

Sygn. akt III AUa 831/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 marca 2015 r.

Sąd Apelacyjny w Łodzi, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSA Anna Szczepaniak-Cicha

Sędziowie: SSA Lucyna Guderska (spr.)

del. SSO Jacek Chrostek

Protokolant: Stażysta Weronika Skalska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 17 marca 2015 r. w Ł.

sprawy J. W.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych I Oddziałowi w Ł.

o świadczenie przedemerytalne

na skutek apelacji J. W.

od wyroku Sądu Okręgowego w Łodzi

z dnia 14 kwietnia 2014 r., sygn. akt: VIII U 6283/13,

- 1. zmienia zaskarżony wyrok oraz poprzedzającą go decyzję organu rentowego i przyznaje J. W. prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia 11 września 2013r.**
- 2. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddziału w Ł. na rzecz J. W. kwotę 210 (dwieście dziesięć) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu za obie instancje.**

Sygn. akt III AUa 831/14

UZASADNIENIE

Decyzją z 25 września 2013 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych

I Oddział w Ł. odmówił J. W. prawa do świadczenia przedemerytalnego z uwagi na fakt, że rozwiązanie stosunku pracy nie nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

W odwołaniu od tej decyzji J. W. wniósł o jej zmianę oraz o przyznanie prawa do spornego świadczenia oraz o zasądzenie od organu rentowego na jego rzecz kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa adwokackiego, według norm przepisanych.

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 14 kwietnia 2014r. Sąd Okręgowy w Łodzi oddalił odwołanie.

Sąd I instancji ustalił, że J. W., urodzony (...), od 2 kwietnia 2001 r. był zatrudniony na umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy w (...) Spółdzielni (...) w Ł. na stanowisku samodzielnego magazyniera. W dniu 19 października 2012 r. (...) Spółdzielnia (...) w Ł. wypowiedziała J. W. dotychczasowe warunki umowy o pracę w części

dotyczącej stanowiska oraz wynagrodzenia z zachowaniem trzy miesięcznego okresu wypowiedzenia. Po upływie okresu wypowiedzenia, czyli od 1 lutego 2013 r. pracodawca zaproponował stanowisko zgodne z kwalifikacjami zawodowymi – mechanika – konserwatora maszyn i urządzeń w Wydziale M. – Energetycznym z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 10,30 zł za godzinę. Jako przyczynę tej decyzji pracodawca wskazał wynikającą z uchwały Zarządu nr 20 z dnia 18 października 2012 r. w sprawie zmian w strukturze organizacyjnej - likwidację stanowiska „samodzielnego magazyniera” magazynu technicznego – transportu w D. (...) ze względów ekonomicznych.

J. W. nie przyjął nowych warunków umowy o pracę i stosunek pracy uległ rozwiązaniu z dniem 31 stycznia 2013 r.

W świadectwie pracy z 31 stycznia 2013 r. zakład pracy jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazał art. 10 ust. 1 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników oraz art. 42 § 1 – 3 kp, tj. odmowa przyjęcia przez pracownika zaproponowanych warunków pracy i płacy.

Od 5.02.2013 r. J. W. jest zarejestrowany w Powiatowym Urzędzie Pracy jako osoba bezrobotna, pobierał zasiłek dla bezrobotnych od 01.02.2013 r. do 31.08.2013 r. i nie odmówił bez nieuzasadnionej przyczyny propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej bądź zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych.

J. W. posiada okres składkowy w wymiarze 42 lat, 7 miesięcy i 27 dni oraz nieskładkowy w ilości 1 roku, 2 miesięcy i 22 dni.

W dniu 10 września 2013 r. J. W. złożył wniosek o przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego.

Sąd Okręgowy zrezygnował z przesłuchania J. W. w charakterze strony wskazując, iż zgromadzony materiał dowodowy wystarczał do merytorycznego jej rozstrzygnięcia. Nadto zauważył, że wnioskodawca będąc prawidłowo wezwany na termin rozprawy pod rygorem pominięcia dowodu z jego przesłuchania, nie stawiał się na wyznaczony termin bez usprawiedliwienia swojej nieobecności.

W oparciu o powyższe ustalenia Sąd Okręgowy uznał, że odwołanie J. W. nie jest zasadne i podlega oddaleniu.

Sąd wskazał, że zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych prawo do tego świadczenia przysługuje osobie, która do dnia rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy z 20 kwietnia 2004 r. 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.

Natomiast art. 2 ust. 3 przywołanej ustawy 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.

Stosownie do art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. a ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, przez przyczyny dotyczące zakładu pracy należy rozumieć, między innymi, 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 - Kodeks pracy, w przypadku rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z tych przyczyn u pracodawcy zatrudniającego mniej niż 20 pracowników.

