

Sygn. akt VII U 600/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 maja 2019 r.

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

w składzie:

Przewodniczący: SSO Agnieszka Stachurska

Protokolant: sekr. sądowy Anna Bańcerowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 30 maja 2019 r. w Warszawie

sprawy B. K.

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

o świadczenie przedemerytalne

na skutek odwołania B. K.

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

z dnia 18 lutego 2019 r. znak: (...)

oddala odwołanie.

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 18 lutego 2019r., znak: (...), Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. odmówił B. K. prawa do świadczenia przedemerytalnego, ponieważ rozwiązanie stosunku pracy nie nastąpiło za wypowiedzeniem pracodawcy wskutek redukcji etatu z przyczyn ekonomicznych dotyczących zakładu pracy. Jednocześnie organ rentowy wskazał, że przyjął jako udowodniony okres nieskładkowy w wymiarze 6 lat, 5 miesięcy i 27 dni, okres składkowy w wymiarze 26 lat, 1 miesiąc i 8 dni, a więc sumarycznie 32 lata, 7 miesięcy i 5 dni.

B. K. w dniu 22 marca 2019r. złożyła odwołanie od powyższej decyzji, wnosząc o jej zmianę poprzez przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego. W uzasadnieniu odwołania wskazała, że umowa o pracę została z nią rozwiązana przez pracodawcę ze względu na wydanie przez lekarza medycyny pracy orzeczenia, że nie może być dalej zatrudniona na dotychczasowym stanowisku pracy. Zdaniem ubezpieczonej, ZUS w swojej decyzji pominął fakt, że przesłanką przyznania świadczenia przedemerytalnego jest nie tylko zwolnienie pracownika z powodu redukcji etatu. Ustawa o świadczeniach przedemerytalnych w art. 2 ust. 1 pkt 5 przewiduje, że rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy należy rozumieć stosownie do przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. W myśl tej ustawy takim zwolnieniem może być zwolnienie z przyczyn organizacyjnych, produkcyjnych albo ekonomicznych. W ocenie ubezpieczonej, wypowiedzenie jej umowy o pracę było spowodowane względami organizacyjnymi zakładu pracy. Z powodu orzeczenia lekarskiego potwierdzającego jej stan zdrowia nie istniała możliwość zatrudniania na dotychczasowym stanowisku pracy, a zarazem pracodawca nie mógł przenieść jej na inne stanowisko pracy. W ocenie B. K. jest to przyczyna organizacyjna dotycząca zakładu pracy. Ubezpieczona dla poparcia swego stanowiska powołała wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 4 lipca 2017r., sygn. akt. III AUa 697/16, z którego wynika, że przepis art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych w zakresie rozumienia

użytego w ustawie pojęcia „rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy” odsyła do przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Stosownie do przepisów tej ustawy, przyczyną dotyczącą zakładu pracy jest rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z powodu ogłoszenia upadłości pracodawcy, jego likwidacji lub likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych albo technologicznych. Zgodzić się przy tym należy, że terminów „przyczyna ekonomiczna”, „przyczyna organizacyjna”, „przyczyna produkcyjna” oraz „przyczyna technologiczna” nie można rozumieć w oderwaniu od potocznego znaczenia tych wyrażeń.

W ocenie ubezpieczonej, to po stronie jej pracodawcy zachodziła przyczyna organizacyjna, a mianowicie pracodawca nie był w stanie zaproponować jej innego stanowiska pracy, na którym nie byłoby czynników szkodliwych dla jej zdrowia, w związku z czym została zwolniona (odwołanie z dnia 21 marca 2019r., k. 3-4 a.s.).

W odpowiedzi na odwołanie z dnia 9 kwietnia 2019r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Odział w W. wniósł o oddalenie odwołania od decyzji z dnia 18 lutego 2019r., znak: (...) na podstawie art. 477⁽¹⁴⁾ § 1 k.p.c., jak również o oddalenie odwołania od decyzji z dnia 18 marca 2019r., znak: (...), gdyby ubezpieczona takie odwołanie złożyła.

