

Sygn.akt III AUa 336/13

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 września 2013r.

Sąd Apelacyjny w Białymstoku, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

**Przewodniczący: SSA Bożena Szponar - Jarocka (spr.)**

**Sędziowie: SA Piotr Prusinowski**

**SA Alicja Sołowińska**

**Protokolant: Agnieszka Charkiewicz**

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 24 września 2013 r. w B.

**sprawy z odwołania J. B.**

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B.

o świadczenie przedemerytalne

**na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B.**

od wyroku Sądu Okręgowego w Łomży III Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 18 stycznia 2013 r. sygn. akt III U 719/12

**I. zmienia zaskarżony wyrok o tyle, że przyznaje J. B. świadczenie przedemerytalne od dnia 15 marca 2012 r.,**

**II. oddala apelację w pozostałym zakresie.**

Sygn. akt III AUa 336/13

## UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. decyzją z dnia 7 sierpnia 2012 roku, wydaną na podstawie przepisów ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. z 2004 roku, Nr 120, poz. 1252 ze zm.) oraz ustawy z dnia 17 grudnia 1998 roku o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2009 roku, Nr 153, poz. 1227 ze zm.), odmówił J. B. prawa do świadczenia przedemerytalnego. Organ rentowy jako przyczynę odmowy przyznania prawa do dochodzonego świadczenia wskazał, iż rozwiązanie stosunku pracy z wnioskodawcą nastąpiło na skutek odmowy przyjęcia nowych warunków pracy i płacy na podstawie art. 42 k.p., nie zaś wskutek wypowiedzenia umowy o pracę przez zakład pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

J. B. w odwołaniu od powyższej decyzji domagał się jej zmiany i przyznania prawa do dochodzonego świadczenia. Podniósł, że stosunek pracy został rozwiązany w sposób określony w art. 2 ust. 1 pkt 5 w/w ustawy w zw. z art. 2 ust. 1 pkt 29a ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 roku, Nr 69, poz. 415 ze zm.), zatem w sposób uprawniający do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego.

