

Sygn. akt III AUa 839/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 sierpnia 2013 r.

Sąd Apelacyjny - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Daria Stanek
Sędziowie:	SSA Małgorzata Węgrzynowska-Czajewska SSO del. Alicja Podlewska
Protokolant:	stażysta Katarzyna Pankowska

po rozpoznaniu w dniu 14 sierpnia 2013 r. w Gdańsku

sprawy R. S. (1)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G.

o prawo do świadczenia przedemerytalnego

na skutek apelacji R. S. (1)

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

z dnia 11 marca 2013 r., sygn. akt VIII U 17/13

Zmienia zaskarżony wyrok i przyznaje R. S. (1) prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia 16 października 2012 roku.

Sygn. akt III AUa 839/13

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 12 listopada 2012 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G., powołując się na przepis art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. z 2004 r., Nr 120, poz. 1252 ze zm.), odmówił ustalenia R. S. (1) prawa do świadczenia przedemerytalnego z powodu nie spełnienia łącznie wszystkich przesłanek.

W uzasadnieniu decyzji organ rentowy wskazał, iż pracodawca - firma U (...) spółka cywilna R. S. (2) i K. S. w K. nie rozwiązał z ubezpieczonym stosunku pracy z powodu likwidacji stanowiska pracy, lecz stosunek ten został rozwiązany w trybie art. 42 § 3 k.p., zgodnie, z którym w razie odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych warunków pracy lub płacy, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia. Jak bowiem wynika z pisma pracodawcy z dnia 29 lutego 2012 r. zaproponował on ubezpieczonemu zmianę warunków pracy i płacy, z

jednoczesnym przeniesieniem z zajmowanego stanowiska „magazynier” na stanowisko „pracownik magazynowy”. W ocenie ZUS/Oddział w G. praca na wskazanych stanowiskach niczym się nie różni, a zatem stanowisko, na którym ubezpieczony był zatrudniony nie zostało zlikwidowane, lecz zmieniła się wyłącznie jego nazwa, co stanowiło dla pracodawcy podstawę do wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy i płacy.

Odwołanie od powyższej decyzji wniósł R. S. (1) kwestionując stanowisko organu rentowego, zgodnie z którym stosunek pracy nie został rozwiązany z powodu likwidacji stanowiska pracy. Wskazał, iż w zakresie czynności na zajmowanym stanowisku magazyniera nie wykonywał on pracy fizycznej, natomiast proponowane stanowisko pracy jako pomocnika magazynowego ograniczało się tylko i wyłącznie do pracy fizycznej, której z uwagi na stan zdrowia nie może wykonywać.

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

Wyrokiem z dnia 11 marca 2013 r. w sprawie VIII U 17/13 Sąd Okręgowy w Gdańsku VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił odwołanie.

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

R. S. (1), urodzony dnia (...), w dniu 15 października 2012 roku złożył w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. wniosek o świadczenie przedemerytalne.

W toku postępowania przed ZUS wnioskodawca udowodnił 40 lat, 1 miesiąc i 1 dzień okresów składkowych i nieskładkowych.

Zaskarżoną w sprawie decyzją z dnia 12 listopada 2012 r. organ rentowy odmówił R. S. (1) prawa do świadczenia przedemerytalnego na podstawie art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych, wskazując, iż rozwiązanie umowy o pracę nie nastąpiło z przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

Wnioskodawca w okresie od dnia 16 lutego 2011 r. do dnia 31 marca 2012 r. zatrudniony był w firmie U (...) spółka cywilna R. S. (2) i K. S. w K. na stanowisku „magazyniera”. Pracodawca zaproponował ubezpieczonemu zmianę warunków pracy i płacy. Ubezpieczony miał przenieść się z dotychczas zajmowanego stanowiska „magazyniera” na stanowisko „pracownika magazynowego”. Z uwagi na to, iż ubezpieczony nie zgodził się na zmianę warunków pracy i płacy na mniej korzystne, rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło w trybie art. 42 § 3 k.p.

Od dnia 03 kwietnia 2012 r. wnioskodawca zarejestrowany jest w Powiatowym Urzędzie Pracy w G. z prawem do zasiłku dla bezrobotnych od dnia 11 kwietnia 2012 roku do dnia 12 października 2012 r.