Sąd stwierdził, że przyczyny niedotyczące pracowników wynikają z ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników i uważa się za nie przyczyny ekonomiczne, organizacyjne, produkcyjne lub technologiczne powodujące konieczność dokonania tzw. zwolnień grupowych, redukcji zatrudnienia przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników i muszą one stanowić wyłączną przyczynę rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem. W wypadku pracodawcy zatrudniającego mniejszą ilość osób za „przyczyny dotyczące zakładu pracy” należy uważać takie same powody, jak wskazane powyżej powodujące redukcję zatrudnienia. Jednoznacznie wskazuje na to określenie „z tych przyczyn” użyte w art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. a ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

W ocenie Sądu Okręgowego, choć możliwa jest sytuacja gdy rozwiązanie stosunku pracy wskutek wypowiedzenia warunków pracy i płacy w pewnych okolicznościach będzie uznane za dokonane wyłącznie z przyczyn dotyczących pracodawcy, to nie jest wykluczone, że rozwiązanie umowy o pracę na skutek odmowy przyjęcia proponowanych warunków zatrudnienia może stanowić współprzyczynę tego rozwiązania. Odmowa przyjęcia zaproponowanych warunków zatrudnienia może być oceniona jako współprzyczyna, gdy z uwagi na interes pracownika i zakładu pracy oraz rodzaj i charakter zaproponowanej pracy można było zakładać, że pracownik powinien przyjąć zaoferowane mu nowe warunki. Inaczej będzie w sytuacji, gdy nowe warunki będą nosiły znamiona szykany, będą skrajnie niedogodne dla pracownika np. będą wiązały się z radykalnym obniżeniem wynagrodzenia przy niezmiennych wymaganiach, będą wskazywały nowe stanowisko pracy w odległej od miejsca zamieszkania miejscowości itp. Wtedy uznać należy, że pracodawca nie może przesadnie pogarszać warunków zatrudnienia na podstawie wypowiedzenia zmieniającego, mając w zamyśle, że najprawdopodobniej pracownik ich nie będzie w stanie przyjąć, zmierzając takim postępowaniem do obchodzenia bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa.

Sąd Okręgowy podniósł, że odwołujący reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika nie wykazał, że odmowa przyjęcia przez J. W. nowych warunków pracy i płacy była na tyle uzasadniona, by można było twierdzić, że do rozwiązania umowy o pracę doszło z przyczyn niedotyczących pracownika stosownie do treści art. 2 ust. 1 pkt 2 cytowanej ustawy o świadczeniach przedemerytalnych z dnia 30 kwietnia 2004 r. Nie przejawiał bowiem żadnej aktywności w wykazaniu okoliczności mogących o tym świadczyć i nie zgłosił żadnych wniosków dowodowych. Skarżący w przedmiotowym postępowaniu nie podnosił, że nowe warunki nosiły znamiona szykany, czy były skrajnie niedogodne dla pracownika np., że zachodził rażąco brak równowagi pomiędzy dotychczasowymi i nowymi warunkami pracy.

Sąd uznał również, zgodnie z poglądem wyrażonym przez Sąd Najwyższy w wyroku z 17 grudnia 1996 r., I CKU 45/96, że nie jest zarówno zobowiązany jak i uprawniony do przeprowadzenia dochodzenia w celu uzupełnienia lub wyjaśnienia twierdzeń stron i wykrycia środków dowodowych pozwalających na ich udowodnienie ani też do przeprowadzenia z urzędu dowodów zmierzających do wyjaśnienia okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy (art. 232 k.p.c.). Obowiązek przedstawienia dowodów spoczywa na stronach (art. 3 k.p.c.), a ciężar udowodnienia faktów mających dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie (art. 227 k.p.c.) spoczywa na stronie, która z faktów tych wywodzi skutki prawne. Skoro zaś odwołujący twierdził, że zatrudnienie J. W. w (...) Spółdzielni (...) w Ł. ustało w skutek rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, to winien był udowodnić swoje twierdzenia.

Sąd podkreślił, że z wypowiedzenia warunków umowy o pracę z dnia 19.10.2012 r. wynika, że wnioskodawcy zaproponowano stanowisko zgodne z kwalifikacjami zawodowymi – mechanika – konserwatora maszyn i urządzeń w Wydziale Mechanicznym – Energetycznym a ustalone wynagrodzenie nie było rażąco nieadekwatne do tego stanowiska pracy (w każdym razie brak materiału porównawczego). W świadectwie pracy z 31 stycznia 2013 r. zakład pracy jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazał nie tylko i wyłącznie przyczyny niedotyczące pracowników w świetle ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn

niedotyczących pracowników, ale także odmowę przyjęcia przez pracownika zaproponowanych warunków pracy i płacy, jako współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy (art. 42 § 1 – 3 kp).