Sąd Okręgowy w Łomży III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych po rozpoznaniu powyższego odwołania, wyrokiem z dnia 18 stycznia 2013 roku zmienił zaskarżoną decyzję i przyznał J. B. prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia 12 marca 2012 roku (pkt I) oraz zasądził od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. na rzecz J. B. kwotę 60 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt II). Z ustaleń Sądu I instancji wynika, iż J. B. legitymuje się okresem składkowym wymiarze 39 lat oraz 11 miesięcy oraz okresem nieskładkowym w wymiarze 1 miesiąca oraz 29 dni. Łączny staż ubezpieczeniowy wnioskodawcy wynosi zatem 40 lat oraz 29 dni. Ostatnio J. B. pracował w Instytucie (...) w F. Zakładzie (...) w B. na stanowisku starszego specjalisty, pełniąc obowiązki brygadzysty oborowego. Jak wynika z treści świadectwa pracy, stosunek pracy ustał z dniem 31 sierpnia 2011 roku w wyniku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę w związku z odmową przyjęcia nowych warunków pracy i płacy, tj. na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 w zw. z art. 42 § 3 k.p. Od dnia 2 września 2011 roku wnioskodawca jest zarejestrowany jako osoba bezrobotna w Powiatowym Urzędzie Pracy w K.. Z dniem 11 marca 2012 roku upłynął sześciomiesięczny okres pobierania przez niego zasiłku dla bezrobotnych. W czasie pobierania zasiłku J. B. nie odmówił bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej w rozumieniu ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy albo zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych. W dniu 14 marca 2012 roku wnioskodawca złożył wniosek o przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego. Wskutek rozpoznania niniejszego wniosku organ rentowy wydał aktualnie zaskarżoną decyzję z dnia 7 sierpnia 2012 roku. Sąd I instancji wskazał, iż wnioskodawca ubiega się o świadczenie przedemerytalne na podstawie art. 2 ust. 1 pkt 5 i ust. 3 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. z 2004 roku, Nr 120, poz. 1252 ze zm.). Kwestią sporną była ocena trybu rozwiązania z wnioskodawcą stosunku pracy przez Instytut (...) w F. Zakład (...) w B.. Organ rentowy uznawał, iż rozwiązanie stosunku pracy, które nastąpiło na skutek odmowy przyjęcia przez J. B. nowych warunków pracy i płacy zaproponowanych przez pracodawcę (art. 42 § 3 k.p.), nie stanowiło przyczyny rozwiązania stosunku pracy dotyczącej zakładu pracy w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 roku, Nr 69, poz. 415 ze zm.). Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. a w/w ustawy przyczyną dotyczącą zakładu pracy jest rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn nie dotyczących pracowników, zgodnie z przepisami ustawy 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, w przypadku rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z tych przyczyn u pracodawcy zatrudniającego mniej niż 20 pracowników. Tym samym pojęcie „rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy” należy interpretować w oparciu o przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz. U. z 2003 roku, Nr 90, poz. 844 ze zm.). Z ustaleń Sądu Okręgowego poczynionych w oparciu o dokumenty zgromadzone w aktach osobowych J. B. wynika, że wnioskodawca był zatrudniony w Instytucie (...) w F. na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy w okresie od dnia 15 lipca 1971 roku do dnia 31 sierpnia 2011 roku. Pismem z dnia 9 maja 2011 roku pracodawca wypowiedział mu warunki umowy o pracę ze skutkiem na dzień 31 sierpnia 2011 roku. Wypowiedzenie umowy dotyczyło zarówno dotychczas zajmowanego stanowiska pracy – starszego specjalisty pełniącego obowiązki brygadzysty oborowego oraz wynagrodzenia zasadniczego w wysokości 1.200 złotych brutto miesięcznie, dodatku stażowego w wysokości 35% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, premii i dodatków na zasadach i warunkach określonych w zakładowym układzie zbiorowym pracy. Po upływie okresu wypowiedzenia, tj. od dnia 1 września 2011 roku zaproponowano wnioskodawcy nowe warunki pracy i płacy, tj. stanowisko samodzielnego technika, wynagrodzenie w wysokości 1.800 złotych brutto miesięcznie oraz dodatek stażowy w wysokości 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Jako przyczyny wypowiedzenia zmieniającego wskazano, iż z dniem 31 marca 2011 roku przestały obowiązywać postanowienia Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy (...) Zakładu (...) w B., zaś z dniem 1 kwietnia 2011 roku wszedł w życie Regulamin Wynagradzania w Instytucie (...) w F.. J. B. w piśmie z dnia 14 lipca 2011 roku oświadczył, iż nie wyraża zgody na przyjęcie nowych warunków pracy i płacy, gdyż uważa je za krzywdzące. Zdaniem Sądu I instancji nie ulegało wątpliwości, iż przyczyny wypowiedzenia zmieniającego były przyczynami nie dotyczącymi pracownika. Sąd Okręgowy wskazał, że zmiana regulaminu wynagradzania była wynikiem utworzenia na podstawie rozporządzenia Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi z dnia 17 września 2009 roku w sprawie połączenia Instytutu Budownictwa, Mechanizacji i Elektryfikacji (...)

