

Sygn. akt VII U 417/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 czerwca 2018 r.

Sąd Okręgowy Warszawa - Praga w Warszawie VII Wydział Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Agnieszka Stachurska

Protokolant: protokolant sądowy Urszula Kalinowska

po rozpoznaniu w dniu 8 czerwca 2018 r. w Warszawie

sprawy D. W.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych(...) Oddział w W.

o świadczenie przedemerytalne

na skutek odwołania D. W.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W.

z dnia 1 lutego 2018 r., znak: (...)

zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że przyznaje D. W. prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia 8 grudnia 2017 roku.

UZASADNIENIE

D. W. złożyła w dniu 27 lutego 2018r. odwołanie od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. z dnia 1 lutego 2018r., znak: (...), odmawiającej prawa do świadczenia przedemerytalnego i wniosła o jej zmianę poprzez przyznanie prawa do ww. świadczenia.

W uzasadnieniu odwołania D. W. wskazała, że decyzja organu rentowego jest dla niej krzywdząca, a interpretacja podstawy zwolnienia z pracy i przyjęcie, że stanowisko, na którym była zatrudniona, nie zostało zlikwidowane, jest błędne. Zdaniem odwołującej rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy, gdyż została zaproponowana istotna zmiana warunków pracy na niekorzyść pracownika. Odwołująca wyjaśniła, że pracowała w Archiwum (...) w N. w okresie od 1 czerwca 2005r. do 31 października 2016r. Przyczyną wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę była reorganizacja związana

z rozformowaniem Archiwum (...)i przejęcie jej w trybie art. 23⁽¹⁾ k.p. przez Archiwum (...) w O.. Odwołująca zaznaczyła, że propozycja przyjęcia pracy w Archiwum (...) była nierealna, gdyż wiązała się z istotnym pogorszeniem warunków pracy i jej życia, a wynika to z tego, że Archiwum (...) jest oddalone od jej miejsca zamieszkania o około 400 km. W związku z tym wynajęcie mieszkania, koszty utrzymania i dojazdu do rodziny pochłaniałby bardzo dużą część wynagrodzenia. Poza tym długotrwała rozłąka z najbliższymi oraz trudności w zaaklimatyzowaniu się w nowym miejscu były dla odwołującej nie do zaakceptowania. W związku z powyższym odwołująca wniosła o ponowne rozpatrzenie sprawy i przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego (odwołanie z dnia 27 lutego 2018r., k. 3-4 a.s.).

W odpowiedzi na odwołanie z dnia 23 marca 2018r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. wniósł o oddalenie odwołania na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c.

Uzasadniając stanowisko organu rentowego, działająca w jego imieniu pełnomocnik powołała się na treść art. 2 i 3 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych i wskazała, że z pisma pracodawcy odwołującej z dnia 16 stycznia 2018r. oraz z dołączonego do niego oświadczenia z dnia 3 stycznia 2017r. wynika, że wnioskodawczyni nie przyjęła warunków zatrudnienia zaproponowanych przez pracodawcę w wypowiedzeniu z dnia 2 listopada 2016r. Wobec tego organ rentowy uznał, że stosunek pracy z odwołującą został rozwiązany w trybie art. 30 § 1 pkt 2 k.p., a zatem odwołanie powinno podlegać oddaleniu (odpowiedź na odwołanie z dnia 23 marca 2018r., k. 5-6 a.s.).

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

D. W. urodziła się w dniu (...) Mieszka w miejscowości P. przy ul. (...) (dowody z dokumentów załączonych do akt rentowych – okoliczność bezsporna).

W okresie od 1 czerwca 2005r. do 31 października 2016r. D. W. była zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy w Archiwum(...) w N. (dalej również jako Archiwum (...)) z siedzibą przy ul. (...). Początkowo pracowała na stanowisku referenta, a następnie od 1 sierpnia 2010r. powierzono jej stanowisko pomocnika archiwisty w Sekcji Opracowywania, Udostępniania i Kwerend. Na dzień 6 czerwca 2016r. warunki pracy odwołującej kształtowały się następująco:

- stanowisko – pomocnik archiwisty,
- VIII kategoria zaszeregowania, tabel „D”, wynagrodzenie zasadnicze 2.000,00 zł,
- dodatek za wysługę lat - 20% wynagrodzenia zasadniczego.

