

Sygn. akt III AUa 1004/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 maja 2016 r.

Sąd Apelacyjny w Krakowie Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Agata Pyjas-Luty (spr.)
Sędziowie:	SSA Dariusz Płaczek SSA Grażyna Wiśniewska
Protokolant:	st. sekr. sądowy Ewa Dubis

po rozpoznaniu w dniu 19 maja 2016 r. w Krakowie

sprawy z wniosku **T. H.**

przeciwko **Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w K.**

o świadczenie przedemerytalne

na skutek apelacji wnioskodawczyni T. H.

od wyroku Sądu Okręgowego w Krakowie Wydziału VII Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 15 kwietnia 2015 r. sygn. akt VII U 3261/13

o d d a l a apelację.

Sygn. akt III AUa 1004/15

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 15 kwietnia 2015r. Sąd Okręgowy w Krakowie oddalił odwołanie T. H. od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w K. z dnia 24 października 2013r., którą organ rentowy odmówił wnioskodawczyni przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego, albowiem stosunek pracy nie został rozwiązany z przyczyn ekonomicznych, likwidacji stanowiska pracy, zmian technologicznych czy produkcyjnych tylko z powodu nieprzyjęcia przez T. H. zaproponowanych nowych warunków umowy o pracę.

Sąd Okręgowy ustalił, że T. H. w okresie od 16 października 1997r. do 31 grudnia 2012r. była zatrudniona w Spółdzielni (...) w K., na podstawie umowy o pracę, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowiskach: księgowej, Kierownika Działu Księgowości a ostatnio na stanowisku Głównej Księgowej. Uchwałą Rady Nadzorczej Spółdzielni z dnia 24 września 2012r. wprowadzono nową strukturę organizacyjną Spółdzielni. W wyniku dokonanych zmian dotychczasowe stanowisko Głównego Księgowego zostało połączone z funkcją Członka Zarządu i utworzone nowe

stanowisko pracy „Główny Księgowy – Członek Zarządu”. W dniu 27 września 2012r. T. H. otrzymała wypowiedzenie zmieniające dotychczasowe warunki pracy i płacy. Zgodnie z wypowiedzeniem od 1 stycznia 2013r. miała przejąć obowiązki Głównego Księgowego - Członka Zarządu, za wynagrodzeniem 5.500,00 zł. Ustalone w wypowiedzeniu zmieniającym wynagrodzenie za pracę było wyższe od dotychczasowego ustalonego na poziomie 5,450,00zł. Na stanowisku tym wnioskodawczyni jako Główna Księgową – Członek Zarządu miała wykonywać swoje dotychczasowe obowiązki tj. nadzorować pracę Działu Księgowości i dodatkowo jako Członek Zarządu współuczestniczyć w zarządzaniu Spółdzielnią.

Skarżąca ukończyła Akademię (...), z racji wykształcenia zawsze w okresie swojej pracy zawodowej zajmowała się sprawami związanymi z księgowością, nie miała natomiast doświadczenia w wykonywaniu czynności związanych z zarządzaniem. W związku z powyższym, ze względu na stan zdrowia i brak doświadczenia zawodowego w zarządzaniu odmówiła przyjęcia nowych warunków umowy o pracę. Z tych samych powodów skarżąca odmówiła przyjęcia pracy w charakterze członka zarządu również w latach 2009 i 2011r. Ostatecznie umowa o pracę uległa rozwiązaniu z dniem 31 grudnia 2012r. Wypowiedzenia zmieniające wręczono również dwóm innym pracownikom, które przyjęły nowe warunki pracy i płacy. Na miejsce skarżącej zatrudniono nową pracownicę E. N..

Wnioskodawczyni w dniu 27 października 2011r. ukończyła 55 lat życia, łącznie udokumentowała 33 lata pracy, w dacie wydania decyzji była zarejestrowana w Urzędzie Pracy jako osoba bezrobotna - od 15 marca 2013r., w okresie od 23 marca 2013r. do 22 marca 2014r. pobierała zasiłek dla bezrobotnych, nie odmówiła przyjęcia propozycji pracy w okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych i we właściwym czasie złożyła wniosek o świadczenie przedemerytalne.