oraz Instytutu (...) (Dz. U. z 2009 roku, Nr 163, poz. 1300) Instytutu (...) w F. na skutek połączenia m.in. Zakładu (...) w F.. Z zeznań świadka S. C. wynikało, że wszyscy pracownicy otrzymali wypowiedzenia zmieniające. Gdyby natomiast nie nastąpiły przekształcenia zakładu pracy i związane z tym zmiany Regulaminu Wynagradzania, to wnioskodawca pracowałby na niezmiennym stanowisku pracy na dotychczasowych warunkach. Jak wskazał Sąd Okręgowy, dla dokonania oceny, czy wnioskodawca miał usprawiedliwione powody, aby odmówić przyjęcia zaproponowanych mu w trybie wypowiedzenia zmieniającego warunków pracy i płacy, zasadnicze znaczenia miał materiał dowodowy zgromadzony w aktach sprawy Sądu Rejonowego w Łomży o sygn. IV P 222/11. Sąd Okręgowy podzielił dokonaną przez Sąd Rejonowy orzekającą w niniejszej sprawie ocenę materiału dowodowego oraz ustalenia faktyczne, w świetle których decyzję wnioskodawcy o odmowie przyjęcia nowych warunków pracy i płacy należało ocenić jako racjonalną i usprawiedliwioną. Podkreślił, że prawomocnym wyrokiem z dnia 30 kwietnia 2012 roku na podstawie art. 8 ust. 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników zasądzono od Instytutu na rzecz wnioskodawcy odprawę pieniężną. Sąd I instancji wskazał, iż zaproponowane J. B. nowe warunki płacy były mniej korzystne od dotychczasowych. Co prawda podwyższeniu uległo wynagrodzenia zasadnicze z 1.200 złotych do 1.800 złotych brutto miesięcznie, jednakże wysokość dodatku stażowego uległa obniżeniu z 35% na 20 % oraz nowe warunki wynagradzania nie przewidywały dodatków za niekorzystanie z mieszkania zakładowego, za mleko w klasie extra oraz premii. Nadto z zeznań świadków przesłuchanych w sprawie Sądu Rejonowego w Łomży o sygn. akt 222/11 nie wynikało, aby wnioskodawca na nowym stanowisku pracy miał wykonywać obowiązki inne od dotychczasowych. Przeciwnie, zdaniem Sądu Okręgowego, J. B. miał uzasadnione podstawy sądzić, że pomimo zmiany nazwy stanowiska pracy nadal będzie wykonywał te same obowiązki, jednakże przy mniej korzystnych zasadach wynagradzania. Tym samym, w ocenie Sądu I instancji, odmowa przyjęcia przez wnioskodawcę nowych warunków pracy i płacy nie stanowiła współprzyczyny rozwiązania stosunku pracy. Sąd Okręgowy uznał zatem, że stosunek pracy wnioskodawcy uległ rozwiązaniu wyłącznie z przyczyn dotyczących pracodawcy, o których mowa w wart. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych. Z powyższych względów stwierdził, że J. B. spełnia wszystkie warunki do przyznania prawa do dochodzonego świadczenia wynikające z art. 2 ust. 1 pkt 5 i ust. 3 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych. Zdaniem Sądu I instancji świadczenie należało przyznać wnioskodawcy od dnia 12 marca 2012 roku, tj. od daty upływu okresu sześciomiesięcznego pobierania zasiłku dla bezrobotnych (art. 7 w/w ustawy). Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy jak w pkt I sentencji wyroku orzekł na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 2 k.p.c. W pkt II sentencji wyroku orzeczono na podstawie § 11 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku 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 2002 roku, Nr 163 poz. 1349 ze zm.).

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. zaskarżył powyższy wyrok w całości zarzucając mu naruszenie:

1. przepisów prawa materialnego:

- art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. z 2004 roku, Nr 120, poz. 1252 ze zm.) polegające na przyjęciu, że wnioskodawca spełnia warunki do przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego w sytuacji, gdy do rozwiązania stosunku pracy z wnioskodawcą nie doszło wskutek wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę z przyczyn niedotyczących pracowników,

- art. 7 ust. 1 w/w ustawy poprzez przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego od dnia 12 marca 2012 roku w sytuacji, gdy wniosek o to świadczenie złożono w dniu 14 marca 2012 roku,

2. przepisów postępowania:

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie przez Sąd ustaleń faktycznych, sprzecznych z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, polegających na przyjęciu, że rozwiązanie stosunku pracy na podstawie art. 42 k.p. w związku z odmową przyjęcia przez wnioskodawcę nowych warunków pracy i płacy należy uznać za rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn organizacyjnych leżących po stronie pracodawcy.

Wskazując na powyższe zarzuty organ rentowy wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie odwołania.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja nie jest zasadna co do zasady. Na uwzględnienie zasługiwała jedynie w części, w której zarzucała przyjęcie niewłaściwej początkowej daty, od której przyznano świadczenie.

