

Sygn. akt III AUa 285/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 maja 2013 r.

Sąd Apelacyjny w Lublinie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący - Sędzia	SA Krzysztof Szewczak (spr.)
Sędziowie:	SA Małgorzata Rokicka - Radoniewicz SA Barbara Hejwowska
Protokolant: st.sekr.sądowy Urszula Goluch-Nikanowicz	

po rozpoznaniu w dniu 15 maja 2013 r. w Lublinie

sprawy F. C.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w L.

o prawo do świadczenia przedemerytalnego

na skutek apelacji pozwanego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w L.

od wyroku Sądu Okręgowego w Lublinie

z dnia 28 stycznia 2013 r. sygn. akt VII U 2499/12

I. zmienia częściowo zaskarżony wyrok o tyle, że datę początkową prawa do świadczenia przedemerytalnego ustala na dzień 9 marca 2012 roku;

II. oddala apelację w pozostałej części;

III. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w L. na rzecz F. C. kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.

Sygn. akt III AUa 285/13

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 27 marca 2012 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych - Oddział w L. odmówił F. C. prawa do świadczenia przedemerytalnego uznal bowiem, że ubezpieczony nie spełnia warunku ustalenia prawa do tego świadczenia, o

którym mowa w 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.), a mianowicie jego stosunek pracy nie ustał z przyczyn nie dotyczących pracowników.

W odwołaniu od tej decyzji ubezpieczony F. C. zarzucił obrazę art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych poprzez nieuwzględnienie rzeczywistej przyczyny rozwiązania stosunku pracy, naruszenie art. 2 ust.1 pkt 29 lit. a ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. Z 2008 r., Nr 69, poz. 415 ze zm.), poprzez jego niezastosowanie w sytuacji, gdy ze stanu faktycznego wynika, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło na skutek przyczyn nie dotyczących pracownika; naruszenie art. 2 ust.1 pkt 29 lit.d wymienionej ustawy oraz art. 55 § 1¹ k.p. poprzez ich niezastosowanie w sytuacji gdy ze stanu faktycznego wynika, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło na skutek ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych przez pracodawcę; naruszenie art. 8 k.p. poprzez jego niezastosowanie w sytuacji, gdy ze stanu faktycznego wynika, że działanie pracodawcy było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wnosił o jego oddalenie wskazując, że z przedłożonego przez F. C. świadectwa pracy wynika, iż ustanie stosunku pracy wnioskodawcy nastąpiło w związku z odmową przyjęcia przez niego nowych warunków płacy. W rezultacie nie udowodnił, że został zwolniony z pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, a tym samym nie spełnia warunku przyznania świadczenia przedemerytalnego, o którym mowa w art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych.

W toku postępowania odwoławczego Sąd Okręgowy ustalił, że F. C. udowodnił okres ubezpieczenia wynoszący łącznie 40 lat. W okresie od 15 października 1984 r. do 31 marca 2011 r. zatrudniony był Lidze (...) - Oddziale Biura Zarządu Głównego (...) w W. na stanowisku kierownika Ośrodka w P.. Otrzymywał wynagrodzenie w wysokości 2340 zł, łącznie z dodatkiem stażowym. Pismem z dnia 20 grudnia 2010 r. pracodawca wypowiedział wnioskodawcy umowę o pracę w zakresie warunków płacy. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazał wprowadzenie zasad wynagrodzenia prowizyjnego. Wnioskodawcy zaproponowano wynagrodzenie składające się z kilku elementów, mianowicie:

-kwoty bazowej w wysokości 1500zł ;

-kwoty ruchomej zależnej od wyniku finansowego ośrodka w wysokości 8% miesięcznego wyniku finansowego ośrodka;

-dodatku stażowego;

-wynagrodzenia prowizyjnego za wynajem nieruchomości w wysokości 5% wyniku finansowego uzyskanego z wynajmu nieruchomości pod warunkiem uzyskania dodatniego wyniku finansowego z pozostałych rodzajów działalności.

Przed upływem połowy okresu wypowiedzenia F. C. odmówił przyjęcia nowych warunków płacy, podnosząc, że są one rażąco niekorzystne. Wskazał, że spowodują one obniżenie jego wynagrodzenia o około 500 zł miesięcznie, a to z tej przyczyny, iż zaproponowane elementy prowizyjne wynagrodzenia są nierealne do uzyskania, ponieważ od dłuższego czasu wynik finansowy Ośrodka, którym kierował wnioskodawca, był ujemny. Jeżeli chodzi o dochody z najmu nieruchomości, również nie należało się spodziewać zysku, ponieważ Ośrodek wynajmował około 40 % powierzchni pomieszczeń, które mógł wynajmować innym podmiotom. Dochód z tego tytułu był zerowy, bądź minimalnie dodatni. Zaproponowane wynagrodzenie, wobec braku widoków na zysk z działalności, sprowadzało się zatem do kwoty 1800 zł, włączając w to dodatek stażowy. Wobec odmowy przyjęcia nowych warunków płacy stosunek pracy wnioskodawcy ustał wraz z upływem okresu wypowiedzenia, tj. w dniu 31 marca 2011 r. W okresie od 13 kwietnia 2011 r. do 8 marca 2012 r. F. C. był zarejestrowany w urzędzie pracy, jako osoba bezrobotna z prawem do zasiłku dla bezrobotnych. W tym okresie nie odmówił bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji zatrudnienia lub innej pracy zawodowej.

W konsekwencji powyższych ustaleń Sąd Okręgowy uznał, że odwołanie zasługuje na uwzględnienie, ponieważ wnioskodawca spełnił sporną przesłankę ustalenia prawa do świadczenia przedemerytalnego, przewidzianą w art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, gdyż jego stosunek pracy ustał z przyczyn dotyczących

pracodawcy. Sąd uznał, że odmowa przyjęcia przez pracownika nowych warunków płacy w rozpatrywanym przypadku nie jest okolicznością świadczącą o tym, że do rozwiązania umowy o pracę doszło z przyczyn leżących po stronie pracownika. Wręcz przeciwnie, powołując się na wyroki Sądu Najwyższego z dnia 9 września 1990 r., sygn. akt I PR 335/90 oraz z dnia 16 listopada 2000 r., sygn. akt I PKN 79/00 Sąd Okręgowy wskazał, że w sytuacji nieprzyjęcia przez pracownika warunków wyraźnie z jakiegoś powodu niedogodnych, uznaje się, że przyczyna rozwiązania stosunku pracy leży wyłącznie po stronie pracodawcy.

W ocenie Sądu Okręgowego, zaproponowane wnioskodawcy wynagrodzenie należy uznać za warunek wyraźnie dla wnioskodawcy niedogodny. Obniżenie wynagrodzenia zasadniczego otrzymywanego w wysokości niewiele wyższej od wynagrodzenia minimalnego i zaproponowanie kwoty ruchomej zależnej od wyniku finansowego Ośrodka oraz wynagrodzenia prowizyjnego za wynajem nieruchomości, pod warunkiem uzyskania dodatniego wyniku finansowego z pozostałych rodzajów, nie dawało wnioskodawcy praktycznie żadnych gwarancji, że będzie otrzymywał wynagrodzenie w dotychczasowej wysokości. Wiadome było bowiem, że działalność Ośrodka od dawna nie przynosi dochodów.

W tej sytuacji Sąd pierwszej instancji uznał, że wypowiedzenie F. C. umowy o pracę na skutek nieprzyjęcia przez niego zaproponowanych warunków płacy, nastąpiło na skutek okoliczności leżących po stronie pracodawcy w rozumieniu art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003r. Nr 90, poz. 844). Wyłączną przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie zmieniające warunki płacy wnioskodawcy było bowiem wprowadzenie przez pracodawcę zasad wynagradzania prowizyjnego. W tej sytuacji, zdaniem Sądu, nie ma znaczenia okoliczność, że do rozwiązania stosunku pracy doszło w trybie wypowiedzenia zmieniającego.

Mając na uwadze ustalony stan faktyczny oraz przedstawione rozważania Sąd Okręgowy wyrokiem z dnia 28 stycznia 2013 r., sygn. akt VII U 2499/12 na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. zmienił zaskarżoną decyzję organu rentowego i przyznał wnioskodawcy prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia 8 marca 2012 r. oraz zasądził na rzecz F. C. od pozwanego organu rentowego kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Apelację od tego wyroku wywiódł organ rentowy zaskarżając to orzeczenie w całości i domagając się jego zmiany poprzez oddalenie odwołania. Apelujący zarzucił naruszenie prawa materialnego art. 2 ust. 1 pkt 5 i ust. 3 oraz art. 7 ust. 1 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. Z 2004 r., Nr 120, poz.1252 ze zm.), art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. Z 2008 r., Nr 69, poz. 415 ze zm.) oraz art. 1 i 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003 r., Nr 90, poz. 844 ze zm.), przez przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego; sprzeczność ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego przez przyjęcie, że ubezpieczony udowodnił rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

W uzasadnieniu apelacji organ rentowy powtórzył argumentację zawartą w uzasadnieniu decyzji oraz w odpowiedzi na odwołanie. Autor apelacji zarzucił Sądowi pierwszej instancji bezpodstawne przyjęcie, że ubezpieczony udowodnił rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika w sytuacji, gdy w świadectwie pracy wystawionym w dniu 31 marca 2011 r. nie powołano się na przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Ta okoliczność, zdaniem ZUS, powinna przesądzać o tym, że do rozwiązania stosunku pracy nie doszło z przyczyn leżących wyłącznie po stronie pracodawcy. Dodał, że uznanie przez pracodawcę żądania powoda dotyczącego wypłaty odprawy, nie spowodowało zmiany świadectwa pracy i wskazania, iż przyczyną rozwiązania stosunku pracy były przyczyny niedotyczące pracownika.

Dodatkowo apelujący wywiódł, że orzeczenie ustalające prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia 8 marca 2012 r. narusza art. 7 ust 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, ponieważ w świetle tego przepisu prawo do świadczenia przedemerytalnego ustala się od dnia następnego po dacie złożenia wniosku o świadczenie.

W odpowiedzi na apelację F. C. wnosił o jej oddalenie w całości oraz zasądzenie zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje według norm przepisanych. Ubezpieczony podniósł, że ustalenia Sądu Okręgowego są prawidłowe. Przywołał przy tym liczne orzecznictwo Sądu Najwyższego na poparcie trafności stanowiska Sądu pierwszej instancji, w szczególności przyjęcia, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z przyczyn dotyczących wyłącznie pracodawcy. Ubezpieczony zajął stanowisko, że organ rentowy procedujący w sprawie świadczenia przedemerytalnego nie powinien skupiać się na treści świadectwa pracy, lecz samodzielnie wniknąć w przyczyny, jakie w danej sytuacji życiowej pracownika, lub danej sytuacji ekonomicznej, organizacyjnej, prawnej, produkcyjnej lub technologicznej pracodawcy skłoniły do rozwiązania stosunku pracy.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja organu rentowego jest zasadna tylko w niewielkiej części, a mianowicie w zakresie przyjętej przez Sąd pierwszej instancji daty początkowej powstania prawa do świadczenia przedemerytalnego. Faktycznie, zgodnie z art. 7 ust 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych prawo do świadczenia przedemerytalnego ustala się od dnia następnego po dacie złożenia wniosku o świadczenie. Wobec takiej treści powołanego przepisu należało na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. dokonać korekty orzeczenia Sądu Okręgowego zawartego w punkcie pierwszym poprzez ustalenie wnioskodawcy F. C. prawa do świadczenia przedemerytalnego od dnia 9 marca 2012 r., co znalazło swoje odzwierciedlenie w punkcie pierwszym wyroku Sądu Apelacyjnego.

W pozostałym zakresie apelacja organu rentowego jest niezasadna. Sąd Apelacyjny podziela w tym zakresie zarówno ustalenia faktyczne jak i rozważania prawne, poczynione przez Sąd pierwszej instancji, zatem nie zachodzi konieczność ich powtarzania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 października 1998 r. II CKN 923/97 OSNC Nr 3 z 1999 r., poz. 60).

Odnosząc się do tej części apelacji, w pierwszej kolejności należało ocenić zasadność wywodów zarzucających sprzeczność ustaleń Sądu pierwszej instancji z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, poprzez przyjęcie, że ubezpieczony udowodnił rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. W ocenie Sądu Apelacyjnego zarzut ten jest całkowicie nietrafiony. Skuteczna obrona stanowiska skarżącego w tym zakresie wymagałaby wykazania, że Sąd Okręgowy wywiódł z materiału dowodowego wnioski sprzeczne z zasadami logiki lub doświadczenia życiowego, względnie pominął w swojej ocenie istotne dla rozstrzygnięcia wnioski wynikające z konkretnych dowodów (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 29 lipca 1998 r. II UKN 151/98 – OSNAPiUS 1999/15/492; z 4 lutego 1999 r. II UKN 459/98 – OSNAPiUS 2000/6/252; z 5 stycznia 1999 r. II UKN 76/99 – OSNAPiUS 2000/19/732).

Z taką sytuacją nie mamy do czynienia w niniejszej sprawie. Sąd pierwszej instancji w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie dowodowe, a na jego podstawie poczynił adekwatne do treści materiału dowodowego ustalenia faktyczne, zaś apelujący nie wykazał, ażeby ustalenia tego Sądu odnośnie przyczyn zwolnienia ubezpieczonego z pracy były sprzeczne z zasadami logiki, bądź nieoparte na zebranym w sprawie materiale dowodowym.

Sąd Okręgowy prawidłowo przyjął, że wypowiedzenie zmieniające nie oznacza, iż do rozwiązania stosunku pracy nie mogło dojść z przyczyn leżących wyłącznie po stronie pracodawcy. Przeciwnie również w tym trybie może dojść do rozwiązania stosunku pracy wyłącznie z przyczyn dotyczących pracodawcy i tak było w sprawie niniejszej. Trafnie w tym względzie Sąd pierwszej instancji przywołał stanowisko, które Sąd Najwyższy zajął w wyroku z dnia 9 września 1990r., sygn. akt I PR 335/90, iż w sytuacji nieprzyjęcia przez pracownika warunków wyraźnie z jakiegoś powodu niedogodnych, uznaje się, że przyczyna rozwiązania stosunku pracy leży wyłącznie po stronie pracodawcy.

Sąd pierwszej instancji zasadnie ustalił, że w rozpoznawanej sprawie wypowiedzenie zmieniające nastąpiło na skutek wprowadzenia systemu wynagradzania prowizyjnego w Ośrodkach Szkolenia Zawodowego (...) (wypowiedzenie zmieniające z dnia 20 grudnia 2010 r. zawarte w dokumentacji zatrudnienia – k. 23 a.s.), a więc zaistniała przyczyna

dotyczy wyłącznie pracodawcy. Warunki te były przy tym wyraźnie niekorzystne dla wnioskodawcy, stąd mógł on odmówić ich przyjęcia i z tego uprawnienia skorzystał.

Nietrafnie apelujący wywodzi, że skoro w świadectwie pracy wystawionym w dniu 31 marca 2011 r. brak jest wzmianki o rozwiązaniu umowy o pracę na podstawie przepisów ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, to do rozwiązania umowy o pracę z ubezpieczonym nie doszło w tym trybie.

Treść wystawionego F. C. świadectwa pracy nie mogła być podstawą ograniczenia postępowania dowodowego w zakresie ustalenia faktycznej przyczyny ustania stosunku pracy. Dokument prywatny, jakim jest świadectwo pracy, jest wyłącznie dowodem na to, że pracodawca podpisał oświadczenie stanowiące treść tego świadectwa. Wydanie ubezpieczonemu świadectwa pracy ze wskazaniem przyczyny ustania stosunku pracy za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę, nie prowadziło więc do stwierdzenia niezasadności faktycznej podstawy rozwiązania umowy o pracę. Dokonując ustaleń w tej ostatniej kwestii Sąd Okręgowy był wręcz zobligowany, aby skonfrontować treść świadectwa pracy z pozostałym materiałem dowodowym zebrany w sprawie, ponieważ zapisy w świadectwie pracy wskazujące, iż do rozwiązania umowy o pracę doszło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. w zw. z art. 42 § 3 k.p. (świadectwo pracy z dnia 31 marca 2011 r. zawarte w dokumentacji zatrudnienia – k. 23 a.s.), nie były wystarczające do ustalenia faktycznych przyczyn rozwiązania stosunku pracy. Nie można bowiem tracić z pola widzenia okoliczności, że w oświadczeniu z dnia 20 grudnia 2010 r. pracodawca wskazał, jako przesłankę wypowiedzenia zmieniającego, wprowadzenie zasad wynagrodzenia prowizyjnego. Jednocześnie sam pracodawca nie ukrywał, że wprowadzenie nowych zasad wynagradzania wiązało się ze słabymi wynikami finansowymi zakładu pracy. Powyższe okoliczności niewątpliwie miały kluczowe znaczenie dla oceny zasadności zgłoszonego w tej sprawie roszczenia, jasno bowiem wskazywały, że faktyczną przyczyną rozwiązania stosunku pracy z wnioskodawcą było wprowadzenie bardzo niekorzystnych dla pracownika zasad wynagradzania. W rezultacie przyczyna rozwiązania stosunku pracy leżała więc po stronie pracodawcy. W tym stanie rzeczy ustalając faktyczne podstawy ustania stosunku pracy wnioskodawcy, Sąd Okręgowy zasadnie nie poprzestał na zapisach zawartych w świadectwie pracy z dnia 31 marca 2011 r., a przyjmując, że do rozwiązania stosunku pracy z ubezpieczonym doszło z przyczyn leżących wyłącznie po stronie pracodawcy, Sąd pierwszej instancji nie naruszył reguł oceny materiału dowodowego.

Z powyższych względów nietrafny okazał się także zarzut obrazy prawa materialnego, to jest art. 2 ust. 1 pkt 5 i ust. 3 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz art. 1 i 10 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, której to obrazy apelujący upatrywał w ustaleniu wnioskodawcy prawa do świadczenia przedemerytalnego.

W świetle art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, prawo do tego świadczenia 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 40 lat dla mężczyzn.

Zgodnie z art. 2 ust 3 tej ustawy świadczenie przedemerytalne przysługuje osobie, o której mowa wyżej, po upływie co najmniej 6 miesięcy pobierania zasiłku dla bezrobotnych, 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 w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych,

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

Zgodnie z art. 2 ust.1 pkt 29 a ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, ilekroć w ustawie jest mowa o przyczynach dotyczących zakładu pracy - oznacza to 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.), w przypadku rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z tych przyczyn u pracodawcy zatrudniającego mniej niż 20 pracowników.

Z kolei art. 1 i 10 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, odnoszą się do zasad rozwiązywania przez pracodawcę umów o pracę w ramach grupowego zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracowników, przy czym art. 10 tej ustawy zastrzega, że przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron.

W sprawie niniejszej nie było spore pomiędzy stronami to, że wnioskodawca był zatrudniony przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, do dnia rozwiązania stosunku pracy posiada okres ponad 40 lat ubezpieczenia i w okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych nie odmówił przyjęcia propozycji zatrudnienia, a także, iż złożył wniosek o przyznanie świadczenia przedemerytalnego we właściwym terminie oraz, że jest zarejestrowany jako osoba bezrobotna. Sporne było jedynie, czy ostatni stosunek pracy wnioskodawcy został rozwiązany z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

Przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe wykazało w sposób niebudzący wątpliwości, że w przypadku F. C. do rozwiązania umowy o pracę z (...)w W. - Ośrodkiem Szkolenia (...) w P. doszło na skutek wprowadzenia przez pracodawcę wyraźnie niekorzystnych dla wnioskodawcy warunków wynagradzania. Przyczyny te mieściły się zatem w zakresie art. 2 ust. 1 pkt 29 a ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy i art. 1 oraz 10 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jako okoliczności leżące po stronie pracodawcy. Jednocześnie, wobec ustania stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, ziściła się sporna przesłanka ustalenia prawa do świadczenia przedemerytalnego, przewidziana w art. 2 ust. 1 pkt 5 i ust 3 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych.

Mając to wszystko na uwadze Sąd Apelacyjny uznał, że zaskarżony wyrok Sądu pierwszej instancji, w zakresie w jakim Sąd ten ustalił wnioskodawcy prawo do świadczenia przedemerytalnego, odpowiada prawu, zaś apelujący nie przedstawił argumentacji, która mogłaby zmienić tę ocenę. Z tych względów na podstawie art. 385 k.p.c., orzeczono, jak w punkcie drugim wyroku.

Rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów procesu znajduje oparcie w art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. F. C., jako strona wygrywająca sprawę, był uprawniony do żądania od strony przeciwnej zwrotu kosztów procesu. Na koszty te składa się w przypadku wnioskodawcy wynagrodzenie reprezentującego tę stronę pełnomocnika, obliczone zgodnie z § 12 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. z 2013 r., Nr 490 - tekst jednolity) w kwocie 120 zł. Taka też kwota, na podstawie powołanych ostatnio przepisów, podlegała zasądzeniu na rzecz wnioskodawcy od pozwanego organu rentowego.