(umowa o pracę z 1 czerwca 2005r., k. 24 a.o., umowa o pracę z 15 grudnia 2006r., k. 56 a.o., porozumienie zmieniające z 06 lipca 2010r., k. 82 a.o., świadectwo pracy, k. 162-164 a.o., zeznania odwołującej, k. 17 a.s.).

Pismem z dnia 29 września 2016r. pracodawca poinformował odwołującą,

że z dniem 1 listopada 2016r., na podstawie art. 23⁽¹⁾ § 3 k.p., nastąpi przejście Archiwum (...) z siedzibą w N. na nowego pracodawcę, którym będzie Archiwum (...) z siedzibą w N.. W piśmie informacyjnym wskazano, że przyczyną przejścia jest powstanie Archiwum (...)

w N. utworzonego z połączenia rozformowanego Archiwum

(...) i przeformowanego Archiwum (...)

na podstawie decyzji nr (...) Ministra Obrony Narodowej z dnia 28 września 2016r.

w sprawie zmian organizacyjnych i etatowych w jednostkach organizacyjnych podległych Dyrektorowi Wojskowego Biura Historycznego. Wskazano również, że w związku

z przejściem zakładu pracy nowy pracodawca w celu dostosowania struktury stanowisk

do nadanego etatu i limitu zatrudnienia bazowego zobligowany będzie do dokonania ewentualnych wypowiedzeń umów o pracę, wypowiedzeń warunków pracy i płacy oraz przekwalifikowania pracowników. Odwołująca przyjęła powyższe do wiadomości w dniu 29 września 2016r. (informacja o przejściu zakładu pracy, k. 139-140 a.o.).

Kolejnym pismem z dnia 12 października 2016r. Archiwum(...) uzupełniło wcześniejszą informację o przejściu zakładu pracy na nowego pracodawcę, wskazując, że w związku z § 4 pkt 5 decyzji nr (...) Dyrektora Wojskowego Biura Historycznego z dnia 10 października 2016r. w sprawie zmian organizacyjnych i etatowych w podległych jednostkach organizacyjnych oraz zmian w zestawieniu zadań mobilizacyjnych, w wykonaniu pkt 4 decyzji nr (...) Ministra Obrony Narodowej z dnia 28 września 2016r., nastąpi przekazanie części zadań likwidowanego Archiwum (...) do Archiwum(...) w O., w związku z czym z dniem 1 listopada 2016r. nastąpi przejście stanowiska pracy odwołującej z Archiwum (...) z siedzibą w N. do nowego pracodawcy, którym będzie Archiwum (...) w O. przy ul. (...). Odwołująca

przyjęła powyższe do wiadomości w dniu 12 października 2016r. (uzupełnienie informacji o przejściu zakładu pracy. k. 141-142 a.o., zeznania odwołującej k. 17 a.s.).

W dniu 2 listopada 2016r. Dyrektor Archiwum (...) w O. przedstawił D. W. porozumienie zmieniające umowę o pracę z dnia 15 grudnia 2006r. W treści porozumienia zmieniającego powołano się na decyzję nr (...) Ministra Obrony Narodowej z dnia 28 września 2016r. oraz na przejęcie odwołującej do Archiwum (...) w O. w trybie art. 23⁽¹⁾ k.p. Zaproponowano następujące warunki pracy i płacy:

- stanowisko Kierownika Sekcji Administracji Ogólnej,
- XIV kategoria zaszeregowania, wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1.950,00 zł,
- stawka dodatku funkcyjnego – 36% zgodnie z zał. Nr (...) do (...) dla (...),
- premia regulaminowa – 10% zgodnie z regulaminem premiowania (...) w O.,
- dodatek za wysługę lat – zgodnie z art. 37 (...) dla (...).