Rozpoznając niniejszą sprawę Sąd Okręgowy dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych odnośnie przyczyn, które legły u podstaw rozwiązania stosunku pracy, a które to miały istotne znaczenie dla spełnienia przez J. B. przesłanek do przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego. Powyższe ustalenia faktyczne Sąd Apelacyjny podziela i przyjmuje za własne.

Podkreślić przy tym należy, że Sąd I instancji poczynił ustalenia faktyczne także w oparciu o materiał dowodowy zgromadzony w aktach sprawy Sądu Rejonowego w Łomży o sygn. IV P 222/11. Na rozprawie apelacyjnej pełnomocnik ZUS nie domagał się powtórzenia postępowania dowodowego przeprowadzonego w niniejszym postępowaniu na okoliczność przyczyn rozwiązania z wnioskodawcą stosunku pracy. Stąd, zdaniem Sądu Apelacyjnego, nie było potrzeby ponawiania tego postępowania.

W ocenie Sądu II instancji Sąd Okręgowy dokonał także prawidłowej wykładni przepisu art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. z 2004 roku, Nr 120, poz. 1252 ze zm.).

Stosownie do treści art. 2 ust. 1 pkt 5 w/w ustawy 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.

Zgodnie zaś z art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2004 roku, Nr 99, poz. 1001 ze zm.) jako przyczyny dotyczące zakładu pracy należy rozumieć:

- 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, 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.

Jak wynikało z prawidłowych ustaleń poczynionych przez Sąd Okręgowy, dokonane przez pracodawcę wobec J. B. wypowiedzenie warunków pracy i płacy dotyczyło zarówno stanowiska pracy jak też wynagrodzenia. Na podstawie tego wypowiedzenia po upływie okresu wypowiedzenia, tj. od dnia 1 września 2011 roku zaproponowano wnioskodawcy stanowisko samodzielnego technika z wynagrodzeniem w wysokości 1.800 złotych brutto miesięcznie oraz dodatek stażowy w wysokości 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego w miejsce dotychczasowych warunków, tj. stanowiska starszego specjalisty pełniącego obowiązki brygadzysty oborowego z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 1.200 złotych brutto miesięcznie plus dodatek stażowy w wysokości 35% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, premie i dodatki na zasadach i warunkach określonych w zakładowym układzie zbiorowym pracy (k. 21 części C akt osobowych). Z zestawienia wysokości wynagrodzenia (zasadniczego powiększonego o wszystkie dodatkowe składniki tego wynagrodzenia) J. B. na stanowisku pełniącego obowiązki brygadzysty oborowego oraz samodzielnego technika sporządzonego przez zakład pracy (k. 79 akt Sądu Rejonowego

w Łomży o sygn. IV P 222/11) wynika, iż zmienione wynagrodzenie byłoby niższe od wynagrodzenia dotychczas pobieranego o około 50 złotych. W wynagrodzeniu tym uwzględniono wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1.800 złotych brutto miesięcznie, dodatek stażowy w wysokości 360 złotych oraz ekwiwalent za mleko w klasie ekstra – 858,70 złotych. Uwzględnić jednakże należy, iż z treści wypowiedzenia zmieniającego nie wynikało, aby wnioskodawca na stanowisku samodzielnego technika był uprawniony do pobierania ekwiwalentu za mleko w klasie extra, które to zostało ujęte w niniejszym zestawieniu w kwocie 858,70 złotych. Stwierdzić zatem należy, iż wynagrodzenie wyliczone według zasad wprowadzonych wypowiedzeniem zmieniającym byłoby niższe od wynagrodzenia otrzymywanego na starych zasadach o ponad 900 złotych brutto (po zsumowaniu w/w kwoty ekwiwalentu za mleko oraz 60 złotych dodatku stażowego – różnicy pomiędzy wysokością dodatku otrzymywaną na dotychczasowym i nowym stanowisku pracy). Reasumując, Sąd I instancji doszedł do prawidłowego wniosku, że wynagrodzenie wynikające z zaproponowanych wnioskodawcy nowych warunków płacy było niższe od dotychczas uzyskiwanego. Biorąc pod uwagę wysokość dotychczas uzyskiwanego wynagrodzenia obniżenie go o około 900 złotych brutto powodowałoby zmniejszenie wynagrodzenia o około 1/3, zatem była to obniżka znaczna.