Sąd Okręgowy wskazał, że powyższy stan faktyczny był bezsporny między stronami. Sąd ten ustalił go na podstawie dokumentacji zgromadzonej w aktach organu rentowego, której rzetelności i prawidłowości nie kwestionowała żadna ze stron postępowania, w związku z czym również nie znalazł podstaw do podważenia jej wiarygodności z urzędu, a także na podstawie wyjaśnień wnioskodawcy, którym w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia sprawy dał wiarę.

W ocenie Sądu I instancji odwołanie R. S. (1) jest niezasadne i jako takie podlega oddaleniu.

Sąd ten zważył, że spór pomiędzy stronami sprowadzał się do oceny, czy odwołujący spełnia warunki do uzyskania świadczenia przedemerytalnego na podstawie przepisów ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. z 2004 r. Nr 120, poz. 1252 ze zm.).

Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje osobie, która do dnia rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu

przepisów ustawy o promocji zatrudnienia, w którym była zatrudniona przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 35 lat dla kobiet i 40 lat dla mężczyzn.

Z kolei przepis art. 2 ust. 3 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych stanowi, iż świadczenie przedemerytalne przysługuje osobie określonej w ust. 1 po upływie co najmniej 6 miesięcy pobierania zasiłku dla bezrobotnych, o którym mowa w ustawie o promocji zatrudnienia, jeżeli osoba ta spełnia łącznie następujące warunki:

1) nadal jest zarejestrowana jako bezrobotna;

2) w okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych nie odmówiła bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, w rozumieniu ustawy o promocji zatrudnienia, albo zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych;

3) złoży wniosek o przyznanie świadczenia przedemerytalnego w terminie nieprzekraczającym 30 dni od dnia wydania przez powiatowy urząd pracy dokumentu poświadczającego 6 - miesięczny okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych.

Nabycie prawa do świadczenia przedemerytalnego jest uzależnione od łącznego spełnienia wszystkich wymienionych wyżej warunków, jednakże warunkiem najbardziej charakterystycznym dla uzyskania świadczenia przedemerytalnego jest wystąpienie określonej w ustawie przyczyny zakończenia stosunku pracy. W niniejszej sprawie, jest to rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy - pkt 5.

Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 29 cytowanej wyżej ustawy za przyczyny dotyczące zakładu pracy uważa się:

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 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. 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, 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.

Zdaniem Sądu Okręgowego w rozpoznawanej sprawie, z przedłożonych dowodów, nie wynika, jak słusznie podnosił organ rentowy, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z powodu likwidacji stanowiska pracy, jak podano w świadectwie pracy z dnia 31 marca 2012 roku. Stosunek pracy wnioskodawcy ustał w trybie art. 42 § 3 k.p., zgodnie z którym w razie odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych warunków pracy lub płacy, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia. Powyższe, pozostaje w zgodzie z treścią pisma z dnia 29 lutego 2012 r., w którym wskazano, iż ubezpieczonemu zaproponowano zmianę warunków pracy i płacy, z jednoczesnym przeniesieniem z zajmowanego stanowiska „magazynier” na stanowisko „pracownik magazynowy”. Jak podał wnioskodawca, jego stanowisko nie zostało zlikwidowane. Nie ulega więc wątpliwości, iż rozwiązanie stosunku pracy nie nastąpiło z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, o których mowa w cytowanym wyżej przepisie art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Podsumowując, Sąd I instancji stwierdził, iż mimo, że odwołujący posiada wymagany przez ustawę okres uprawniający do emerytury, który w przypadku mężczyzn wynosi 40 lat oraz spełnia pozostałe przesłanki, o których mowa w art. 2 ust. 3 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, to jednak rozwiązanie stosunku pracy nie nastąpiło z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy, lecz w trybie art. 42 § 3 k.p.

W konkluzji, uznając, iż wnioskodawca nie spełnił łącznie wszystkich przesłanek niezbędnych do przyznania mu prawa do świadczenia przedemerytalnego, Sąd ten na podstawie art. 477 (14) § 1 k.p.c. w związku z cytowanymi wyżej przepisami, orzekł jak w sentencji wyroku.