Nowe warunki pracy miały obowiązywać od 1 listopada 2016r. D. W. odmówiła przyjęcia powyższego porozumienia z uwagi na swój wiek, znaczną odległość od domu i związane z tym koszty dojazdu, a także trudności spowodowane koniecznością zaaklimatyzowania się w nowym miejscu (porozumienie zmieniające z 2 listopada 2016r., k. 146 a.o., zeznania odwołującej, k. 17 a.s.). Tego samego dnia Dyrektor Archiwum (...) w O. przedstawił D. W. oświadczenie o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę z dnia 15 grudnia 2006r. z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, wskazując, że upłynie dnia 28 lutego 2017r. W treści oświadczenia wskazano, że po upływie okresu wypowiedzenia, tj. od dnia 1 marca 2017r., pracodawca proponuje odwołującej tożsame warunki pracy, jakie wskazano w porozumieniu zmieniającym z dnia 2 listopada 2016r. (wypowiedzenie warunków umowy o pracę, k. 147 a.o.).

W dniu 3 stycznia 2017r. D. W. złożyła oświadczenie, że nie przyjmuje proponowanych warunków pracy i płacy (oświadczenie z 3 stycznia 2017r., k. 149 a.o., zeznania odwołującej, k. 17 a.s.).

Stosunek pracy D. W. z Archiwum (...) w O. uległ rozwiązaniu z upływem okresu wypowiedzenia, tj. z dniem 1 marca 2017r. Pracodawca wystawił odwołującej świadectwo pracy, w którym wskazał, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania w trybie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. za wypowiedzeniem przez pracodawcę z zachowaniem okresu wypowiedzenia (świadectwo pracy, k. 162 a.o., zeznania odwołującej, k. 17 a.s.).

Oprócz odwołującej porozumienie zmieniające warunki pracy i płacy otrzymały również inne osoby. Część z nich miała zostać przeniesiona do nowopowstałego Archiwum (...) w N., a część do Archiwum (...) w T. oraz Archiwum (...) w O.. Oprócz odwołującej propozycje przeniesienia otrzymało około 8 osób, w tym D. B., A. K. oraz D. M., którym tak jak odwołującej zaproponowano pracę w Archiwum (...) w O.. Większość osób, w tym osoby wymienione wyżej, odmówiły zawarcia porozumienia dotyczącego nowych warunków pracy i płacy, a dodatkowo w trakcie okresu wypowiedzenia złożyły oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków umowy o pracę (pismo Archiwum (...) w O. z 9 maja 2018r., k. 18 a.s., zeznania odwołującej, k. 17 a.s.).

Od dnia 1 czerwca 2017r. D. W. była zarejestrowana w Powiatowym Urzędzie Pracy w N. jako osoba bezrobotna z prawem do zasiłku do dnia 31 maja 2018r. (zaświadczenie z PUP w N. z 7 grudnia 2017r., k. 35 a.r.).

W dniu 7 grudnia 2017r. D. W. złożyła w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. wniosek o świadczenie przedemerytalne. Do wniosku dołączyła dokumenty potwierdzające informacje o okresach składkowych i nieskładkowych (wniosek odwołującej z 7 grudnia 2017r. z załącznikami, k. 1-35 a.r.).

W toku postępowania wyjaśniającego organ rentowy zwrócił się do Archiwum (...) w O. z prośbą o podanie dokładnej przyczyny uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy. W odpowiedzi na powyższą prośbę Archiwum (...)

w O. pismem z dnia 16 stycznia 2018r. poinformowało organ rentowy, że odwołująca nie przyjęła warunków umowy o pracę zaproponowanych w porozumieniu zmieniającym, w związku czym stosunek pracy został rozwiązany po upływie okresu wypowiedzenia (wniosek o udzielenie informacji, k. 42 a.r., pismo z Archiwum (...) w O., k. 43 a.s.).

Po rozpatrzeniu wniosku odwołującej ZUS (...) Oddział w W. wydał w dniu 1 lutego 2018r. decyzję znak: (...), w której odmówił przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego. W uzasadnieniu decyzji organ rentowy wskazał, że wniosek o przyznanie świadczenia przedemerytalnego załatwiono decyzją odmowną, ponieważ na świadectwie pracy z dnia 1 marca 2017r. wystawionym przez Archiwum (...) w O. brak podanej przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Organ rentowy poinformował, że w toku postępowania wyjaśniającego z ww. Archiwum ustalono, że stosunek pracy nie został rozwiązany z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Ponadto z wypowiedzenia warunków pracy z dnia 2 listopada 2016r. wynika, że odwołująca nie przyjęła nowych warunków umowy o pracę, a stanowisko, na którym była zatrudniona nie zostało zlikwidowane. Jednocześnie organ rentowy ustalił, że odwołująca posiada łączny staż pracy w wymiarze 31 lat, 1 miesiąca i 11 dni, w tym:

- okresy składkowe w wymiarze 19 lat, 4 miesięcy i 21 dni,
- okresy nieskładkowe w wymiarze 6 lat, 3 miesięcy i 20 dni,
- okresy uzupełniające – pracy w gospodarstwie rolnym w wymiarze 5 lat i 5 miesięcy.