Powyższy stan faktyczny sprawy Sąd ustalił na podstawie przedłożonych do akt sprawy dokumentów, których wiarygodności i mocy dowodowej nie kwestionowała żadna ze stron oraz na podstawie zeznań wnioskodawczyni, które ocenił jako wiarygodne w całości w zakresie przyczyn i okoliczności związanych z wypowiedzeniem jej dotychczasowych warunków pracy i płacy przez pracodawcę.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Okręgowy uznał odwołanie wnioskodawczyni za niezasadne, wskazując, że w świetle art. 2 ust.1 pkt 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004r. o świadczeniach przedemerytalnych dla oceny nabycia przez wnioskodawczynię świadczenia przedemerytalnego sporną kwestią było, czy stosunek pracy wnioskodawczyni został rozwiązany z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jednolity : Dz. U. z 3013r. poz. 170), przy bezspornym spełnieniu pozostałych przesłanek nabycia prawa do tego świadczenia. Powołując się na utrwalone orzecznictwo Sądu Najwyższego i sądów apelacyjnych Sąd Okręgowy wskazał, że świadczenie przedemerytalne jest świadczeniem o charakterze wyjątkowym, przysługującym ubezpieczonym o długim stażu ubezpieczeniowym, którzy z przyczyn od siebie niezależnych utracili źródło dochodu, a ze względu na wiek nie mogą jeszcze uzyskać prawa do emerytury. Zatem warunki do przyznania świadczenia powinny być interpretowane ściśle, dla uzyskania prawa do świadczenia konieczne jest łączne spełnienie wszystkich warunków wymienionych w ustawie. W ocenie tego Sądu, T. H. nie wykazała w toku postępowania, aby do rozwiązania umowy o pracę doszło wyłącznie z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Niewątpliwie – jak wykazało postępowanie dowodowe – w Spółdzielni (...) w K. doszło w roku 2012 do zmian reorganizacyjnych, w wyniku których połączono stanowisko Głównego Księgowego z funkcją członka zarządu. Stanowisko to powierzono w ramach wypowiedzenia zmieniającego skarżącej. W ocenie Sądu rodzaj i charakter zaproponowanej pracy z uwagi na : wykształcenie wnioskodawczyni, wieloletnie doświadczenie zawodowe w tym również na stanowiskach kierowniczych, na których praca wiąże się nie tylko z nadzorowaniem pracy podległych pracowników ale również zarządzaniem kierowanym wydziałem, awans zawodowy jak i wysokość zaproponowanego wynagrodzenia uzasadniały oczekiwanie pracodawcy, że skarżąca powinna przyjąć oferowane nowe warunki pracy. Mimo to wnioskodawczyni odmówiła przyjęcia zaproponowanych warunków pracy i płacy co w konsekwencji doprowadziło do rozwiązania umowy o pracę z dniem 31 grudnia 2012r. W tej sytuacji trudno przyjąć aby skarżąca utraciła źródło dochodu wyłącznie z przyczyn ekonomicznych czy reorganizacyjnych leżących po stronie pracodawcy i od siebie niezależnych. W ocenie Sądu twierdzenia skarżącej dotyczące braku kwalifikacji, czy stanu zdrowia lub chęci zatrudnienia innego pracownika na jej miejsce jak też zmian reorganizacyjnych leżących po stronie pracodawcy

- jako wyłącznej przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie znajdują uzasadnienia w świetle zebranego w sprawie materiału dowodowego. Skarżąca nie spełnia zatem wszystkich przesłanek niezbędnych do uzyskania świadczenia przedemerytalnego w rozumieniu przepisów art. 2 ust. 1 pkt. 2 i art. 2 ust. 3 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004r. o świadczeniach przedemerytalnych. Prowadziło to do oddalenia odwołania na zasadzie art. 477⁽¹⁴⁾§ k.p.c.