W konsekwencji Sąd Okręgowy uznał, że J. W. nie wykazał, że stosunek pracy z (...) w Ł. ustał z przyczyn dotyczących wyłącznie zakładu pracy, a tym samym przyjął, że wnioskodawca nie spełnił jednego z wymaganych przez ustawodawcę warunków do uzyskania prawa do świadczenia przedemerytalnego określonych w art. 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych.

Mając na względzie wymienione okoliczności Sąd Okręgowy, na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c., oddalił odwołanie J. W., jako niezasadne.

Apelację od powyższego rozstrzygnięcia złożył J. W., zarzucając naruszenie przepisów prawa materialnego tj. art. 2 ust. 1 pkt 2 i ust. 3 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych poprzez wadliwą wykładnię i niewłaściwe zastosowanie skutkujące wadliwą konstatacją, że rozwiązanie stosunku pracy nie nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

Wskazując na powyższe apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie odwołania oraz o zasądzenie od organu rentowego na rzecz skarżącego kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa adwokackiego, według norm przepisanych.

Nadto skarżący wniósł o dopuszczenie dowodu z przesłuchania J. W. na okoliczność przyczyn odmowy przyjęcia nowych warunków pracy i płacy.

W uzasadnieniu apelacji skarżący wskazał, że prawidłowa wykładnia przepisu art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych wymaga odwołania się do przepisów ustawy o promocji zatrudnienia, która w art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. a stanowi, że przez przyczyny dotyczące zakładu pracy rozumie się również przyczyny nie dotyczące pracowników w rozumieniu przepisów ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Skarżący podniósł, że art. 5 ust. 5 tej ostatniej ustawy statuuje zakaz rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem w razie zaistnienia zwolnień grupowych enumeratywnie wyliczonym w nim kategoriom pracowników. Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy na mocy art. 5 ust. 5 u.z.g. obejmuje m.in. pracowników w okresie przedemerytalnym, którym brakuje nie więcej niż cztery lata do nabycia prawa do emerytury z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Zatem pracodawca w stosunku do J. W. nie mógł dokonać rozwiązania stosunku pracy w ramach zwolnienia grupowego wyłącznie z powodu zakazu wynikającego z powołanego przepisu .

Nadto, zdaniem skarżącego, przepis art. 10 ust. 3 także traktować rozwiązanie umowy o pracę na skutek nie przyjęcia przez pracownika warunków wypowiedzenia zmieniającego jako jedną z form rozwiązania umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników.

Niezależnie od powyższego skarżący podniósł, że nie mógł przyjąć nowych warunków pracy. Wprawdzie propozycja ta odpowiadała jego teoretycznym kwalifikacjom, jednakże kwalifikacje te nabył przed wielu laty i nigdy ich w praktyce nie wykorzystywał. Upływ czasu od nabycia kwalifikacji, brak doświadczenia a także radykalny postęp techniczny powodowały, że nie był w stanie wykonywać zaproponowanego zatrudnienia.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja zasługuje na uwzględnienie.

W rozpoznawanej sprawie spór sprowadza się do kwestii, czy rozwiązanie stosunku pracy J. W. z ostatnim pracodawcą nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy, stosownie do art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z 30 kwietnia 2004r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. Nr 120, poz. 1252 z późn. zm.).

Zgodnie z treścią tego przepisu 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 (Dz. U. Nr 99, poz. 1001),

w którym była zatrudniona przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, ukończyła co najmniej 55 lat - kobieta i 60 lat – mężczyzna oraz posiada okres uprawniający do emerytury wynoszący co najmniej 30 lat dla kobiet i 35 lat dla mężczyzn (...).

Powyższy przepis w zakresie rozumienia użytego w ustawie pojęcia “rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn dotyczących zakładu pracy” odsyła do przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Stosownie zaś do treści art. 2 ust. 1 pkt 29 tej ustawy, jako przyczyny dotyczące zakładu pracy należy rozumieć:

a/ rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn nie dotyczących pracowników, zgodnie z przepisami ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących 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/ rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z powodu ogłoszenia upadłości pracodawcy, jego likwidacji lub likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych albo technologicznych,

c/ wygaśnięcia 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 Kodeksu pracy z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, w okolicznościach przedmiotowej sprawy Sąd I instancji bezzasadnie uznał, że J. W. nie spełnił przesłanki do przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego określonej w powołanym wyżej przepisie.