Apelację od powyższego wyroku wywiódł R. S. (1) zaskarżając ten wyrok w całości i zarzucając temu orzeczeniu:

1) sprzeczność istotnych ustaleń Sądu Okręgowego z treścią zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego poprzez błędne przyjęcie, że nie doszło do zwolnienia z przyczyn leżących po stronie pracodawcy;

2) naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 233 k.p.c. poprzez błędną ocenę dowodów, sprzeczną z załączonymi w sprawie materiałami dowodowymi, w szczególności poprzez pominięcie i nie uwzględnienie zakresu obowiązków obu stanowisk pracy oraz treści wypowiedzenia umowy o pracę, tj. brak wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

W uzasadnieniu apelacji skarżący wskazał, że z wypowiedzenia umowy o pracę oraz ze świadectwa pracy jasno wynika, iż nastąpiła likwidacja zajmowanego przez niego stanowiska pracy ze względów ekonomicznych. Ponadto zaznaczył, że proponowane stanowisko pracy to wyłącznie praca fizyczna, do której nie dopuścił go lekarz zakładowy - zaświadczenie o stanie zdrowia jest również załącznikiem w zebranych do sprawy materiałach.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja R. S. (1) zasługuje na uwzględnienie w sposób skutkujący zmianą zaskarżonego wyroku i ustaleniem mu prawa do świadczenia przedemerytalnego od dnia 16 października 2012 r.

Spór w przedmiotowej sprawie koncentrował się na kwestii, czy ubezpieczony R. S. (1) spełnił łącznie wszystkie przesłanki do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego, a konkretnie czy pracodawca rozwiązał z nim stosunek pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy - art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. a-d (Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415 ze zm., nazywanej dalej ustawą o promocji zatrudnienia). Poza sporem było, że ubezpieczony spełnił pozostałe przesłanki nabycia przedmiotowego świadczenia unormowane przepisem art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. z 2004 r. Nr 120, poz. 1252 ze zm., nazywanej dalej ustawą o świadczeniach przedemerytalnych). Sąd Apelacyjny zauważa również, że prawo ubezpieczonego do świadczenia weryfikować należało również w oparciu o przepis art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, stosownie do którego, prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje osobie, która do dnia rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w którym była zatrudniona przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, ukończyła co najmniej 60 lat – mężczyzna oraz posiada okres uprawniający do emerytury wynoszący co najmniej 35 lat dla mężczyzn. Ubezpieczony spełnił warunek wieku, stażu ubezpieczeniowego, okresu zatrudnienia u ostatniego pracodawcy unormowane powołanym przepisem. Nie jest zatem przedmiotem sporu i nie budzi wątpliwości okoliczność spełniania przez ubezpieczonego pozostałych przesłanek ustalenia mu prawa do świadczenia przedemerytalnego z art. 2 ust. 1 pkt 2 i 5 oraz ust. 3 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych.

Przypomnieć należy, iż stosownie do przepisu art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. b ustawy o promocji zatrudnienia przez rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy należy rozumieć: rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z powodu ogłoszenia upadłości pracodawcy, jego likwidacji lub likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych albo technologicznych. Użytych w treści art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. b terminów „przyczyna ekonomiczna”, „przyczyna organizacyjna”, „przyczyna produkcyjna” oraz „przyczyna technologiczna” nie można rozumieć w oderwaniu od potocznego znaczenia tych wyrażen. Nadawane im znaczenie w procesie stosowania prawa powinno być dokonywane w sposób zrozumiały i zgodny z zasobem wiedzy oraz doświadczenia przeciętnego obywatela, w prawidłowy sposób posługującego się językiem polskim. Przyczyny ekonomiczne to takie 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 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 (por. wyrok S.A. w Gdańsku z dnia 13 lutego 2013 r. w sprawie III AUa 1384/12, publik. LEX nr 1286500 oraz powołany w uzasadnieniu tego orzeczenia A. Kopeć, W. Maciejko, M. Wojewódzka, Świadczenia emerytalne. Komentarz, C. H. Beck, 2008).

Podkreślić należy, iż przyczyna faktyczna leżąca u podstaw zwolnienia nie może leżeć po stronie pracownika. Nie oznacza to jednak, że nie może on być inicjatorem rozwiązania stosunku pracy. Obiektywne, nagle i nieprzewidywalne dla przeciętnego pracownika przeszkody, nawet jeżeli nie wiążą się w sposób bezpośredni ze świadczeniem pracy, mogą - przy uwzględnieniu interesów i planów życiowych pracownika - stanowić niezależne od niego przyczyny decydujące o rozwiązaniu stosunku pracy. Dostrzegalna jest więc zasadnicza różnica w stosunku do trybu przewidzianego w ustawie o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, gdzie podstawą zwolnienia mogło być wyłącznie wypowiedzenie dokonane przez pracodawcę lub zainicjowane przez niego porozumienie stron. Rozwiązując stosunek pracy w jednym z trybów kodeksowych wypowiedzenie może złożyć także pracownik. Podobnie, również pracownik może zainicjować rozwiązanie stosunku pracy na mocy porozumienia stron (zob. Komentarz do ustawy o świadczeniach przedemerytalnych S.Kopeć, W.Maciejko, M.Wojewódzka CH Beck 2008r. do art. 2).

Rację ma skarżący, iż Sąd I instancji nie dokonał wszechstronnej oceny materiału dowodowego, co skutkowało wadliwymi ustaleniami faktycznymi w spornym zakresie. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 października 2004 r. w sprawie III CK 245/04, publik. LEX 174185). Sąd Okręgowy pominął bowiem treść dokumentów złożonych przez ubezpieczonego tj.: wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 29 lutego 2012 r. (k. 49 akt sprawy), świadectwa pracy z dnia 31 marca 2012 r. (k. 48-48v. akt sprawy) oraz zakresów obowiązków i czynności: na stanowisku magazyniera (k. 9 i 50 akt sprawy) oraz pracownika magazynowego (k. 8 i 51 akt sprawy). Ponadto, w ocenie Sądu Apelacyjnego, mając na uwadze zarzuty pozwanego dotyczące proponowanej przez pracodawcę zmiany obowiązków pracowniczych apelującego niezbędnym było przeprowadzenie dowodu z przesłuchania na tę okoliczność R. S. (1). Dlatego w tym zakresie Sąd odwoławczy uzupełnił materiał dowodowy stosownie do art. 382 kpc.

Powyższe dowody, w ocenie Sądu Apelacyjnego, pozwalają na stanowcze ustalenie, iż rozwiązanie przez pracodawcę U (...) R. S., (...) s.c. stosunku pracy z ubezpieczonym nastąpiło z powodu likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych. Treść wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 29 lutego 2012 r. (k. 49 akt sprawy) i świadectwa pracy z dnia 31 marca 2012r. (k.48-v a.s), zeznania ubezpieczonego (k. 72-75 as.), potwierdzają jednoznacznie, iż pracodawca zlikwidował stanowisko pracy magazyniera, na którym był zatrudniony skarżący. Ubezpieczony zeznał, iż z uwagi na radykalny spadek obrotów sklepu prowadzonego przez pracodawcę w magazynie nie było praktycznie towaru i z tego powodu jego stanowisko - magazyniera nie było już potrzebne. W jego ocenie również zatrudnienie go jako pracownika magazynowego w wymiarze 1/2 etatu nie było pracodawcy potrzebne z uwagi na ww. sytuację, a sama propozycja wynikała z „litości” pracodawcy. Zmniejszyła się ilość pracowników w sklepie z uwagi na sytuację ekonomiczną pracodawcy wynikającą z dużej konkurencji w branży, a dotychczasowe obowiązki ubezpieczonego przejęli pozostali pracownicy i wspólnicy spółki. Powyższe zeznania logicznie się uzupełniają z dowodami z ww. dokumentów, stąd w ocenie Sądu II instancji nie ma podstaw aby nie dać im wiary. Podkreślić również należy iż porównanie obowiązków pracowniczych wynikających z przedłożonych zakresów obowiązków: na stanowisku pracownika magazynowego (k. 8 i 51 akt sprawy) oraz na stanowisku magazyniera (k. 9 i 50 akt sprawy) potwierdza zasadność zarzutów apelującego. Z zakresu obowiązku pracownika magazynowego wynika, iż polegać mają one wyłącznie na wykonywaniu różnych prac fizycznych („rozładunek samochodów dostawczych, układanie i segregowanie towarów w magazynach oraz przenoszenie towarów na salę sprzedażową”). Natomiast obowiązki magazyniera, które wykonywał ubezpieczony, polegały przede wszystkim na „pracy biurowej” tj. prowadzeniu dokumentacji i dbaniu o zaopatrzenie („planowanie i składanie zamówień towarów u dostawców, wystawianie wszystkich dokumentów magazynowych oraz kontrola ich obiegu, czy wystawianie faktur sprzedaży”). Z powyższego wynika, iż nowe, zaproponowane ubezpieczonemu obowiązki pracownicze różnią się istotnie od wykonywanych na dotychczasowym stanowisku.