W apelacji od powyższego wyroku T. H., zaskarżając wyrok w całości, zarzuciła naruszenie prawa materialnego poprzez :

- naruszenie art. 2 ust.1 pkt 2 ustawy z dnia 3 kwietnia 2004r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz.U z 2013r. poz. 170) poprzez jego niezastosowanie skutkujące przyjęciem, że odwołującej się nie przysługuje świadczenie przedemerytalne, albowiem do rozwiązania stosunku pracy nie doszło z przyczyn dotyczących zakładu pracy, podczas gdy w świetle zebranego w sprawie materiału dowodowego należało przyjąć, że odwołująca się spełnia wszystkie warunki wskazane w tym przepisie,

- naruszenie art. 2 ust.1 pkt 29 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (dz.U. z 2015r. poz 149) poprzez jego błędną wykładnię skutkującą przyjęciem, że odmowa zaakceptowania warunków wyraźnie z jakiegoś powodu niedogodnych dla pracownika stoi na przeszkodzie uznaniu, że przyczyny rozwiązania stosunku pracy leżą wyłącznie po stronie zakładu pracy, podczas gdy w świetle bogatego i jednolitego orzecznictwa Sądu Najwyższego taka odmowa przyjęcia nowych warunków pozwala zasadnie przyjąć, że do rozwiązania stosunku pracy doszło z przyczyn leżących wyłącznie po stronie zakładu pracy,

oraz istotne naruszenie prawa procesowego, tj. 233§1 k.p.c. poprzez wyprowadzenie wniosków nie wynikających z zebranego materiału dowodowego i wybiórczą ocenę materiału dowodowego polegające na:

- wyprowadzeniu wniosku, że zaproponowane warunki pracy i płacy nie były dla odwołującej się niekorzystne, co jest sprzeczne z ustalonymi w sprawie faktami, że wynagrodzenie odwołującej się wzrosło faktycznie jedynie o 50 zł brutto przy jednoczesnym znacznym rozszerzeniu zakresu obowiązków i odpowiedzialności odwołującej się w stosunku do poprzednio wykonywanej pracy, a odwołująca nie miała kompetencji i doświadczenia potrzebnego do sprawowania funkcji członka zarządu,

- wyprowadzeniu wniosku, że pracodawca mógł zasadnie oczekiwać, że zaproponowane odwołującej się nowe warunki pracy i płacy zostaną przez nią zaakceptowane, co jest sprzeczne z ustalonymi w sprawie faktami, że odwołującej się dwukrotnie przez rozwiązaniem umowy o pracę proponowano tę samą zmianę warunków pracy i płacy, na którą nie wyrażała ona zgody, powołując się na swój stan zdrowia oraz brak doświadczenia w zarządzaniu,

- pominięciu istotnego dla rozstrzygnięcia faktu, że przyjęta na stanowisko odwołującej się pani E. N. była wdrażana w obowiązki odwołującej się i faktycznie zobligowana do przyjęcia dokumentów od odwołującej się jeszcze przed wszczęciem postępowania rekrutacyjnego na stanowisko Członka Zarządu – Głównego Księgowego, a następnie została na to stanowisko przyjęta, co pozwala wnioskować, że działanie pracodawcy było nakierowane na rozwiązanie umowy o pracę z odwołującą się,

- pominięciu faktu, że zakres obowiązków na stanowisku Członka Zarządu – Głównego Księgowego w istocie obejmowało wymiar czasu pracy pokrywający 1,6 etatu, co pozwala wnioskować, że wzrost obowiązków wynikający z proponowanych odwołującej się nowych warunków pracy był nie proporcjonalny do wzrostu zaproponowanego wynagrodzenia (50 zł brutto), a zatem zmiana warunków pracy i płacy była zmianą oczywiście niekorzystną dla odwołującej się.

Podnosząc powyższe zarzuty, apelująca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i orzeczenie, że przysługuje jej prawo do świadczenia przedemerytalnego wraz z odsetkami liczonymi od dnia złożenia wniosku o świadczenie do dnia zapłaty oraz zasądzenia na rzecz odwołującej się kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego ewentualnie o przekazanie sprawy sądowi I instancji i pozostawienie temu sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania w całości.