Z treści dokonanego skarżącemu przez (...) Spółdzielnię (...) “Jogo” w Ł. wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę jednoznacznie wynika, że przyczyną tej decyzji była dokonana z przyczyn ekonomicznych likwidacja zajmowanego stanowiska samodzielnego magazyniera, tj. przyczyna leżąca wyłącznie po stronie pracodawcy. Zauważyć przy tym należy, jak słusznie podnosi skarżący, że z uwagi na wiek J. W. (ukończone 63 lata) jego stosunek pracy objęty był szczególną ochroną wynikającą z art. 39 Kodeksu pracy, a zatem pracodawca ten, zgodnie z treścią art. 5 ust. 5 pkt 1 ustawy z 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, mógł dokonać w stosunku do wnioskodawcy jedynie wypowiedzenia zmieniającego. Wnioskodawca nie przyjął zaproponowanych mu nowych warunków zatrudnienia, gdyż zmiana jego stanowiska pracy wiązałaby się z koniecznością faktycznego przekwalifikowania, bowiem zaproponowano mu stanowisko wprawdzie formalnie zgodne z jego kwalifikacjami, ale nie do zaakceptowania przez niego, gdyż pracy tego rodzaju nigdy nie wykonywał. W konsekwencji doszło do rozwiązania stosunku pracy wnioskodawcy z tym pracodawcą, co nie wyłącza uznania, że doszło do niego z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Sąd Apelacyjny co do zasady akceptuje linię orzecznictwą, z której wynika, że odmowa przyjęcia przez pracownika zaproponowanych nowych warunków pracy może być uznana za współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy w kontekście art. 10 powołanej wyżej ustawy z 13 marca 2003r. Jednakże przepis ten w okolicznościach rozpoznawanej sprawy nie ma zastosowania. Przepis art. 10 ust. 1 tej ustawy stanowi, że przepisy art. 5 ust. 3-7 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1. Innymi słowy artykuł ten dotyczy odpowiedniego stosowania wymienionych w nim przepisów (dotyczących trybu i zasad wypowiedzenia stosunku pracy pracowników objętych szczególną ochroną przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem stosunku pracy oraz prawa do odprawy pieniężnej) w przypadku konieczności rozwiązania przez pracodawcę z

przyczyn niedotyczących pracowników stosunku pracy z mniejszą liczbą pracowników, niż określona w art. 1 tej ustawy, czyli w sytuacji dokonywania tzw. zwolnień indywidualnych a nie grupowych. W takiej sytuacji ustawodawca uzależnia zastosowanie wskazanych przepisów ustawy od wyłączności powodu uzasadniającego wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron. Natomiast o takiej wyłączności przyczyny rozwiązania stosunku pracy nie ma mowy w powołanych wyżej przepisach ustawy o świadczeniach przedemerytalnych ani też ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Przeciwnie, redakcja art. 2 ust. 1 pkt 29 a i b tej ostatniej ustawy wskazuje na to, że zamiarem ustawodawcy było objęcie normą tego przepisu wszystkich pracowników, których stosunki pracy zostały zakończone z przyczyn niewywołanych przez pracownika. Odmienna interpretacja tego przepisu stanowiłaby wykładnię zawężającą i prowadziłaby do pozbawienia ochrony przewidzianej w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz w ustawie o świadczeniach przedemerytalnych pracowników, którzy utracili zatrudnienie z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

W świetle powyższej argumentacji rozważania Sądu I instancji poświęcone zaniechaniu przez wnioskodawcę wykazania wyłączności przyczyny rozwiązania stosunku pracy ze Spółdzielnią "Jogo" nie znajdują aprobaty, gdyż stan faktyczny był wystarczający, by dokonać prawidłowej subsumpcji.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, z zebranego w sprawie materiału dowodowego niewątpliwie wynika, że rozwiązanie stosunku pracy łączącego wnioskodawcę z (...) Spółdzielnią (...) w Ł. nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, a zatem spełnił on wszystkie warunki wymienione w art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z 30 kwietnia 2004r. do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego. Z tych względów Sąd Apelacyjny na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. orzekł, jak w punkcie pierwszym wyroku, przyznając skarżącemu – stosownie do treści art. 7 ust. 1 tej ustawy - prawo do świadczenia od następnego dnia po złożeniu wniosku.

O kosztach postępowania Sąd orzekł zgodnie z wyrażoną w art. 98 § 1 k.p.c. zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, ustalając ich wysokość w oparciu o treść § 12 ust. 2 i § 13 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (jednolity tekst Dz. U. z 2013, poz. 461).

Sędziowie: Przewodniczący: