 2013 r. pracodawca wystawił skarżącej świadectwo pracy wskazując, iż stosunek pracy został rozwiązany za wypowiedzeniem na mocy art. 30 § 1 pkt 2 oraz art. 42 § 3 Kodeksu Pracy.

Od dnia 26 czerwca 2013 r. H. L. (1) została zarejestrowana w Powiatowym Urzędzie Pracy w K.. Wnioskodawczyni pobierała zasiłek dla bezrobotnych w okresie od dnia 03 lipca 2013 r. do dnia 02 lipca 2014 r. Ubezpieczona w tym okresie nie odmówiła bez nieuzasadnionej przyczyny przyjęcia odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych.

Decyzją z dnia 22 maja 2014 r., zaskarżoną w niniejszym postępowaniu, Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. odmówił ubezpieczonej prawa do świadczenia przedemerytalnego.

Powyzszy stan faktyczny Sąd Okręgowy ustalił w oparciu o dokumenty zgromadzone w aktach sprawy, w tym w aktach organu rentowego.

Nie były one kwestionowane przez żadną ze stron postępowania co do ich prawdziwości i rzetelności. Sąd ten również nie znalazł podstaw do podważenia jej wiarygodności z urzędu.

Sąd I instancji wskazał, że podstawę ustaleń stanu faktycznego stanowiło także przesłuchanie wnioskodawczynie. Sąd ten dał wiarę zeznaniom odwołującej, nie znajdując żadnych podstaw, by kwestionować ich szczerść i zgodność z rzeczywistym stanem rzeczy, stwierdzając, że przesłuchanie ubezpieczonej w pełni koresponduje z dowodami z dokumentów, tworząc zwartą, spójną i logiczną całość.

W ocenie Sądu Okręgowego odwołanie H. L. (2) zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. Nr 120, poz. 1252 ze zm.) 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, ukończyła co najmniej 55 lat - kobieta oraz 60 lat - mężczyzna i posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 30 lat dla kobiet i 35 lat dla mężczyzn.

W myśl ust. 2 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 (Dz. U. z 2009 roku Nr 153, poz. 1227 ze zm.).

Zgodnie z art. 2 ust. 3 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych 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.

Sąd I instancji zważył, że nie była sporną okolicznością, iż ubezpieczona spełnia przesłanki wymienione w przepisie art. 2 ust. 3 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych.

Sąd ten wskazał, że wnioskodawczynie posiada status osoby bezrobotnej, a 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. Ponadto skarżąca złożyła 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.

Kwestią niesporną pozostawało także spełnienie przez ubezpieczoną części przesłanek wymienionych w przepisie art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, tj. warunków uprawniających do przyznania świadczenia przedemerytalnego, dotyczących zatrudnienia przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy (wnioskodawczynie był zatrudniona w (...) w G. od dnia 01 października 2007 r. do dnia 30 kwietnia 2013 r.), ukończenia wieku 55 lat (skarżąca ukończyła 59 lat) oraz posiadania okresu stażu uprawniającego do emerytury, wynoszącego 30 lat dla kobiet (ubezpieczona legitymuje się okresem składkowych i nieskładkowym w wymiarze 34 lat, 11 miesięcy i 15 dni).

Istota sporu w niniejszej sprawie sprowadzała się natomiast do ustalenia, czy została zachowana przesłanka z art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, a więc czy rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia.

Definicja legalna „przyczyn dotyczących zakładu pracy” została uregulowana w art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. a-d ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia (Dz. U. z 2008 roku Nr 69, poz. 415 ze zm.), gdzie wskazano, iż ilekroć jest mowa o przyczynach dotyczących zakładu pracy oznacza to:

a) 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 kodeksu pracy, w przypadku rozwiązania stosunków pracy lub stosunku służbowego z tych przyczyn u pracodawcy zatrudniającego mniej niż 20 pracowników;

b) rozwiązanie stosunków pracy lub stosunku służbowego z powodu ogłoszenia upadłości pracodawcy, jego likwidacji lub likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych albo 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 (1) ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.) z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Sąd Okręgowy w pełni podzielił stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w uzasadnieniu wyroku z dnia 27 sierpnia 2013 r. w sprawie II PK 240/12, 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 prowadziłoby 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.

Podobnie trafnie wskazał Sąd Apelacyjny w Katowicach w wyroku z dnia 23 maja 2013 r. w sprawie III AUa 1557/13, że odmowa przyjęcia przez ubezpieczoną warunków pracy i płacy prowadzących do niekorzystnej zmiany warunków pracy i płacy ubezpieczonej nie stanowiła współprzyczyny rozwiązania stosunku pracy, a zatem nie można kwestionować, że stosunek pracy ubezpieczonej ustał z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych.

Zdaniem Sądu I instancji taka sytuacja miała miejsce w przedmiotowej sprawie. W piśmie wypowiedzającym umowę o pracę z dnia 02 stycznia 2013 r. jako przyczyna wypowiedzenia zostały wskazane zmiany polegające na konieczności dostosowania stanowisk pracy oraz wynagrodzenia za pracę do obowiązującego u pracodawcy Regulaminu Wynagradzania. Powyższe w pełni koresponduje też z zapisem w świadectwie pracy datowanym na dzień 30 kwietnia 2013 r., z którego wynika, że stosunek pracy z odwołującą został rozwiązany za wypowiedzeniem (art. 30 § 1 pkt 2 k.p.). Nadto treść oficjalnego pisma nadesłanego przez (...) w G. na żądanie tego Sądu wskazuje, że rozwiązanie stosunku pracy znacząco pogorszyło zwłaszcza warunki płacy ubezpieczonej. H. L. (1) odmówiła przyjęcia zaproponowanych jej nowych warunków pracy i płacy, wskazując, że są dyskryminujące.

Sąd Okręgowy zważył, iż wypowiedzenie warunków umowy o pracę z dnia 02 stycznia 2013 r. w kontekście całokształtu sytuacji ubezpieczonej okazało się mieć zdecydowanie negatywny wpływ na jej sytuację jako pracownika, ponieważ z uwagi na zmianę systemu wynagrodzenia i premiowania jej miesięczne uposażenie uległo obniżeniu o kwotę około 1.000 zł.

Tym samym, w ocenie tego Sądu, odmowy przyjęcia nowych warunków zatrudnienia przez wnioskodawczynię nie należy uznawać za współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy.

Reasumując powyższe Sąd I instancji doszedł do przekonania, że przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało, iż rzeczywistą i faktyczną przyczyną rozwiązania z odwołującą stosunku pracy były przyczyny ekonomiczne dotyczące (...) w G., w którym H. L. (1) była zatrudniona, co zgodnie z cytowanym wyżej art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, stanowi przyczynę dotyczącą zakładu pracy.

W konsekwencji Sąd ten uznał, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn nie dotyczących pracowników, a zatem H. L. (1) spełnia wszystkie warunki do przyznania prawa do dochodzonego świadczenia.

Stwierdził, że podnoszona przez organ rentowy okoliczność, że rozwiązanie przedmiotowej umowy nie nastąpiło z przyczyn dotyczących pracodawcy nie znajduje odzwierciedlenia w zebranych w niniejszej sprawie materiale dowodowym.

W konkluzji, działając na mocy art. 477 (14) § 2 k.p.c. w związku z art. 7 ust. 1 oraz przywołanymi wyżej przepisami ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, orzekł jak w sentencji wyroku.

Apelację od powyższego wyroku wywiódł Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. zaskarżając ten wyrok w całości i zarzucając mu:

1) naruszenie prawa materialnego, a mianowicie przepisu art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. z 2004 r. Nr 120, poz. 1252 ze zm.) poprzez przyjęcie, że H. L. (1) spełnia ustawowe przesłanki uzasadniające przyznanie jej prawa do świadczenia przedemerytalnego na podstawie tego przepisu;

2) naruszenie prawa procesowego, a w szczególności: art. 231, art. 232 i art. 233 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego przeprowadzenia postępowania dowodowego, sprzeczność rozumowania z zasadami logiki i doświadczenia życiowego, brak rozważenia zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego i dokonania jego oceny z pominięciem faktu okoliczności powodujących zmiany regulaminu wynagrodzenia w (...) w G. oraz zakresu w jakim obejmuje pracowników, co w konsekwencji doprowadziło do ustalenia, że rozwiązanie stosunku pracy z H. L. (1) nastąpiło z przyczyn nie dotyczących pracowników.

W uzasadnieniu apelacji organ rentowy dokonał streszczenia postępowań: administracyjnego i sądowego-pierwszoinstancyjnego w niniejszej sprawie, powołał treść przepisów: art. 2 ust. 1 pkt 2 i ust. 3 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, jak również art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. a i b ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415 ze zm.) oraz wskazał, że stanowisko Sądu Okręgowego nie zostało w pełni szczegółowo wyjaśnione, uzasadnione i poparte materiałem dowodowym.

Podniósł, że Sąd ten nie wyjaśnił przyczyn będących podstawą zmiany regulaminu wynagradzania w (...) w G. i w konsekwencji kręgu osób dotkniętych koniecznością dokonania wypowiedzenia dotychczasowych warunków płacy.

Zdaniem apelującego rozwiązanie stosunku pracy z H. L. (1) nie nastąpiło w ramach zwolnień grupowych, o których mowa w art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunku pracy, czy też z powodu likwidacji stanowiska pracy. Miało charakter indywidualny, nie wiadomo jaka była przyczyna, bez której nie doszłoby do rozwiązania stosunku pracy z wnioskodawczynią.

Zatem, w ocenie organu rentowego, ubezpieczona nie spełnia przesłanek określonych w art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. a i b ustawy o promocji zatrudnienia.

W konkluzji apelacji organ ten wnosił o:

1) zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie odwołania, ewentualnie

2) uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd I instancji.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Po uzupełnieniu postępowania dowodowego w postępowaniu apelacyjnym okazało się, że apelacja organu rentowego zasługuje na uwzględnienie w sposób skutkujący zmianą zaskarżonego wyroku i oddaleniem odwołania.

Ustosunkowując się na wstępie do zarzutu naruszenia prawa procesowego, a w szczególności przepisu art. 231 k.p.c. stwierdzić należy, że sposób jego sformułowania wskazuje, że apelujący upatruje jego naruszenia poprzez przyjęcie na podstawie ustalonego w sprawie stanu faktycznego, że rozwiązanie stosunku pracy z H. L. (1) nastąpiło z przyczyn nie dotyczących pracowników, zgodnie z przepisami o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

Tak sformułowany zarzut nie odnosi się jednak do sfery ustaleń faktycznych (jak błędnie przyjmuje organ rentowy), lecz w istocie dotyczy subsumpcji ustalonego w sprawie stanu faktycznego pod hipotezę przepisu art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. z 2013 r., poz. 170 ze zm., nazywaną dalej ustawą o świadczeniach przedemerytalnych), a zatem dotyczy wnioskowania z faktów o prawie, a nie wnioskowania z dowodów o faktach.

W związku z powyższym zarzut ten uznać należy za chybiony.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia art. 232 k.p.c. Sąd II instancji zauważa, że przepis art. 232 zd. 1 k.p.c. skierowany jest do stron procesu, a zatem Sąd nie może naruszyć tego przepisu. Naruszenie natomiast art. 232 zd. 2 k.p.c. może nastąpić poprzez nieskorzystanie z tego uprawnienia w sytuacji, gdy przeprowadzenie dowodu z urzędu jest jedynym sposobem przeciwdziałania niebezpieczeństwu oczywiście nieprawidłowego rozstrzygnięcia sprawy, podważającego funkcję procesu (por. wyrok S.N. z dnia 16 lipca 2014 r., II PK 266/13, LEX nr 1496286).

W ocenie Sądu Apelacyjnego taka właśnie sytuacja miała miejsce w niniejszej sprawie – zachodziła potrzeba dopuszczenia przez Sąd I instancji z urzędu dowodów z dokumentów pozwalających ocenić, czy wypowiedzenie zmieniające z dnia 02 stycznia 2013 r. doprowadziło do radykalnego obniżenia wynagrodzenia H. L. (1), czego Sąd ten jednak nie uczynił.

Powyzsze zasadnym czyni zarzut naruszenia prawa procesowego, a w szczególności art. 232 zd. 2 k.p.c.

Podniesiony w apelacji zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. wymaga wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, lub nie uwzględnił wszystkich przeprowadzonych w sprawie dowodów, jedynie to bowiem może być przeciwstawione uprawnieniu do dokonywania swobodnej oceny dowodów (por. wyrok S.N. z dnia 13 października 2004 r., III CK 245/04, LEX 174185).

Zdaniem Sądu II instancji zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. jest zasadny w tym sensie, że Sąd Okręgowy bez uzupełnienia postępowania dowodowego we wskazany wyżej sposób, uznał przeprowadzone w postępowaniu sądowym-pierwszoinstancyjnym dowody za wystarczające i miarodajne dla dokonania istotnych ustaleń faktycznych w sprawie.

W konsekwencji, celem uzupełnienia postępowania dowodowego w postępowaniu apelacyjnym, na mocy art. 382 k.p.c., Sąd Apelacyjny dopuścił dowody: z listy płac H. L. (1) z okresu 6 miesięcy przed rozwiązaniem umowy o pracę (koperta k. 74 akt sprawy), z regulaminu wynagradzania wprowadzonego zarządzeniem nr (...) dyrektora naczelnego (...), nazywanego dalej (...), z dnia 29 października 2012 r. (koperta k. 63 akt sprawy), z regulaminu wynagradzania wprowadzonego zarządzeniem nr (...) dyrektora (...) Publicznego Szpitala (...), nazywanego dalej (...), z dnia 01 października 1999 r. z zarządzeniami zmieniającymi (koperta k. 93 akt sprawy) oraz z informacji z (...) w G. z dnia 13 maja 2015 r. w przedmiocie pracowników, którym wypowiedziano warunki pracy i płacy (k. 73 akt sprawy).

Z przeprowadzonych wyżej dowodów wynika, że w związku z wejściem w życie regulaminu wynagradzania wprowadzonego zarządzeniem nr (...) dyrektora naczelnego (...) z dnia 29 października 2012 r. wypowiedzenia warunków pracy i płacy otrzymali wszyscy pracownicy (...) w G., tj. (...) osoby.

Miesięczna stawka wynagrodzenia zasadniczego ubezpieczonej, zatrudnionej na stanowisku starszej pielęgniarki, odpowiadająca kategorii osobistego zaszeregowania XIII-XIV (według starego regulaminu wynagradzania), do dnia 30 kwietnia 2014 r. wynosiła 2.389 zł brutto, zaś zaproponowana w wypowiedzeniu zmieniającym nowa stawka wynagrodzenia zasadniczego, odpowiadająca kategorii osobistego zaszeregowania XV (według nowego regulaminu wynagradzania), wynosiła 2.178 zł brutto.

W okresie od listopada 2012 r. do marca 2013 r. wnioskodawczyni oprócz wynagrodzenia zasadniczego miała również premię regulaminową wynoszącą 10 % jej wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatki do wynagrodzenia (w tym dodatek za wysługę lat w wysokości 20 % wynagrodzenia zasadniczego).

W nowym regulaminie wynagradzania dotychczasową premię regulaminową (R.. IV § 17 pkt 1 starego regulaminu wynagradzania w zw. z załącznikiem nr 4), zastąpiono w istocie premią uznaniową (R.. XIV § 24 nowego regulaminu wynagradzania), zaś prawo do dodatku za wysługę lat i do nagrody jubileuszowej uzależniono od długości stażu w (...) w G. (odpowiednio: R.. VII § 13 i R.. XVI § 30 nowego regulaminu wynagradzania), lecz w myśl pkt I ppkt 1 załącznika nr 1 do nowego regulaminu wynagradzania pracownicy (...), którzy nabyli prawo do nagrody jubileuszowej w okresie obowiązywania starego regulaminu wynagradzania, zachowali swoje uprawnienia co do okresów zatrudnienia i okresów równorzędnych z okresami zatrudnienia, uprawniających do nagrody jubileuszowej (także dodatku za wysługę lat – R.. VII § 13 pkt 1).

H. L. (2) nie spełnia ustawowych przesłanek ustalenia jej prawa do świadczenia przedemerytalnego wynikających z art. 2 ust. 1 pkt 1 i 3-6 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych.

Spór w przedmiotowej sprawie koncentrował się na kwestii, czy przeprowadzone w niniejszej sprawie dowody dają podstawę do przyjęcia, że zaistniała określona w art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych przesłanka do ustalenia H. L. (2) prawa do świadczenia przedemerytalnego w postaci rozwiązania stosunku pracy 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 ze zm., nazywanej dalej ustawą o promocji zatrudnienia).

Nie jest natomiast przedmiotem sporu i nie budzi wątpliwości okoliczność spełniania przez ubezpieczoną pozostałych przesłanek ustalenia jej prawa do świadczenia przedemerytalnego z art. 2 ust. 1 pkt 2 oraz ust. 3 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych.

Na wstępie ustalić zatem należało, czy u podstaw rozwiązania stosunku pracy łączącego H. L. (2) z (...) w G. leżały przyczyny dotyczące zakładu pracy w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. a-d ustawy o promocji zatrudnienia.

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 ustawy o promocji zatrudnienia, wobec czego analizie podlega jedynie, czy zachodzi przyczyna wymieniona w art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. a ustawy o promocji zatrudnienia, tj. rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, zgodnie z przepisami o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Sąd Apelacyjny podziela w pełni stanowisko zaprezentowane w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 17 maja 2007 r. w sprawie III BP 5/07, publik. 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 H. L. (2) nowych warunków płacy, nie daje podstaw do zakwestionowania stanowiska, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

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 S.N. z dnia 12 sierpnia 2009 r., II PK 38/09, LEX nr 560731).

Ugruntowane stanowisko Sądu Najwyższego przemawia za przyjęciem, że za dokonane wyłącznie z przyczyn niedotyczących pracowników może być uznane rozwiązanie stosunku pracy wskutek wypowiedzenia warunków płacy, które prowadziłyby do radykalnego obniżenia wynagrodzenia pracownika (przy niezmienionych wymaganiach) lub gdyby nowe warunki pracy nosiły znamiona szykany (por. postanowienie S.N. z dnia 21 sierpnia 2008 r., II PK 67/08, LEX nr 785526 oraz wyroki S.N.: z dnia 27 sierpnia 2013 r., II PK 340/12, LEX nr 1409529 i z dnia 16 listopada 2000 r., I PKN 79/00, OSNP 2002/10/240).

W ocenie Sądu II instancji, chociaż zaproponowane H. L. (2) w wypowiedzeniu zmieniającym z dnia 02 stycznia 2013 r. (przy niezmienionych wymaganiach) nowe warunki płacy w postaci niższego o 211 zł brutto niż dotychczasowe miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego liczonego wraz z dodatkiem za wysługę w wysokości 20 % tego wynagrodzenia (przy uwzględnieniu jedynie stażu pracy w (...) w G.) są niewątpliwie mniej korzystne niż dotychczasowe (różnica w sumie 253,20 zł brutto na niekorzyść ubezpieczonej), lecz nie można uznać, że proponowane warunki były na tyle niekorzystne, że można było z góry zakładać, iż wnioskodawczyni ich nie przyjmie. Brak jest w szczególności podstaw do uznania, że nowe warunki płacy nosiły znamiona szykany (nowe warunki pracy i płacy zaproponowano wszystkim pracownikom (...) w G.).

Zasadne jest zatem przyjęcie, że odmowa przyjęcia przez H. L. (2) zaproponowanych w wypowiedzeniu zmieniającym nowych warunków płacy stanowi współprzyczynę rozwiązania umowy o pracę z (...) w G..

Powyższe uniemożliwia uznanie, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn niedotyczących pracowników, zgodnie z przepisami o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników co determinuje z kolei przyjęcie, że nie zachodzi przyczyna dotycząca zakładu pracy w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. a ustawy o promocji zatrudnienia.

Tym samym, wbrew stanowisku Sądu Okręgowego, ubezpieczona nie spełnia, wynikającej z treści art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, spornej przesłanki ustalenia jej prawa do świadczenia przedemerytalnego w postaci rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia.

Wobec niespełniania łącznie wszystkich ustawowych przesłanek ustalenia wnioskodawczyni prawa do świadczenia przedemerytalnego z art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych brak jest podstaw prawnych do przyznania jej tego świadczenia.

Uznając, że apelacja organu rentowego zasługuje na uwzględnienie, działając na mocy art. 386 § 1 k.p.c., Sąd Apelacyjny orzekł jak w sentencji wyroku.