W obszernym uzasadnieniu apelacji apelująca wskazała, że zgodnie z dominującym poglądem wyrażonym w licznych orzeczeniach Sądu Najwyższego rozwiązanie umowy o pracę na skutek nie przyjęcia przez pracownika zaproponowanych w wypowiedzeniu zmieniającym nie wyklucza uznania, iż stosunek pracy uległ rozwiązaniu z przyczyn nie dotyczących pracownika. Przyjmuje się, że odmowa przyjęcia nowych warunków pracy może być uznana za współprzyczynę i tym samym prowadzić do uznania, że stosunek pracy nie został rozwiązany z przyczyn dotyczących pracodawcy wtedy, gdy pracownikowi zaproponowano odpowiednią, w tym odpowiadającą kwalifikacjom i doświadczeniu pracownika pracę, co przy uwzględnieniu interesu pracownika jak i zakładu pracy oraz rodzaju i charakteru zaproponowanej pracy uzasadniałoby oczekiwanie, iż pracownik powinien przyjąć oferowane nowe warunki pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 marca 2009r., I PK 185/08, OSNP 2010/21-22/259, uchwała Sadu Najwyższego z dnia 18 czerwca 2009r., III PZP 1/09, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 listopada 2000r., I PKN 79/00, OSNP 2002/10/240, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 listopada 1990r., I PR 335/90, OSP 1991 nr 9 poz. 212, postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 21 sierpnia 2008r., II PK 67/08, LEX nr 785526, postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 4 lipca 2001r., I PKN521/00, OSNP 2003/10/244). A contrario, jeżeli rozwiązanie stosunku pracy następuje wskutek odmowy przyjęcia przez pracownika nowych warunków pracy i płacy, które w sposób istotny pogarszają warunki pracy lub płacy, to rozwiązanie umowy o pracę należy uznać za spowodowane wyłączną przyczyną pracodawcy, a taka sytuacja zachodziła w przypadku odwołującej się. Nie miała ona bowiem doświadczenia na stanowisku związanym z zarządzaniem spółdzielnią ani w zakresie spraw członkowsko - mieszkaniowych, nie posiadała licencji zarządcy nieruchomości, nigdy nie sprawowała nadzoru nad osobą wykonującą pracę specjalisty do spraw członkowsko – mieszkaniowych, ponadto w 2008r. przebyła chorobę nowotworową i z tego powodu poddana była zaleceniu prowadzenia higienicznego, w tym możliwie bezstresowego trybu życia, o których to okolicznościach wiedział pracodawca. Dodatkowo proponowana podwyżka na poziomie ok. 30 zł netto była wynagrodzeniem rażąco i oczywiście nieadekwatnym w stosunku do zakresu odpowiedzialności oraz zakresu obowiązków obejmującego 1,6 etatu. Apelująca podkreśliła, że decyzja o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków nie była dla niej łatwa i przez długi czas rozważała jej warunki, jednak odmówiła ich przyjęcia przede wszystkim w obawie przed konsekwencjami jej działania jako osoby niedoświadczonej na stanowisku członka zarządu. Tak więc odmowa przyjęcia nowych warunków nie była motywowana subiektywnymi obawami, ale obiektywnymi i weryfikowalnymi okolicznościami, na temat których zarówno ona jaki pracodawca mieli wiedzę.

Sąd Apelacyjny zważył:

Apelacja nie zawiera uzasadnionych zarzutów. W niniejszej sprawie Sąd Okręgowy w zaskarżonym wyroku, a wcześniej organ rentowy w decyzji odmawiającej T. H. przyznania świadczenia przedemerytalnego, trafnie uznały, iż przy niespornym spełnieniu wszystkich innych przesłanek przyznania tego świadczenia, wynikających z art. 2 ust.1 pkt 2 i ust.2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004r. o świadczeniach przedemerytalnych (tekst jedn. Dz.U .z 2013r. poz. 170), wnioskodawczyni nie spełnia przesłanki rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

