

Sygn.akt III AUa 494/12

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 września 2012r.

Sąd Apelacyjny - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku,

III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

**Przewodniczący : SSA Bożena Szponar - Jarocka**

**Sędziowie : SA Barbara Orechwa-Zawadzka**

**: SO del. Marek Szymanowski (spr.)**

**Protokolant : Agnieszka Maria Oleńska**

po rozpoznaniu w dniu 18 września 2012 r. w Białymstoku

**sprawy z wniosku I. J.**

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

o prawo do świadczenia przedemerytalnego

**na skutek apelacji wnioskodawczyni I. J.**

od wyroku Sądu Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Olsztynie

IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 12 marca 2012 r. sygn. akt IV U 126/12

**I. zmienia zaskarżony wyrok i poprzedzającą go decyzję organu rentowego z dnia 30 grudnia 2011 r. w ten sposób, że przyznaje I. J. prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia 14 grudnia 2011r;**

**II. ustala, że organ rentowy nie ponosi odpowiedzialności za nieustalenie ostatniej okoliczności niezbędnej do przyznania świadczenia.**

**Sygn. akt IV A Ua 494/12**

## UZASADNIENIE

**Zakład Ubezpieczeń Społecznych** Oddział w O. decyzją z dnia 30 grudnia 2011 roku, znak: 230700/SER/612/1888867/2011, odmówił I. J. prawa do świadczenia przedemerytalnego uznając, iż nie spełnia ona warunku niezbędnego do uzyskania tego świadczenia, a mianowicie jej stosunek pracy nie został rozwiązany z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

**W odwołaniu od powyższej** decyzji I. J. wniosła o jej zmianę zaskarżonej decyzji i ustalenie prawa do wnioskowanego świadczenia. W uzasadnieniu wskazała, że zmiana jej umowy o pracę z pełnego etatu na 1/2 etatu jest przyczyną ekonomiczną uzasadniającą przyznanie świadczenia przedemerytalnego.

**Wyrokiem z dnia 12 marca 2012 r.** Sąd Okręgowy w Olsztynie wniesione odwołanie na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 1 k.p.c. oddalił. U podstaw tego wyroku leży następujące ustalenia faktyczne: w dniu 3 marca 2011 roku wnioskodawczyni I. J., urodzona (...), pozostająca w stosunku pracy do dnia 31 maja 2011 roku, złożyła wniosek o przyznanie prawa do zasiłku przedemerytalnego. Do wniosku dołączyła świadectwa pracy oraz umowę o pracę zawartą w dniu 15 października 2007 roku na czas nieokreślony i zmianę warunków umowy o pracę z dnia 28 lutego 2011 roku.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych decyzją z dnia 24 marca 2011 roku odmówił skarżącej prawa do wnioskowanego świadczenia. W uzasadnieniu wskazał, że ubezpieczona nie rozwiązała stosunku pracy z dotychczasowym pracodawcą (dowód: plik II akt emerytalnych ZUS (...)).

Dnia 13 grudnia 2011 roku I. J. ponownie wniosła o ustalenie prawa do powyższego świadczenia. Do wniosku dołączyła dodatkową dokumentację pracowniczą, w tym świadectwo pracy z dnia 31 maja 2011 roku, z którego wynika, że w okresie od dnia 15 października 2005 roku do dnia 31 maja 2011 roku była zatrudniona u przedsiębiorcy: Usługi Handel (...) w G. w pełnym wymiarze czasu pracy w charakterze pracownika utrzymania standardów HACCP, a stosunek pracy ustał w wyniku nie przyjęcia przez pracownika zmiany warunków pracy i wymiaru czasu pracy. Natomiast z zaświadczenia z dnia 12 grudnia 2011 roku wynika, że odwołująca od dnia 10 czerwca 2011 roku jest zarejestrowana jako osoba bezrobotna z prawem do zasiłku.

Zaskarżoną decyzją 30 grudnia 2011 roku organ rentowy, ponownie odmówił I. J. prawa do świadczenia przedemerytalnego. W uzasadnieniu wskazał, że umowa o pracę z ostatnim pracodawcą nie została rozwiązana z przyczyn dotyczących zakładu pracy (dowód: plik III akt emerytalnych ZUS (...)).

Wnioskodawczyni I. J. ma udowodniony staż pracy w wymiarze: 30 lat, 9 miesięcy i 6 dni (raport ustalenia uprawnień k. 1-4 plik III akt zasiłkowych ZUS). W okresie od dnia 15 października 2005 roku była zatrudniona u przedsiębiorcy: Usługi Handel (...) i W. K. w G. w pełnym wymiarze czasu pracy w charakterze pracownika utrzymania standardów HACCP (świadectwa pracy k. 26 i 27 plik II akt emerytalnych ZUS). Były to prace porządkowe. Wnioskodawczyni została zatrudniona w efekcie uzyskania przez W. K. dotacji z Urzędu Pracy na zatrudnienie pracownika „po pięćdziesiątce”. Warunkiem przyznania tej dotacji było dalsze zatrudnienie pracownika na czas nieokreślony po ustaniu refundacji, której udzielano na dwa lata. Po refundacji odwołująca była zatrudniona przez dotychczasowego pracodawcę jeszcze przez trzy i pół roku (zeznania świadka k. 22 akt sprawy). W dniu 28 lutego 2011 roku odwołująca otrzymała wypowiedzenie warunków pracy i płacy, z którego wynika, że pracodawca wypowiedział skarżącej umowę o pracę w części dotyczącej wymiaru czasu pracy oraz wynagrodzenia, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, i od dnia 1 czerwca 2011 roku zaproponował ubezpieczonej zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy (1/2 etatu) i wynagrodzenie zasadnicze w wysokości: 750 zł miesięcznie (wypowiedzenie k. 28 plik II akt emerytalnych ZUS). Pracodawca uznał bowiem, że wykonanie przez skarżącą należących do niej obowiązków zajmuje jej jedynie 4 godziny dziennie. Zakres tych obowiązków nie wymagał pracy przez 8 godzin. W tym czasie uległy zmianie zakresy obowiązków innych pracowników (zeznania świadka k. 22 akt sprawy). Wnioskodawczyni zaproponowanych powyższej nowych warunków pracy i płacy nie przyjęła, a w konsekwencji jej stosunek pracy ustał z dniem 31 maja 2011 roku (świadectwo pracy k. 28 plik III akt emerytalnych ZUS). Od dnia 10 czerwca 2011 roku odwołująca była zarejestrowana jako osoba bezrobotna z prawem do zasiłku (zaświadczenie k. 29 plik III akt emerytalnych ZUS). Po zwolnieniu skarżącej pracodawca zatrudnił kierowcę i nową osobę na stanowisku sprzedawcy, która dodatkowo wykonuje obowiązki sprzątaczk. We wrześniu 2011 roku na miejsce odwołującej została zatrudniona nowa osoba skierowana z Urzędu Pracy. W związku z odejściem wnioskodawczyni nie nastąpiło zmniejszenie zatrudnienia, a dotychczasowy jej pracodawca nie jest w stanie upadłości (zeznania świadka k. 22; akta osobowe k. 20 akt sprawy).

Rozważając powyżej ustalony stan faktyczny Sąd Okręgowy wskazał, iż istotą niniejszego procesu było ustalenie, czy rozwiązanie stosunku pracy łączącego odwołującą z jej pracodawcą W. K. prowadzącym działalność gospodarczą pod nazwą Usługi Handel (...) i W. K. w G. nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. nr 99, poz. 1001). Prawo do świadczenia przedemerytalnego uzależnione jest bowiem od łącznego spełnienia wszystkich warunków

przewidzianych w przepisach ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. 2004, nr 120, poz. 1252 ze zm.) . Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt. 2 i 5 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. 2004, nr 120, poz. 1252 ze zm.) 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 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. Nr 99, poz. 1001 ze zm.), 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, oraz 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, posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 35 lat dla kobiet i 40 lat dla mężczyzn.

Bezspornym w sprawie było w ocenie Sądu pierwszej instancji, że wnioskodawczyni urodzona dnia (...) ma ukończone 55 lat, udokumentowała wymagany staż pracy wynoszący co najmniej 30 lat (ubezpieczona udowodniła staż w wymiarze: 30 lat, 9 miesięcy i 16 dni), od dnia 10 czerwca 2011 roku ma prawo do zasiłku dla bezrobotnych, a u swego dotychczasowego pracodawcy była zatrudniona przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy (skarżąca świadczyła zatrudnienie na rzecz przedsiębiorstwa prowadzonego przez W. K. w okresie od dnia 15 października 2005 roku do dnia 31 maja 2011 roku).