(decyzja ZUS z 1 lutego 2018r., k. 55 a.r.).

Sąd Okręgowy ustalił powyższy stan faktyczny w oparciu o zebrany w toku postępowania materiał dowodowy, obejmujący dowody z dokumentów oraz zeznania odwołującej. Sąd dał wiarę zebrany w sprawie dokumentom wymienionym powyżej, załączonym do akt sprawy, w tym do akt rentowych oraz akt osobowych odwołującej, ponieważ nie budziły one wątpliwości co do ich wiarygodności i nie były kwestionowane przez strony postępowania. Sąd jako wiarygodne ocenił również zeznania D. W., gdyż wskazywane przez nią okoliczności korespondowały z treścią pozostałych dowodów. Odwołująca zeznając wskazała takie okoliczności w zakresie dotyczącym zatrudnienia w Archiwum (...) w N., a następnie w (...) w N. oraz (...) w O., które znalazły potwierdzenie w dokumentacji osobowej. Zastrzeżeń Sądu nie budziły także zeznania odwołującej co do przyczyn odmowy przyjęcia zaproponowanych jej warunków pracy, dlatego Sąd dał im wiarę.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołanie D. W. było zasadne.

Spór w rozpatrywanej sprawie dotyczył spełnienia przez odwołującą przesłanek koniecznych do przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego. Przesłanki te określa ustawa z dnia 30 kwietnia 2004r. o świadczeniach przedemerytalnych (t.j. Dz. U. z 2017r., poz. 2148 – dalej jako u.ś.p.). Przepis art. 2 ust. 1 tej ustawy w pkt 2 wskazuje, że 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 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz. U. poz. 1065 – dalej jako „ustawa o promocji zatrudnienia”), w którym była zatrudniona przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, ukończyła co najmniej 55 lat (kobieta) albo 60 lat (mężczyzna) oraz posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący

co najmniej 30 lat dla kobiet i 35 lat dla mężczyzn. Ponadto zgodnie z art. 2 ust. 3 ww. 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:

- 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) złożyła 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.

W stanie faktycznym przedmiotowej sprawy niesporne było, że D. W. spełniła część przesłanek koniecznych do przyznania świadczenia przedemerytalnego. Do dnia rozwiązania stosunku pracy ukończyła 55 lat, legitymuje się co najmniej 30 letnim stażem pracy (łącznie 31 lat, 1 miesiąc i 11 dni), a ponadto nadal jest zarejestrowana jako osoba bezrobotna i przedstawiła zaświadczenie Powiatowego Urzędu Pracy, w którym wskazano, że pobierała zasiłek dla bezrobotnych przez okres co najmniej 180 dni i w trakcie tego okresu nie odmówiła bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej. Powyższych okoliczności organ rentowy nie kwestionował. Wskazywał natomiast na niespełnienie przez odwołującą przesłanki określonej w art. 2 ust. 1 pkt 2 u.ś.p., a dotyczącej przyczyn rozwiązania stosunku pracy z Archiwum (...) w O.. Sąd analizując tę kwestię miał na względzie rozumienie pojęcia „rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn dotyczących zakładu pracy”. Treść 2 ust. 1 pkt 2 u.ś.p. w tym zakresie odsyła wprost do ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, która w art. 2 ust. 1 pkt 29, jako przyczyny dotyczące zakładu pracy, każe rozumieć:

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 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,

b) rozwiązanie stosunku 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 § 1¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Jak wynika z ustaleń faktycznych, poczynionych w rozpatrywanej sprawie, D. W. otrzymała wypowiedzenie zmieniające w trybie art. 42 k.p. Ten sposób rozwiązania umowy o pracę może odpowiadać wskazanemu w art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z 2004r. o świadczeniach przedemerytalnych pojęciu przyczyn dotyczących zakładu pracy (wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 23 maja 2013r., III AUa 1557/12). Analogicznie jak w przypadku odpłaty pieniężnej, o której stanowi art. 8 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, może to mieć miejsce, gdy nowe warunki zaproponowane w związku z wypowiedzeniem zmieniającym można uznać za zmierzające do rozwiązania stosunku pracy lub obiektywnie nie do przyjęcia. Jeżeli natomiast pracownik odrzuca 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 nie ma racjonalnego powodu, który usprawiedliwiłaby wypłacanie w takiej sytuacji świadczenia przedemerytalnego (wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 3 czerwca 2015r., III AUa 1681/14; wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 19 maja 2016r., III AUa 1004/15).

W orzecznictwie kwestia ta, na tle prawa do odprawy pieniężnej, była przedmiotem pogłębionych rozważań (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 12 kwietnia 2012r., I PK 144/11; z dnia 12 sierpnia 2009r., II PK 38/09; z dnia 20 marca 2009r., I PK 185/08; z dnia 16 listopada 2000r., I PKN 79/00; z dnia 9 listopada 1990r., I PR 335/90; uchwała 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 2009r., III PZP 1/09). Z analizy orzecznictwa, które w sprawie o świadczenie przedemerytalne można per analogiam stosować, wynika, że jeżeli warunki wypowiedzenia zmieniającego prowadziły do niekorzystnej zmiany warunków płacy pracownika i odmowa przyjęcia przez niego takich warunków nie stanowiła współprzyczyny rozwiązania stosunku pracy, to nie można kwestionować, że stosunek pracy ustał z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych. Odmowa przyjęcia nowych warunków pracy, zaproponowanych pracownikowi w trybie wypowiedzenia zmieniającego, które pogarszają jego warunki pracy, nie stanowi w takiej sytuacji współprzyczyny rozwiązania stosunku pracy i przyjmuje się, że stosunek pracy, jeśli ulega rozwiązaniu, to zostaje rozwiązany z przyczyn nie dotyczących pracownika (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 21 sierpnia 2008r., II PK 67/08 oraz z dnia 4 lipca 2001r., I PKN 521/00, także: wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 16 marca 2018r., III AUa 821/17; wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 3 czerwca 2015r., III AUa 1681/14; wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 23 maja 2013r., III AUa 1557/12).

W przedmiotowej sprawie analiza stanu faktycznego, dokonana przez pryzmat powołanych przepisów i dorobku judykatury, prowadzi do wniosku, że nowe warunki pracy i płacy przedstawione odwołującej w wypowiedzeniu zmieniającym z dnia 2 listopada 2016r. nie były dla niej korzystne oraz obiektywnie możliwe do przyjęcia. Przemawia za tym szereg okoliczności. Przede wszystkim wskazać należy, że kluczowa dla odwołującej była zmiana miejsca świadczenia pracy z N. na O., a to dlatego, że odwołująca pozostawała w stosunku pracy z Archiwum (...) od czerwca 2005 roku i do czasu otrzymania propozycji zmiany warunków pracy niezmiennie pracowała w N.. W tym czasie wraz z rodziną zamieszkiwała w P., a więc blisko miejsca pracy. W związku z tym, uwzględniając długi staż pracy odwołującej u tego samego pracodawcy, ale przede wszystkim wiek i miejsce, gdzie od lat znajduje się jej centrum życiowe, zasadne było przyjęcie, że praca w nowym miejscu była dla odwołującej obiektywnie nie do przyjęcia. To nowe miejsce zatrudnienia, tj. Archiwum (...) w O., znajduje się w odległości około 350 kilometrów od miejsca zamieszkania D. W.. Wobec tego brak akceptacji nowych warunków pracy, co nieuchronnie wiązałaby się z koniecznością przeprowadzki i zmiany centrum życiowego odwołującej, nie może być ocenione jako współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy, także dlatego, że te nowe warunki zatrudnienia negatywnie skutkowałyby dla odwołującej również w wymiarze ekonomicznym. Ich przyjęcie wiązałoby się z koniecznością wynajęcia lub kupna lokalu mieszkalnego oraz transportu składników majątkowych lub ich sprzedaży. Ponadto, nastąpiłoby ograniczenie więzi rodzinnych, bo zmiana miejsca pracy wiązałaby się z przymusem opuszczenia miejsca stałego pobytu i potrzebą adaptacji w nowym, nieznanym środowisku.