Pracodawca proponował też ograniczenie o połowę wymiaru czasu pracy i wynagrodzenia. Konsekwencją sytuacji ekonomicznej pracodawcy miało być też istotne pogorszenie sytuacji ekonomicznej pracownika. Nieuprawnione jest zatem twierdzenie pozwanego, iż stanowiska magazyniera i pomocnika magazyniera obejmują tożsame obowiązki pracownicze tj. że „nie nastąpiła likwidacja stanowiska pracy, lecz zmieniła się jedynie jego nazwa”.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, ubezpieczony wykazał, iż przyczyną faktyczną rozwiązania z nim stosunku pracy była likwidacja jego stanowiska pracy z powodu sytuacji ekonomicznej pracodawcy. Nie zmienia tej przyczyny fakt, iż do zakończenia stosunku pracy doszło wobec nie wyrażenia zgody przez apelującego na kontynuowanie zatrudnienia na nowych niekorzystnych dla niego – w wymiarze czasowym, finansowym, zdrowotnym – warunkach pracy i płacy. Jak wskazano wyżej nawet ustalenie, iż to pracownik był inicjatorem rozwiązania stosunku pracy nie wyłącza ustalenia, iż przyczyną rozwiązania umowy o pracę były przyczyny leżące po stronie pracodawcy.

Nie można również nie zauważyć, iż pozwany w postępowaniu I instancyjnym nie zakwestionował dowodów z dokumentów przedłożonych przez ubezpieczonego, a twierdzenie o braku likwidacji stanowiska pracy opierał wyłącznie na tezie, iż praca magazyniera i pracownika magazyniera niczym się nie różni. Przy czym twierdzenie to – jak wskazano wyżej – nie odnosiło się w ogóle do treści przedstawionych przez ubezpieczonego zakresów obowiązków na obydwu ww. stanowiskach. W świetle powyższego, w ocenie Sądu Apelacyjnego, odmowa przyznania skarżącemu przedmiotowego świadczenia przez organ rentowy, nie znajdowała oparcia w przedstawionej temu organowi dokumentacji.

Reasumując powyższe rozważania, w oparciu o przeprowadzone w przedmiotowej sprawie dowody zasadne jest przyjęcie, że rozwiązanie stosunku pracy z R. S. (1) nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy – likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, a zatem z przyczyn, o których mowa w art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. b ustawy o promocji zatrudnienia. Wobec nieprawidłowych ustaleń faktycznych, Sąd I instancji naruszył również prawo materialne przyjmując, iż skarżący nie spełnił wszystkich przesłanek z art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, uprawniających do nabycia przedmiotowego prawa. W ocenie Sądu Apelacyjnego materiał dowodowy daje podstawę do ustalenia, iż apelujący spełnił wszystkie warunki określone przepisami art. 2 ust. 1 pkt 2 i 5 oraz ust. 3 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych normujące powstanie prawa do ww. świadczenia.

Przepis art. 7 ust. 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych stanowi zasadę ustalania prawa do świadczenia przedemerytalnego od dnia następującego po dniu złożeniu wniosku wraz z dokumentami, o których mowa w ust. 3. Z treści art. 7 ust. 3 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych wynika natomiast wymóg dołączenia do wniosku o przyznanie świadczenia przedemerytalnego dowodów uzasadniających prawo do tego świadczenia, w tym decyzji o utracie prawa do zasiłku dla bezrobotnych lub informacji o upływie 6 miesięcy pobierania zasiłku dla bezrobotnych, o którym mowa w art. 2 ust. 3, a także dowodów wymaganych do ustalenia prawa do emerytury oraz jej wysokości, określonych przepisami ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2009 r. Nr 153, poz. 1227 ze zm., nazywanej dalej ustawą emerytalną). Ponieważ R. S. (1) wniosek o ustalenie mu prawa do świadczenia przedemerytalnego wraz z dokumentami, o których mowa w art. 7 ust. 3 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych złożył w organie rentowym w dniu 15 października 2012 roku (k. 1-12 akt ZUS), a zatem zgodnie z art. 7 ust. 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych prawo ubezpieczonego do tego świadczenia podlegało ustaleniu od następnego dnia, tj. od dnia 16 października 2012 r.

Mając na względzie powyższe, działając na mocy art. 386 § 1 k.p.c. Sąd Apelacyjny orzekł, jak w sentencji wyroku.