Zdaniem jednak Sądu pierwszej instancji podzielić należało stanowisko organu rentowego, iż wnioskodawczyni nie spełnia przesłanki nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego wskazanej w art. 2 ust. 1 i 3 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, jaką jest to, aby stosunek pracy ubezpieczonej został rozwiązany z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia. Zgodnie z brzmieniem art. 2 ust. 1 pkt. 29 obecnie obowiązującej ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. 2008, nr 69, poz. 415 ze zm.), zawierającym definicję ustawową rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, ilekroć w ustawie jest mowa o przyczynach dotyczących zakładu pracy - oznacza to:

a) rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z

przyczyn nie dotyczących pracowników, zgodnie z przepisami o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników lub zgodnie z przepisami ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku - Kodeks pracy (Dz. U. 1998, nr 21, poz. 94, ze zm.), w przypadku rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z tych przyczyn u pracodawcy zatrudniającego mniej niż 20 pracowników,

b) rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z

powodu ogłoszenia upadłości pracodawcy, jego likwidacji lub likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych lub jego części na innego pracodawcę i nie zaproponowania przez tego pracodawcę nowych warunków pracy i płacy.

Przedsiębiorstwo prowadzone przez W. K. w dacie wygaśnięcia stosunku pracy ubezpieczonej zatrudniało 16 osób, a obecnie zatrudnia 18 osób (zeznanie świadka k. 22 akt sprawy). Mając na uwadze tę okoliczność oraz nawiązując do przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz. U. 2003, nr 90, poz. 844 ze zm.) oraz art. 42 § 1 k.p. Sąd Okręgowy przyjął, iż wnioskodawczyni nie zwolniono z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Sąd Okręgowy podniósł, że świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego, ukształtowanego na tle obowiązywania art. 42 § 1 k.p. wypowiedzenie warunków pracy i płacy jest, w razie odmowy przyjęcia przez pracownika nowych warunków, w istocie równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę i pociąga za sobą wszystkie skutki wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także stosuje się do niego odpowiednio przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę, jednakże jako przyczynę wypowiedzenia odwołującej umowy o pracę pracodawca wskazał zakres jej obowiązków służbowych, którego wykonanie jego zdaniem zajmowało nie więcej niż 1/2 wymiaru czasu pracy i łączyło się z odpowiednim obniżeniem wysokości wynagrodzenia. Sąd Najwyższy dopuszcza przy tym możliwość obniżenia wynagrodzenia pracownikowi wykonującemu pracę w obniżonym wymiarze czasu pracy. Musi jednak wręczyć mu wypowiedzenie zmieniające

(wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 maja 2011 roku, II PK 6/11). W konsekwencji zdaniem Sądu pierwszej instancji, właściwym było uznanie, iż wypowiedzenie warunków pracy i płacy ubezpieczonej, dokonane przez pracodawcę było uzasadnione z punktu widzenia pracodawcy. Pracodawca wykazał bowiem, iż wykonywanie przez ubezpieczoną obowiązków polegających na utrzymaniu porządku wymagało połowy czasu pracy, a zatem przyczyny wypowiedzenia dotyczyły pracownika, a nie zakładu pracy.

**I. J. wywiodła** od powyższego wyroku apelację, w której nie precyzując zarzutów podniosła, iż Sąd Okręgowy wadliwie przyjął, iż stosunek pracy powódki nie został rozwiązany z przyczyn dotyczących pracodawcy. Skarżąca podniosła w tym zakresie, że pracodawca dokonał w stosunku do niej wypowiedzenia zmieniającego z uwagi na to, że nie był w stanie zapewnić jej zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy. Jest to zatem przyczyna dotycząca pracownika a nie pracodawcy.

Apelacja wnosi o zmianę zaskarżonego wyroku i przyznanie skarżącej prawa do świadczenia prawa do świadczenia przedemerytalnego.

**Sąd Apelacyjny zważył co następuje:**

**Apelacja jest zasadna.**

Sąd Okręgowy dokonując zasadniczo poprawnych ustaleń faktycznych, błędnie ustalił istotny w sprawie fakt, że do rozwiązania stosunku pracy wnioskodawczyni nie doszło z przyczyn dotyczących pracodawcy, co skutkowało ostatecznie oddaleniem odwołania.

Na wstępie rozważań stwierdzić należy, iż nie było w sprawie spornym spełnienie przez wnioskodawczynię pozostałych przesłanek nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego, poza kwestionowaną przez organ rentowy przesłanką rozwiązania umowy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Spełnienie tych pozostałych przesłanek wynika też z dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy (k.10) i rentowych (t. III k. 4,5,8,29,26 ).

Rozważania dotyczące spełnienia przez odwołującą się spornej przesłanki rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy należało rozpocząć od art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz.U. z 2004 Nr 120 poz. 1252 z zm) , który to przepis stanowi, iż 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 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. Nr 99, poz. 1001), 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 (...). Powyższy przepis zatem w zakresie rozumienia pojęcia użytego w ustawie pojęcia, „rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn dotyczących zakładu pracy...” odsyła do ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. Nr 99, poz. 1001). Art. 1 ust. 1 pkt 29 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy – stanowi zaś, iż rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy 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 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.<sup>1</sup>), 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

§ 1<sup>1</sup> 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.

Powyżej wskazana ustawa odsyła zatem do ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003, Nr 90 poz. 844) oraz kodeksu pracy. Wspomniana ustawa z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania (...) dotyczy pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników (art. 1 ust. 1 tej ustawy), a zatem więcej niż zatrudniał pracodawca wnioskodawczyni, co nie oznacza, iż wykładnia przepisów tej ustawy dotycząca rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy nie ma znaczenia w sprawie. Wypada zauważyć, iż art. 10 ust. 1 tej ustawy dotyczy zwolnień indywidualnych pracowników u pracodawców podlegających ustawie i tam za przyczyny rozwiązania stosunku pracy niedotyczącą pracownika, uważa się przyczyny stanowiące wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron. Zważywszy na fakt, iż ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania (...) dotyczy także ustania stosunku prac wskutek dokonania wypowiedzenia zmieniającego, przyjęć należy, iż dorobek orzecznictwa na tle tej ustawy ma odpowiednie przełożenie do rozwiązania stosunku pracy na podstawie Kodeksu pracy w trybie art. 42§ 2 i 3 tegoż, tak jak miało to miejsce w przypadku powódki. Nie ma bowiem racjonalnych powodów, które uzgadniałyby odmienną wykładnię tej samej przyczyny rozwiązania stosunku pracy na podstawie kodeksu pracy i ustawy szczególnej.

Rozumienie zaś wspomnianego wyżej pojęcia „rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn niedotyczących pracowników” na tle ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania zdaje się nie budzić większych rozbieżności. Na tle tej ustawy dominujące orzecznictwo sądowe przyjmuje, że rozwiązanie stosunku pracy w następstwie nie przyjęcia przez pracownika warunków zaproponowanych mu w wypowiedzeniu zmieniającym nie wyklucza uznania, iż stosunek pracy uległ rozwiązaniu z przyczyn nie dotyczących pracownika. Wprawdzie poglądy te kształtowały się z reguły przy ocenie roszczeń pracowników o odprawę w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy, ale nie ma powodu, dla którego należałoby pojęcie to inaczej wyklądać w przypadku oceny spełnienia przesłanek do nabycia świadczenia przedemerytalnego. W świetle wspomnianego dominującego nurtu orzecznictwa Sądu Najwyższego, który Sąd Apelacyjny w pełni akceptuje - odmowa przyjęcia przez pracownika zaproponowanych mu przez pracodawcę nowych warunków pracy może być uznana za współprzyczynę i tym samym prowadzić do uznania, że stosunek pracy nie został rozwiązany z przyczyn dotyczących zakładu pracy wtedy, jeżeli pracownikowi zaproponowano odpowiednią pracę, co przy uwzględnieniu interesu zarówno pracownika jak i zakładu pracy oraz rodzaju i charakteru zaproponowanej pracy uzasadniałoby oczekiwanie, iż pracownik powinien przyjąć zaoferowane mu nowe warunki (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 marca 2009 r. I PK 185/08 OSNP 2010/21-22/259; uchwała SN 7 sędziów z dnia 18 czerwca 2009 r. III PZP 1/09; wyrok SN z dnia 16 listopada 2000 r. I PKN 79/00 OSNP 2002/10/240; wyrok SN z dnia 9 listopada 1990 r., I PR 335/90, OSP 1991 nr 9, poz. 212; postanowienie SN z dnia 21 sierpnia 2008 r. II PK 67/08 LEX nr 785526; z dnia 4 lipca 2001 r., I PKN 521/00, OSNP 2003 nr 10, poz. 244). W świetle analizy powyższych orzeczeń odmowa przyjęcia przez pracownika warunków pracy i płacy zaproponowanych mu w trybie wypowiedzenia zmieniającego, które w sposób istotny pogarszają jego warunki pracy lub płacy albo mają formę szykany w stosunku do niego nakierowaną na „pozbycie” się go przez pracodawcę, nie stanowi współprzyczyny rozwiązania stosunku pracy, i wówczas przyjmuje się, iż stosunek pracy został rozwiązany z przyczyn niedotyczących pracownika. Odnosząc powyższą wykładnię do sprawy niniejszej nie można było podzielić ustaleń Sądu Okręgowego co do tego, że stosunek pracy wnioskodawczyni nie uległ rozwiązaniu z przyczyn dotyczących pracodawcy. Taki wniosek Sąd Okręgowy wyprowadził przede wszystkim z oceny zeznań pracodawcy powódki W. K. (k.22), jednakże i z tych zeznań można wyprowadzić wniosek odmienny. Wypada zauważyć, iż świadek ten pośrednio i raczej nieświadomie wskazywał w swoim zeznaniu na przyczynę rozwiązania

stosunku pracy, która leży po stronie pracodawcy. Zeznał on bowiem, iż dokonał wypowiedzenia zmieniającego z tej przyczyny, że zakres obowiązków, które miała wnioskodawczyni wystarczyło jej na 1/2 etatu. Oznacza to w istocie, iż wolą pracodawcy dokonującego wypowiedzenia zmieniającego było dokonanie likwidacji w 1/2 etatu stanowiska pracy powódki, bowiem w ocenie świadka (pracodawcy) nie on był stanie wypełnić innymi obowiązkami tej części etatu. Nie bez znaczenia jest fakt, iż powódka była zatrudniona najpierw na etacie refundowanym, a warunkiem tej refundacji było zatrudnianie jej po okresie refundacji przez okres 2 lat. Z jej wyjaśnień wynika zaś, iż po upływie tego okresu pracodawca podjął intensywne działania, aby wnioskodawczynię zwolnić, w szczególności nakłaniając ją do tego, aby sama się zwolniła. Dopiero gdy się na to nie godziła dokonał wypowiedzenia zmieniającego, którego warunki trudno było wnioskodawczyni przyjąć. Korzyść pracodawcy ze zwolnienia powódki, w tym zakresie polegała na zatrudnieniu kolejnej osoby z urzędu pracy, co przyznał on w swoich zeznaniach (k. 22v). Biorąc po uwagę powyższe okoliczności oraz warunki zaproponowane wnioskodawczyni w wypowiedzeniu zmieniającym, zmniejszające nie tylko jej wymiar czasu pracy o połowę, ale podobnie zmniejszające jej wynagrodzenie i to w sytuacji, gdy pracodawca uważał i oczekiwał, że ma ona w zasadzie wykonywać taki sam zakres obowiązków, jaki dotychczas wykonywała w ramach pełnego etatu - trudno jest nie uznać, że warunki wypowiedzenia zmieniającego prowadziły do rażąco niekorzystnej zmiany warunków pracy i płacy wnioskodawczyni.

Nie jest przy tym nieuprawnionym pogląd w kontekście całokształtu okoliczności sprawy, że zaproponowanie wnioskodawczyni takich niekorzystnych warunków pracy i płacy, miało z góry na celu rozwiązanie z nią stosunku pracy. Odmowa zatem ich przyjęcia przez wnioskodawczynię w takiej sytuacji nie stanowiła współprzyczyny rozwiązania stosunku pracy, a zatem brak jest podstaw do kwestionowania, że stosunek pracy powódki ustał z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczenia przedemerytalnych.

W tym stanie rzeczy Sąd Apelacyjny na zasadzie art. 386 §1 k.p.c. w zw. z 47714 § 2 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok oraz poprzedzającą go decyzję i przyznał wnioskodawczyni stosownie do art. 7 ust. 1 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczenia przedemerytalnych prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia następnego po dniu złożeniu wniosku.