W ocenie Sądu Okręgowego, konieczność dostosowania się odwołującej do opisanych zmian, co niewątpliwie byłoby skutkiem akceptacji proponowanych warunków zatrudnienia, powoduje, że propozycja nowego pracodawcy nie była możliwa do przyjęcia. Dokonując takiej oceny, przy uwzględnieniu w szczególności wieku odwołującej, Sąd miał na uwadze także to, że pracodawca wraz z propozycją nowego miejsca pracy nie złożył równocześnie propozycji udogodnień, które mogłyby ułatwić odwołującej zmianę miejsca zamieszkania, takich jak przykładowo dodatek mieszkaniowy czy zwrot całości lub części kosztów przejazdów z nowego miejsca pracy do aktualnego miejsca zamieszkania. Wprawdzie proponując nowe warunki płacowe nowy pracodawca zaproponował odwołującej wynagrodzenie, które po zsumowaniu wszystkich składników, byłoby zapewne wyższe niż dotychczas (odwołująca miała otrzymywać nieco niższe wynagrodzenie zasadnicze, jednakże miało ono być uzupełnione dodatkowym świadczeniem w postaci 36% dodatku funkcyjnego oraz premią), niemniej jednak w ogólnym rozrachunku sytuacja finansowa odwołującej pogorszyłaby się. Odwołująca musiałaby ponieść samodzielnie wszystkie koszty związane z zakwaterowaniem w O. i utrzymaniem tam oraz koszty dojazdu do rodziny.

Dodatkowo, zdaniem Sądu, nie można było pominąć, że przypadek odwołującej nie był odosobniony. Pracodawca składał innym osobom propozycje zmian warunków pracy i płacy, obejmujące również zmianę miejsca pracy na inne oddalone miejscowości, i zdecydowana większość z nich nie wyraziła zgody na ich przyjęcie. Wśród pracowników,

którzy – tak jak D. W. dostali propozycję pracy w O. – nikt otrzymanej propozycji nie przyjął, co pokazuje, że propozycja ta obiektywnie, a nie tylko w subiektywnym odbiorze odwołującej, nie była możliwa do przyjęcia.

W opisanych okolicznościach Sąd podzielił stanowisko odwołującej. Ocenił, że zmiana warunków zatrudnienia, w szczególności miejsca pracy na położone około 350 kilometrów od miejsca zamieszkania D. W., miała charakter istotny, wręcz rewolucyjny z perspektywy dotychczasowego przebiegu zatrudnienia odwołującej i jej sytuacji życiowej. Miała wywołać znaczące skutki w zakresie sfery ekonomicznej, rodzinnej i emocjonalnej odwołującej. W tym kontekście istotny okazał się wiek D. W., który nie pozostawał bez wpływu na jej możliwości adaptacyjne w nowym środowisku.

W konsekwencji – mając na względzie cytowane wyżej poglądy orzecznictwa i ustalenia faktyczne – Sąd zważył, że odwołująca odmawiając przyjęcia zaproponowanych jej warunków pracy i płacy nie przyczyniła się do rozwiązania stosunku pracy, a odpowiedzialność w tym zakresie ciąży w całości na pracodawcy. Tym samym stosunek pracy odwołującej uległ rozwiązaniu z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu, jakie temu pojęciu nadaje przepis art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych. Wobec tego, na podstawie wskazanego przepisu, D. W. mogła otrzymać świadczenie, o które się ubiegała. Sąd Okręgowy na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. zmienił więc zaskarżoną decyzję, przyznając odwołującej prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia 8 grudnia 2017r. Wskazany termin został ustalony na podstawie art. 7 ust. 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, zgodnie z którym prawo do świadczenia przedemerytalnego ustala się na wniosek osoby zainteresowanej od następnego dnia po dniu złożeniu wniosku wraz z dokumentami wskazanymi w dalszej części przepisu.

ZARZĄDZENIE

(...)