Uzasadniając swe stanowisko organ rentowy wskazał, że w dniu 11 lutego 2019r. B. K. złożyła wniosek o przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego. Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. z 2017r., poz. 2148) 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, zwanej dalej "ustawą o promocji zatrudnienia", w którym była zatrudniona przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, ukończyła co najmniej 55 lat - kobieta oraz 60 lat - mężczyzna oraz posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 30 lat dla kobiet i 35 lat dla mężczyzn. Ponadto zgodnie z ust. 3 tego artykułu, 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. złoży wniosek o przyznanie świadczenia przedemerytalnego w terminie nieprzekraczającym 30 dni od dnia wydania przez powiatowy urząd pracy dokumentu poświadczającego 180 - dniowy okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych.

Ubezpieczona w okresie od 1 października 2008r. do 30 czerwca 2018r. była zatrudniona w (...) sp. z o.o. Stosunek pracy został rozwiązany w trybie art. 30 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy, tj. za wypowiedzeniem, zatem rozwiązanie stosunku pracy nie nastąpiło w trybie wymaganym przepisami ustawy o świadczeniach przedemerytalnych. Ponadto z oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 1 marca 2018r. wynika, że umowa o pracę została rozwiązana przez pracodawcę w związku ze stanem zdrowia B. K. i przeciwskazaniem do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku.

Dodatkowo organ rentowy wskazał, że w dacie rozwiązania stosunku pracy, tj. 30 czerwca 2018r., ubezpieczona miała ukończone 55 lat oraz udowodniła staż pracy w wymiarze 32 lat, 7 miesięcy i 5 dni. Jednocześnie spełniła warunek z art. 2 ust. 3 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, przedkładając stosowne zaświadczenie z Powiatowego Urzędu Pracy w W. Filia w R. z dnia 29 stycznia 2019r.

Mając powyższe na uwadze organ rentowy zaskarżoną decyzją z dnia 18 lutego 2019r. odmówił ubezpieczonej prawa do świadczenia przedemerytalnego, ponieważ ubezpieczona nie spełniła warunków z art. 2 ust. 1 pkt 1 powołanej wyżej ustawy, gdyż rozwiązanie z nią stosunku pracy nie nastąpiło z powodu likwidacji lub niewypłacalności pracodawcy. Jednocześnie organ rentowy wskazał, że w oparciu o kolejne dokumenty m.in. zaświadczenie z Centralnego Instytutu

Ochrony Pracy (...), umowę zlecenia i decyzję Starosty (...), które wpłynęły 25 lutego 2019r., wydano kolejną decyzję z dnia 18 marca 2019r., również odmawiającą prawa do świadczenia przedemerytalnego, ponieważ ubezpieczona nadal nie spełniła warunków z art. 2 ust. 1 pkt 1 powołanej wyżej ustawy (odpowiedź na odwołanie z dnia 9 kwietnia 2019r., k. 5 a.s.).

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

B. K., urodzona w dniu (...), była zatrudniona w (...) sp. z o.o. na stanowisku kasjera: od dnia 1 października 2008r. do dnia 30 kwietnia 2009r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony, a od dnia 1 maja 2009r. do dnia 30 czerwca 2018r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W okresie od 21 lipca 2017r. do 18 stycznia 2018r. była niezdolna do pracy (świadczenie pracy – korekta, k. 12 a.r.). Następnie ubiegała się o świadczenie rehabilitacyjne, jednakże orzeczeniem z dnia 12 lutego 2018r. nie stwierdzono niezdolności do pracy (zeznania świadka M. K., k. 22 a.s., orzeczenie lekarza orzecznika ZUS z dnia 12 lutego 2018r. – akta osobowe).

W dniu 19 lutego 2018r. pracodawca (...) sp. z o.o. w W. skierował ubezpieczoną na badania lekarskie kontrolne, jednocześnie wskazując, że ubezpieczona wykonuje pracę fizyczną, zmianową, na wysokości do 3 metrów, a także pracę w wymuszonej pozycji (podnoszenie, dźwiganie zgodne z normami BHP, praca siedząca i schyłanie się (skierowanie na badania, k. 56 akt osobowych). Orzeczeniem lekarskim z dnia 28 lutego 2018r. nr 271/2018r., wobec istnienia przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na określonym stanowisku, orzeczono, że B. K. jest niezdolna do wykonywania pracy na stanowisku kasjer, wysokość do 3 metrów (orzeczenie lekarskie nr (...), k. 57 akt osobowych).