W tym miejscu zaznaczyć należy, iż Sąd II instancji nie podziela ustaleń Sądu Okręgowego, iż na podstawie wypowiedzenia zmieniającego uległyby zmianie na niekorzyść również warunki pracy wnioskodawcy. Powyższa okoliczność, zdaniem Sądu II instancji, nie została w sposób należyty wykazana. Twierdzenia wnioskodawcy, że po upływie terminu wypowiedzenia musiałby pracować w nowej oborze, a nie na zaproponowanym przez pracodawcę stanowisku nie zostało bowiem udowodnione.

Wnioskodawca odmówił przyjęcia nowych warunków pracy i płacy, wskutek czego umowa o pracę rozwiązała się z upływem okresu dokonanej wypowiedzenia, tj. na podstawie art. 42 § 3 k.p. w zw. z art. 30 § 1 pkt 2 k.p.

J. B. spełniałby warunki do uzyskania prawa do świadczenia przedemerytalnego, wynikające z art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych w zw. z art. 2 ust. 1 pkt 29a ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, gdyby rozwiązanie z nim stosunku pracy nastąpiło z przyczyn niedotyczących pracowników w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Zgodnie zaś ze stanowiskiem Sądu Najwyższego wyrażonym w wyroku z dnia 4 lipca 2001 roku w sprawie o sygn. akt I PKN 521/00 (OSNP 2003/10/244, lex numer 77415) odmowa przyjęcia przez pracownika wypowiedzenia zmieniającego, dotyczącego wyłącznie obniżenia wynagrodzenia, w zasadzie nie stanowi współprzyczyny rozwiązania z nim umowy o pracę - art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 listopada 1990 roku w sprawie o sygn. akt I PR 335/90, OSP 1991/9/212, lex numer 13607).

Sąd Apelacyjny w pełni podziela powyższe stanowisko Sądu Najwyższego, iż odmowa przyjęcia przez pracownika nowych niedogodnych warunków pracy (płacy) nie stoi na przeszkodzie uznaniu, że przyczyny rozwiązania stosunku pracy leżą wyłącznie po stronie zakładu pracy.

Zdaniem Sądu II instancji taka sytuacja miała miejsce w przedmiotowej sprawie. J. B. odmówił przyjęcia zaproponowanych mu nowych warunków pracy i płacy – z pewnością niekorzystnych finansowo. Tym samym, w ocenie Sądu Apelacyjnego, odmowy przyjęcia nowych warunków zatrudnienia przez wnioskodawcę nie należy uznawać za współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy. W konsekwencji zaś Sąd I instancji prawidłowo uznał, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn niedotyczących pracowników, zatem J. B. spełnia wszystkie warunki do przyznania prawa do dochodzonego świadczenia.

Apelacja organu rentowego zasługiwała na uwzględnienie jedynie w zakresie daty początkowej, od której należało przyznać wnioskodawcy dochodzone świadczenie. Jak wynika z art. 7 ust. 1 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych prawo do świadczenia przedemerytalnego ustala się na wniosek osoby zainteresowanej, od następnego dnia po dniu złożenia wniosku wraz z dokumentami, o których mowa w ust. 3. Skoro J. B. wniosek o przyznanie prawa do dochodzonego świadczenia złożył w dniu 14 marca 2012 roku, to prawo do

świadczenia przedemerytalnego – przy spełnieniu pozostałych ustawowych przesłanek – należało mu przyznać od dnia 15 marca 2012 roku.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Apelacyjny orzekł jak w pkt I sentencji wyroku na podstawie art. 386 § 1 k.p.c., zaś jak w pkt II sentencji wyroku na podstawie art. 385 k.p.c.

A.K.