W ocenie Sądu Apelacyjnego nie zasługiwał na uwzględnienie zarzut apelacji naruszenia art. 233 k.p.c., tj. błędnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego i wyprowadzenia nietrafnego wniosku, iż zaproponowane apelującej nowe warunki pracy nie były dla niej niekorzystne, a pracodawca mógł oczekiwać, że wnioskodawczyni te warunki przyjmie. W oparciu o powołany przepis sąd przeprowadzający postępowanie dowodowe ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. W istocie, wbrew zarzutom apelacji, ustalenia faktyczne Sądu Okręgowego zostały dokonane przy uwzględnieniu całokształtu zebranego w sprawie materiału dowodowego, poddanego stosownej ocenie, bez naruszenia wyznaczonych treścią art. 233 k.p.c. granic swobodnej oceny dowodów, zgodnej także z zasadami logiki i doświadczenia życiowego. W szczególności Sąd Okręgowy prawidłowo ustalił dotychczasowe warunki pracy wnioskodawczyni na zajmowanym przez wiele lat stanowisku głównej księgowej, w tym zakres jej obowiązków i odpowiedzialności na dotychczasowym stanowisku oraz dotychczasowe kwalifikacje jak również zakres obowiązków proponowanych w wypowiedzeniu zmieniającym warunki pracy i płacy i Sąd Apelacyjny w pełni te ustalenia akceptuje i przyjmuje za własne, uznając za zbędne ponowne ich przytaczanie. Trafnie też ustalenia te zostały

przyjęte jako podstawa dokonania przez Sąd Okręgowy mającej istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy oceny, czy zaproponowane wnioskodawcy nowe warunki pracy były dla niej odpowiednie a omowa ich przyjęcia w okolicznościach niniejszej sprawy, w sytuacji niespornego przeprowadzania zmian organizacyjnych przez pracodawcę, w tym likwidacji dotychczasowego stanowiska pracy głównej księgowej i połączenia tego stanowiska z funkcją członka zarządu, mającego w swym zakresie obowiązków także nadzór nad sprawami członkowsko – mieszkaniowymi, stanowiła leżącą po stronie wnioskodawcy współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy.

Przechodząc z kolei do oceny zarzutów naruszenia prawa materialnego, należy zauważyć, że istota problemu sprowadza się do rozstrzygnięcia kwestii, czy w przedmiotowej sprawie, w sytuacji gdy do wypowiedzenia zmieniającego wnioskodawcy warunki pracy i płacy doszło bezspornie z przyczyn nie dotyczących pracownika, z powodu wprowadzenia nowej struktury organizacyjnej zakładu pracy, można przyjąć, że art. 2 ust.1 pkt 29a ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2015r. poz. 149) ma zastosowanie także do rozwiązania stosunku pracy, do którego doszło po dokonaniu wypowiedzenia zmieniającego, w rezultacie odmowy przyjęcia przez apelującą nowych warunków płacowych i czy w związku z tym apelująca mogła skutecznie dochodzić przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego na podstawie art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004r.o świadczeniach przedemerytalnych (tekst jedn. Dz.U. z 2013r. poz. 170).

W utrwalonym orzecznictwie, wypracowanym w szczególności w aspekcie prawa do odprawy pieniężnej z powodu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika, mającym także zastosowanie do kwestii oceny przyczyn rozwiązania stosunku pracy na potrzeby świadczenia przedemerytalnego, Sąd Najwyższy przyjmuje, że do rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika dochodzi również w sytuacji, gdy rozwiązanie to następuje po dokonaniu wypowiedzenia zmieniającego, w rezultacie odmowy przyjęcia przez pracownika nowych warunków pracy lub płacy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 stycznia 2009 r., II PK 108/08, LEX nr 738347). Podkreślenia wymaga jednak, że Sąd Najwyższy w powołanym wyroku stwierdził również, że to, 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 1989 r. 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. Z kolei odmowa przyjęcia nowych warunków pracy noszących znamiona szykany, jak i nieprzyjęcie warunków wyraźnie z jakiegoś powodu niedogodnych dla pracownika nie stoi natomiast na przeszkodzie uznaniu, że przyczyny rozwiązania stosunku pracy leżą wyłącznie po stronie zakładu pracy. Jeśli więc w wypowiedzeniu zmieniającym pracodawca proponuje pracownikowi warunki pracy obiektywnie do przyjęcia (stanowisko odpowiadające kwalifikacjom pracownika i adekwatne dla tego stanowiska wynagrodzenie), to odmowa przyjęcia takich warunków może być potraktowana jako współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy, co spowoduje, że odprawa pieniężna temu pracownikowi nie będzie przysługiwać (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 stycznia 2015 r., III PK 55/14, LEX nr 1677804), przy czym ocena proponowanych pracownikowi warunków oraz jego zachowania i odmowy musi być przy tym zobiektywizowana a zasadnicze znaczenie ma ocena, czy proponowane warunki były na tyle niekorzystne, że można było z góry zakładać, iż pracownik ich nie przyjmie. (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 7 lipca 2000 r., I PKN 728/99, OSNP 2002 nr 2, poz. 40, z dnia 16 listopada 2000 r., I PKN 79/00, OSNP 2002 z. 10, poz. 240, z dnia 12 sierpnia 2009 r., II PK 38/09, LEX nr 560731). Jak wskazał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 1 kwietnia 2015r., I PK 211/14, LEX nr 1745824, sąd dokonując takiej oceny powinien po pierwsze, wziąć pod uwagę interes pracownika i zakładu pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 9 listopada 1990 r., I PR 335/90, OSP 1991 z. 9, poz. 212 oraz z dnia 7 lipca 2000 r., I PKN 728/99, OSNP 2002 Nr 2, poz. 40), po drugie, ocena ta powinna być zobiektywizowana, co oznacza, że sąd powinien rozważyć, czy w danych okolicznościach zaproponowane pracownikowi nowe warunki pracy są usprawiedliwione sytuacją pracodawcy i czy rozsądnie rzecz biorąc osoba znajdująca się w takiej sytuacji, jak zainteresowany pracownik, powinna tę ofertę przyjąć i po trzecie - dokonując takiej oceny sąd powinien mieć na uwadze, że jeśli występują przyczyny uzasadniające wypowiedzenie stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika, pracodawca nie ma obowiązku proponować mu dalszej pracy

na zmienionych warunkach, można bowiem przyjąć, że złożenie takiej propozycji jest z istoty rzeczy korzystne dla pracownika, ponieważ pozwala mu na zachowanie miejsca pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 13 kwietnia 2000 r., I PKN 600/99, OSNP 2001 Nr 19, poz. 576 oraz z dnia 12 kwietnia 2012 r., I PK 144/11, LEX nr 1219488). Cytowane wyżej poglądy judykatury w ocenie Sądu Apelacyjnego zachowują także aktualność na gruncie spraw o świadczenie przedemerytalne w sytuacji konieczności dokonania oceny spełnienia określonego w art. 2 ust.1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych warunku rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Do takiego wniosku prowadzi okoliczność, że tak jak odprawa pieniężna, o której stanowi art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tekst jedn. Dz.U. z 2015r. poz.192) przysługuje pracownikom, którzy tracą pracę z przyczyn, które ich nie dotyczą, a nie pracownikom, którym pracodawca zmienia warunki pracy lub płacy i proponuje w dobrej wierze dalsze zatrudnienie tak i świadczenie przedemerytalne w razie utraty zatrudnienia na skutek odmowy przyjęcia wypowiedzenia zmieniającego winno przysługiwać tylko wyjątkowo, gdy nowe warunki proponowane w związku z wypowiedzeniem zmieniającym można uznać za zmierzające do rozwiązania stosunku pracy lub obiektywnie nie do przyjęcia. 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 usprawiedliwiłaby 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 2013r., 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 2008r., II PK 67/08, LEX nr 785526), czy prowadzące do radykalnego obniżenia wynagrodzenia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 listopada 2000r., I PKN 79/00, OSNP 2002/10/240, z kolei za zmiany warunków nie usprawiedliwiającej odmowy ich przyjęcia uznano m.in. obniżenie wynagrodzenia w sposób adekwatny do stawek innych pracowników (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 kwietnia 2015r., 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 2009r., II PK 38/09, LEX nr 560731).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt rozpoznawanej sprawy Sąd Apelacyjny uznał, że w świetle ustaleń faktycznych Sądu pierwszej instancji, nie ulega wątpliwości, że przyczyną dokonania w stosunku do wnioskodawczynie wypowiedzenia zmieniającego były wyłącznie przyczyny niedotyczące pracownika, polegające na wprowadzeniu uchwałą Rady Nadzorczej Spółdzielni (...) w K. z dnia 24 września 2012r. nowej struktury organizacyjnej powodującej połączenie dotychczasowego stanowiska wnioskodawczynie tj. głównego księgowego z funkcją członka zarządu ds. księgowych i członkowsko – mieszkaniowych. Nie prowadzi to jednak do przyjęcia, że również rozwiązanie stosunku pracy, będące skutkiem odmowy przyjęcia przez wnioskodawczynię warunków płacy zaproponowanych jej w wypowiedzeniu zmieniającym, nastąpiło wyłącznie z takich przyczyn. Należy bowiem podkreślić za Sądem Okręgowym, że zaproponowane wnioskodawczynie stanowisko odpowiadało (ze stosownymi, porównywalnymi modyfikacjami) jej kwalifikacjom i kompetencjom księgowego jak również zakresowi odpowiedzialności występującemu także na samodzielny stanowisku głównego księgowego, w zakresie spraw członkowsko – mieszkaniowych, którymi do tej pory nie zajmowała się, miała przydzielonego pracownika – specjalistę ds. członkowsko –mieszkaniowych (poza 3 podległymi specjalistami ds. księgowości - schemat organizacyjny-k. 23), wynagrodzenie jakkolwiek nieznacznie, ale podlegało zwiększeniu. Brak jest także podstaw do przyjęcia, że zwiększenie zakresu obowiązków o nadzór i odpowiedzialność za sprawy członkowskie miałyby prowadzić do zwiększenia wymiaru zatrudnienia do 1,6 etatu. Taki wniosek apelująca wyprowadziła z prostego zsumowania dotychczasowego wymiaru swojego zatrudnienia na stanowisku głównego księgowego (cały etat) oraz 0,6 etatu dotychczasowego członka zarządu. Takie rozumowanie nie jest uprawnione, albowiem czym innym jest wymiar zatrudnienia, który nie uległ zmianie w wypowiedzeniu zmieniającym, a czym innym jest rozszerzenie zakresu obowiązków przy uwzględnieniu faktu, że do ich wykonania wnioskodawczynie miała podległych pracowników. W oczywisty zatem sposób rozszerzenie zakresu obowiązków nie miało tak prostego przełożenia na czas pracy, także biorąc pod uwagę gwarancyjny charakter przepisów prawa pracy o czasie pracy. Tym samym za w pełni uprawnione