W dniu 1 marca 2018r. pracodawca złożył ubezpieczonej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął 30 czerwca 2018r., wskazując jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę brak możliwości dalszego zatrudnienia z uwagi na stan zdrowia i przeciwwskazania lekarskie do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku (orzeczenie lekarskie nr (...) z dnia 28 lutego 2018r.) (oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, k. 13 a.r.)

W związku z rozwiązaniem stosunku pracy pracodawca w dniu 2 lipca 2018r. wystawił ubezpieczonej świadectwo pracy, w którym wskazał, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem przez pracodawcę (art. 30 § 1 pkt 2 k.p.) (świadczenie pracy z dnia 2 lipca 2018r., k. 3 akt osobowych). Pismem z dnia 5 lipca 2018r. skierowanym do (...) sp. z o.o. w W. ubezpieczona wniosła o sprostowanie świadectwa pracy poprzez wskazanie, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło na podstawie art. 30 k.p. w związku z brakiem możliwości zatrudnienia z uwagi na przeciwwskazania lekarskie do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku (wniosek o sprostowanie świadectwa pracy, k. 6 akt osobowych). W dniu 27 sierpnia 2018r. (...) sp. z o.o. w W. wystawił świadectwo pracy – korektę, w którym w informacjach uzupełniających wskazał, że przyczyną rozwiązania umowy z B. K. był brak możliwości dalszego zatrudnienia z uwagi na przeciwwskazania lekarskie do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku (świadczenie pracy – korekta z dnia 27 sierpnia 2018r., k. 9 akt osobowych).

Zarówno w okresie poprzedzającym rozwiązanie z ubezpieczoną umowy o pracę, jak i po tej dacie (...) sp. z o.o. w W. nie dokonywał zwolnień grupowych, stanowisko odwołującej nie zostało także zlikwidowane. Jedyną przyczyną rozwiązania umowy o pracę z ubezpieczoną była jej niezdolność do pracy na stanowisku kasjera i brak możliwości zatrudnienia na innym stanowisku pracy. Ubezpieczonej nie wypłacono odprawy (zeznania świadka M. K., k. 22 a.s., zeznania B. K., k. 23 a.s.).

B. K. w okresie od dnia 17 lipca 2018r. była zarejestrowana w Powiatowym Urzędzie Pracy w W. filia w R. jako osoba bezrobotna i pobierała zasiłek (zaświadczenia Powiatowego Urzędu Pracy w W. filia w R. z dnia 29 stycznia 2019r., k. 14 a.r.).

W dniu 11 lutego 2019 roku B. K. złożyła w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych wniosek o świadczenie przedemerytalne, do którego dołączyła informację dotyczącą okresów składkowych i nieskładkowych, świadectwa pracy, w tym świadectwo pracy – korekta z (...) sp. z o.o., rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem oraz

zaświadczenie z Powiatowego Urzędu Pracy w W. filia w R. z dnia 19 stycznia 2019r. (wniosek z załącznikami, k. 1 – 14 a.r.).

Zakład Ubezpieczeń Społecznych(...) Oddział w W. decyzją z dnia 18 lutego 2019r. odmówił B. K. prawa do świadczenia przedemerytalnego (decyzja z dnia 18 lutego 2019r., k. 29 a.r.).

B. K. w dniu 1 marca 2019r. przedłożyła do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. dodatkowo zaświadczenie z Centralnego Instytutu Ochrony Pracy o uczestnictwie w badaniu, decyzję Starosty (...) z dnia 18 lipca 2018r. o uznaniu za osobę bezrobotną z dniem 17 lipca 2018r. oraz o utracie zasiłku, decyzję Starosty (...) z dnia 3 lipca 2018r. o uznaniu za osobę bezrobotną z dniem 2 lipca 2018r. i o przyznaniu zasiłku, decyzję Starosty (...) z dnia 17 lipca 2018r. o uznaniu za osobę bezrobotną z dniem 10 lipca 2018r. i przyznaniu zasiłku, umowę zlecenia zawartą w dniu 10 lipca 2018r. z Centralnym Instytutem Ochrony Pracy dotyczącą udziału w badaniu oceny zdolności do pracy w charakterze uczestnika (zaświadczenie z Centralnego Instytutu Ochrony Pracy, k. 23 a.r., decyzja Starosty (...) z dnia 18 lipca 2018r., k. 24 a.r., decyzja Starosty (...) z dnia 3 lipca 2018r., k. 25 a.r., decyzja Starosty (...) z dnia 17 lipca 2018r., k. 26 a.r., umowa zlecenia z dnia 10 lipca 2018r., k. 27 a.r.).

Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. decyzją z dnia 18 marca 2019r. odmówił B. K. prawa do świadczenia przedemerytalnego wskazując, że dodatkowe dokumenty złożone przez ubezpieczoną nie mają wpływu na wydaną decyzję (decyzja ZUS z dnia 18 marca 2019r., k. 29 a.r.).

Powyższy stan faktyczny w sprawie, który w zasadzie nie był sporny, Sąd Okręgowy ustalił w oparciu o powołane dowody z dokumentów zgromadzone w aktach Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz w aktach osobowych B. K.. Ich autentyczność, jak również zgodność z rzeczywistym stanem rzeczy, nie była kwestionowana przez żadną ze stron procesu, dlatego Sąd ocenił je jako wiarygodne i mogące stanowić podstawę dokonanych ustaleń faktycznych.

Ustalenia faktyczne w sprawie zostały poczynione również w oparciu o zeznania świadka M. K. oraz ubezpieczonej B. K., którym Sąd dał wiarę, albowiem są spójne i korespondują z pozostałym, zebrany w sprawie materiałem dowodowym.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołanie B. K. od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...)Oddział w W. z dnia 18 lutego 2019r., znak: (...)było niezasadne i podlegało oddaleniu.

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

W stanie faktycznym przedmiotowej sprawy niesporne było, że B. K. 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 32 lata, 7 miesięcy i 5 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 ubezpieczoną przesłanki określonej w art. 2 ust. 1 pkt 2 u.ś.p., a dotyczącej przyczyn rozwiązania stosunku pracy, które zdaniem organu rentowego nie nastąpiło za wypowiedzeniem pracodawcy wskutek redukcji etatu z przyczyn ekonomicznych dotyczących zakładu pracy. Ubezpieczona natomiast podnosiła, że w jej ocenie rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem było spowodowane względami organizacyjnymi zakładu pracy, albowiem ze względu na stan jej zdrowia nie istniała możliwość zatrudnienia na dotychczasowym stanowisku pracy, a także przeniesienia na inne stanowisko.

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. odsyła w tym zakresie wprost do ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, która w art. 2 ust. 1 pkt 29, jako przyczyny dotyczące zakładu pracy, nakazuje 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 niezapropionowania 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 trafnie wskazał Sąd Apelacyjny w Łodzi w wyroku z dnia 16 grudnia 1999r., nie ulega wątpliwości, że przyczyny niedotyczące pracowników, w rozumieniu przepisów powołanej wyżej ustawy, to względy natury ekonomicznej, organizacyjnej, produkcyjnej albo technologicznej, które powodują konieczność redukcji zatrudnienia. Przyczyny ekonomiczne to przyczyny nieodłącznie związane lub bezpośrednio wynikające z niedoboru środków finansowych na podstawową sferę działalności pracodawcy, które w prosty sposób prowadzą do ograniczenia zatrudnienia przy określonym rodzaju pracy poprzez likwidację stanowiska pracy. Przyczynami organizacyjnymi można natomiast nazwać te przyczyny, których źródłem jest konieczność ukształtowania takiej struktury organizacyjnej zakładu pracy, która jako oczywiście uzasadniona przyniesie obiektywnie skutek w postaci poprawy jakości pracy, zwiększy jej wydajność, nie powodując równocześnie nieproporcjonalnego zwiększenia nakładu pracy (wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi w wyroku z dnia 16 grudnia 1999r., I PKN 469/99).

Jak wynika z ustaleń faktycznych, poczynionych w rozpatrywanej sprawie, B. K. zostało złożone oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, z powodu braku możliwości dalszego zatrudnienia z uwagi na stan zdrowia i przeciwwskazania lekarskie do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku, a zatem z przyczyny niewątpliwie leżącej po stronie pracownika, choć niezawinionej. Przy tym stanowisko ubezpieczonej nie zostało zlikwidowane, nie zachodziły także u pracodawcy B. K. żadne zmiany organizacyjne, w szczególności nie zlikwidowano żadnego innego stanowiska pracy. Co więcej, jak zeznała sama ubezpieczona „cały czas były przyjęcia na stanowiska kasjerów”, a miało to miejsce zarówno wtedy, kiedy pracowała u ww. pracodawcy, jak i w okresie późniejszym.

Wspomniana okoliczność braku zawinienia ubezpieczonej w rozwiązaniu umowy o pracę, które nastąpiło z przyczyn obiektywnych, nie zmienia oceny, że przyczyny te dotyczyły pracownika, a nie pracodawcy. Ustawa z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tekst jednolity Dz. U. z 2018r., poz. 1969), do której odsyła art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. a ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, nie definiuje przyczyn niedotyczących pracownika, przyjmuje się jednak, że najogólniej rzecz ujmując, przyczynami niedotyczącymi pracownika są wszystkie okoliczności niezwiązane z jego cechami psychofizycznymi i sposobem wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych, a zatem przyczyny leżące po stronie pracodawcy i inne obiektywne, które nie leżą po stronie pracodawcy, ale również nie leżą po stronie pracownika, a które jednak stanowią wyłączną przyczynę rozwiązania stosunku pracy jako niedotyczącą pracownika. Z kolei przyczyny dotyczące pracownika są to okoliczności związane ze sposobem wykonywania przez niego pracy oraz jego osobą (psychiczną i fizyczną możliwością świadczenia pracy). Przyczyny te mogą być niezawinione przez pracownika.

W przedmiotowej sprawie, powodem rozwiązania umowy o pracę z ubezpieczoną była utrata zdolności fizycznej do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku. Fakt zaś niezaproponowania przez pracodawcę innego stanowiska nie miał w istocie żadnego znaczenia, gdyż pracodawca – uwzględniając przepisy kodeksu pracy – nie był w przypadku ubezpieczonej zobowiązany do tego. To zatem, że takiej propozycji nie złożył, przy czym faktycznie nie miał ani takiego obowiązku, ani możliwości, nie czyni rozwiązania umowy o pracę spowodowanym przyczynami niedotyczącymi pracownika. To pracownik, w tym wypadku ubezpieczona, utracił zdolność do wykonywania pracy na stanowisku dotychczas zajmowanym i choć było to niezawinione, przyczyny rozwiązania stosunku pracy leżały po stronie pracownika. Ze słuszością innego stanowiska, w tym takiego, jakie w odwołaniu zaprezentowała B. K., nie można było się zgodzić.

Dodatkowo wskazać należy, że ubezpieczona nie kwestionowała przyczyny rozwiązania umowy o pracę wskazanej jako brak możliwości dalszego zatrudnienia z uwagi na stan zdrowia i przeciwwskazania lekarskie do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku, a jak wskazał w wyroku z dnia 5 maja 2015r. Sąd Apelacyjny w Białymstoku przyczyna wypowiedzenia stosunku pracy jest oświadczeniem wiedzy, powinna zatem być oceniana w kategoriach odczuć osoby, która ją formułuje. Z tego powodu postuluje się, że zasadność (prawdziwość) przyczyny wypowiedzenia należy analizować na podstawie okoliczności znanych w dacie dokonywania wypowiedzenia, zaś zdarzenia późniejsze nie mogą służyć do jej podważenia. Również na gruncie art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych nie istnieją żadne racjonalne powody, aby wskazanej reguły nie stosować.

W konsekwencji – mając na względzie cytowane wyżej poglądy orzecznictwa i ustalenia faktyczne – Sąd zważył, że rozwiązanie stosunku pracy nie nastąpiło za wypowiedzeniem pracodawcy z przyczyn organizacyjnych dotyczących zakładu pracy. Wobec tego odwołanie jako bezzasadne, na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c., podlegało oddaleniu.

ZARZĄDZENIE

Odpis wyroku wraz z uzasadnieniem (...)