i pozostające w zgodzie z wyżej zaprezentowanymi poglądami judykatury należy uznać stanowisko Sądu pierwszej instancji, że okoliczności rozwiązania stosunku pracy łączącego wnioskodawczynię ze Spółdzielnią (...)w K. wynikały z decyzji podjętej przez wnioskodawczynię, której nie można było uznać za racjonalną i usprawiedliwioną, a więc przyczyny nie dotyczące pracownika nie stanowiły wyłącznego powodu rozwiązania tego stosunku pracy. Nowych warunków pracy i płacy zaproponowanych wnioskodawczyni w dokonanym w stosunku do niego wypowiedzeniu zmieniającym nie można bowiem uznać za zmierzające do rozwiązania stosunku pracy lub obiektywnie nie do przyjęcia. Nie miały one także charakteru propozycji pozornej, zmierzającej w istocie do zakończenia stosunku pracy. Jakkolwiek taką sugestią wnioskodawczyni przedstawiła, powołując się na to, że osoba zatrudniona następnie na zaproponowane jej stanowisko, tj. E. N., została zatrudniona na początku grudnia, a więc jeszcze przed ustaniem stosunku pracy z wnioskodawczynią i na polecenie pracodawcy wnioskodawczyni przekazała jej dokumenty i miejsce pracy (protokół przekazania z dnia 20 grudnia 2012r. –k.79 – 84), jednak zatrudnienie nowego pracownika nastąpiło już po złożeniu przez wnioskodawczynię oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków pracy, i działanie takie ze strony pracodawcy stanowiło naturalny i pożądanym wręcz przejaw dbałości o interesy Spółdzielni, w której dochodzi do rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem zatrudnionym na tak odpowiedzialnym stanowisku głównego księgowego. Z kolei, pomimo podnoszenia takich sugestii, wnioskodawczyni z żaden sposób nie próbowała wykazać zgodnie z regułą ciężaru dowodu wyrażoną w art. 6 k.c, że dokonanie jej wypowiedzenia zmieniającego miało na celu właśnie doprowadzenie do rozwiązania z nią stosunku pracy i zatrudnienie na jej miejsce innego pracownika. Z samego faktu, że w 2009r. i 2011r. pracodawca proponował wnioskodawczyni objęcie funkcji członka zarządu, na co nie wyrażała ona zgody, nie da się aktualnie, w innych realiach, wyprowadzać a priori, bez żadnego dowodzenia, wniosku, iż pracodawca winien był się liczyć z nieprzyjęciem przez wnioskodawczynię nowych warunków pracy. Poprzednie propozycje stanowiły bowiem jedynie propozycje awansu, których nie przyjęcie nie prowadziło do negatywnych następstw w zakresie utraty stanowiska pracy, stąd też nie można ich utożsamiać z zaproponowaniem nowych warunków w drodze wypowiedzenia zmieniającego, a więc w sytuacji, gdy odmowa przyjęcia nowych warunków skutkuje rozwiązaniem stanowiska pracy. W takiej sytuacji pracodawca, proponując odpowiednie nowe warunki pracy, ma prawo liczyć na przemyślaną, racjonalną decyzję pracownika, uwzględniającą również rozważenie skutków odmowy ich przyjęcia. W rozpoznawanej sprawie za przyjęciem, że proponowane warunki mogły być przez pracodawcę uznane za obiektywnie odpowiednie dla wnioskodawczyni i nadające się do przyjęcia zdaje się przemawiać także i to, że jak twierdzi sama apelująca, decyzji o ich odmowie nie podjęła ona od razu, ale musiała ją dogłębnie przeanalizować. Skoro zatem odmowa przyjęcia nowych warunków pracy wymagała rozważenia wszystkich okoliczności przez samą wnioskodawczynię, uzasadnia to ocenę, iż nie były one oczywiście nieakceptowalne, a tylko taka sytuacja uprawniałaby do wniosku, że pracodawca musiał się liczyć z odmową przyjęcia zaproponowanych warunków i w konsekwencji, że do rozwiązania stosunku pracy doszło wyłącznie z przyczyn nie dotyczących pracownika. Z kolei okoliczność, że po przebytej w 2008r. chorobie nowotworowej wnioskodawczyni miała zalecenie prowadzenia higienicznego trybu życia i unikania stresu, która to okoliczność także była przez nią uwzględniana przy podejmowaniu decyzji o odmowie przyjęcia nowych warunków pracy, zdaniem wnioskodawczyni prowadzących do zwiększenia narażenia na stres, także stanowi niezawinioną przez nią przyczynę po stronie wnioskodawczyni, prowadzącą do odmowy przyjęcia nowych warunków zatrudnienia i w konsekwencji, rozwiązania stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 stycznia 2009r., II PK 108/08).

Reasumując stwierdzić należy, że wnioskodawczyni nie wykazała w niniejszej sprawie, iż rozwiązanie stosunku pracy na skutek odmowy przyjęcia nowych warunków zatrudnienia stanowiło przyczynę dotyczącą pracodawcy w rozumieniu art. 2 ust.1 pkt 29a ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2015r. poz. 149), a skoro tak, to trafnie uznał Sąd Okręgowy, że wnioskodawczyni nie spełniła przesłanki przyznania świadczenia przedemerytalnego o jakiej mowa w art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004r.o świadczeniach przedemerytalnych (tekst jedn. Dz.U. z 2013r. poz. 170).

Powyższe prowadziło do oddalenia apelacji jako bezzasadnej na podstawie art. 385 k.p.c.