

# UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 27 listopada 2015 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. odmówił S. C. (1) prawa do świadczenia przedemerytalnego wskazując, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło za wypowiedzeniem przez pracodawcę, a nie z przyczyn ekonomicznych dotyczących pracodawcy (w świadectwie pracy z okresu zatrudnienia w Zakładzie Usługowo-Handlowo-Produkcyjnym (...) sp. z o.o. z siedzibą w Ł. wskazano, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło w wyniku rozwiązania umowy przez pracodawcę, za wypowiedzeniem na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. i nie powołano zatem przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników). Podniósł też, że wypowiedzenie umowy o pracę wnioskodawca otrzymał w dniu 28 listopada 2014 r. a więc przed dniem, w którym wszczęto postępowanie likwidacyjne (uchwałą z dnia 4 lutego 2015 r.). /decyzja – k. 49-49 odw. akt ZUS/

W dniu 15 stycznia 2016 r. wnioskodawca złożył odwołanie od powyższej decyzji, wnosząc o jej zmianę i przyznanie świadczenia przedemerytalnego oraz zasądzenie kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Podniósł, że przyczyną rozwiązania z nim umowy o pracę była likwidacja stanowiska pracy, co znajduje odzwierciedlenie zarówno w piśmie rozwiązującym z nim umowę o pracę jak i sprostowanym świadectwie pracy. Wyjaśnił, że proces likwidacji stanowisk pracy rozpoczął się już w 2013 roku, na początku 2015 roku rozwiązano zaś umowy o pracę z kolejnymi pracownikami, w tym z wnioskodawcą. Wskazał też, że nie był świadomy, iż pierwotne niewpisanie do świadectwa pracy sposobu rozwiązania umowy o pracę pozbawi go prawa do świadczenia przedemerytalnego. Wskazał, iż pracodawca nie poinformował go o ilości osób zatrudnionych w zakładzie. /odwołanie – k. 2-3 odw./

Odpowiadając na odwołanie pismem z dnia 28 stycznia 2016 roku organ rentowy wniósł o jego oddalenie podtrzymując dotychczasową argumentację. /odpowiedź na odwołanie - k. 3-3 odw./

## **Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:**

S. C. (1) urodził się w dniu (...) /niesporne/

W dniu 14 października 2015 r. złożył wniosek o przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego. /wniosek o świadczenie przedemerytalne – k 1-3 akt ZUS/

Wnioskodawca był pracownikiem Zakładu Usługowo-Handlowo-Produkcyjnego (...) spółki z.o.o. z siedzibą w Ł. od dnia 2 listopada 1989 r., zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku mechanika samochodowego. Uprzednio w okresie od 19 lipca 1978 r. do 31 października 1989 r. wnioskodawca był zatrudniony w Przedsiębiorstwie Państwowym (...) w Ł. (...) 16 w Ł. na stanowisku mechanika samochodowego (stosunek pracy ustał na mocy porozumienia między zakładami pracy). / umowa o pracę – k. 1 – 1 odw. cz. B akt osobowych – w kopercie k. 38, angaże – k. 21, 12 a, 2-7 cz. B akt osobowych – w kopercie k. 38, umowa o zakazie konkurencji – k. 12 cz. B akt osobowych – w kopercie k. 38, zaświadczenie o zatrudnieniu i wynagrodzeniu – k. 8 cz. B akt osobowych – w kopercie k. 38, świadectwo pracy – k. 1-1 odw. cz. A akt osobowych – w kopercie k. 38, zeznania wnioskodawcy 00:03:45-00:04:07 – płyta CD k. 46 w zw. z 00:05:10-00:07:46, 00:07:46 -00:08:56 – płyta CD k. 34/

Przedmiotem działalności pracodawcy była m.in. produkcja pozostałych części i akcesoriów do pojazdów silnikowych, z wyłączeniem motocykli, sprzedaż hurtowa i detaliczna samochodów osobowych i furgonetek. /odpis z KRS k. 12-12 odw./

W latach 2014-2015 zakład ten zatrudniał około 20 pracowników. Na hali produkcyjnej pracowało 7 pracowników na stanowiskach m.in. mechaników samochodowych, kierownika magazynu części zamiennych i diagnosty samochodowego, lakiernika samochodowego. Podobna ilość pracowników pracowała na stanowiskach biurowych. Zakład zatrudniał także zleceniobiorców na podstawie umów zlecenia, pod koniec 2014 r. - trzech zleceniobiorców. Pod koniec 2014 r. zakład zatrudniał także jednego stażystę, który zakończył staż z końcem 2014 roku. /

zeznania świadka M. P. (1) 00:12:29-00:15:20, 00:16:07-00:17:50 - płyta CD k. 34, zeznania świadka Z. S. 00:17:50-00:20:10 - płyta CD k. 34, zeznania świadka M. W. 00:22:37-00:25:05 - płyta CD k. 34, zeznania świadka R. I. 00:26:04-00:31:08, 00:31:08 – 00:33:35 - płyta CD k. 34, zeznania świadka P. D. 00:36:02 – 00:38:39 - płyta CD k. 34, zeznania wnioskodawcy 00:03:45-00:04:07 – płyta CD k. 46 w zw. z 00:05:10-00:07:46 – płyta CD k. 34/

Z dniem 28 listopada 2014 r. wnioskodawca otrzymał od pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął z dniem 28 lutego 2015 r. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazano likwidację stanowiska pracy. /pismo rozwiązujące umowę o pracę – k. 1 cz. C akt osobowych – w kopercie k. 38/

W świadectwie pracy z dnia 5 marca 2015 r. wystawionym wnioskodawcy przez Zakładem Usługowo-Handlowo-Produkcyjny (...) sp. z o.o. w likwidacji z siedzibą w Ł. jako przyczynę ustania stosunku pracy wskazano rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę za wypowiedzeniem na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. /świadectwo pracy – k. 2 cz. C akt osobowych – w kopercie k. 38/

W sprostowanym świadectwie pracy z dnia 5 marca 2015 roku wystawionym wnioskodawcy przez powyższy Zakład jako przyczynę ustania stosunku pracy wskazano rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę za wypowiedzeniem na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 k.p.- likwidacja stanowiska pracy. /świadectwo pracy – k. 4/

Uchwałą Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników z dnia 4 lutego 2015 r. podjętą w formie aktu notarialnego wszczęto postępowanie likwidacyjne spółki. Ustanowiono likwidatorów spółki w osobach wchodzących w skład dotychczasowego zarządu spółki w tym dotychczasowego Prezesa zarządu spółki R. I.. Spółka uległa rozwiązaniu. /odpis z KRS – k. 42-48 akt ZUS, zeznania świadka R. I. 00:26:04-00:31:08 - płyta CD k. 34/

Z pozostałymi pracownikami spółki rozwiązano umowy o pracę z końcem marca bądź końcem kwietnia 2015 r. Wypowiedzenia wręczono pracownikom po Świętach Bożego Narodzenia 2014 r. Jako przyczynę rozwiązania umów o pracę wskazano likwidację stanowisk pracy, a dodatkowo także likwidację zakładu pracy. Przyczyny rozwiązania stosunków pracy nie leżały po stronie pracowników. /zeznania świadka M. P. (2) 00:12:29-00:15:20, 00:15:20-00:16:07, 00:16:07-00:17:50- płyta CD k. 34, zeznania świadka Z. S. 00:17:50-00:20:10, 00:21:54-00:22:37 - płyta CD k. 34, zeznania świadka M. W. 00:22:37-00:25:05 - płyta CD k. 34, zeznania świadka R. I. 00:26:04-00:31:08 - płyta CD k. 34, zeznania świadka G. K. 00:33:35-00:36:02 - płyta CD k. 34, zeznania świadka P. D. 00:36:02 – 00:38:39 - płyta CD k. 34, zeznania wnioskodawcy 00:03:45-00:04:07 – płyta CD k. 46 w zw. z 00:05:10-00:07:46 – płyta CD k. 34/

Redukcja zatrudnienia, jaka miała miejsce w tym okresie wiązała się ze zmniejszeniem ilości zleceń, jakie realizował pracodawca. Proces likwidacji spółki rozpoczął się w drugiej połowie 2014 r., od tego momentu firma stopniowo rozwiązywała ze swoimi pracownikami umowy o pracę. Zlecenia skończyły się pod koniec 2014 r. Nie przedłużano także umów zlecenia. /zeznania świadka R. I. 00:26:04-00:31:08, 00:31:08 – 00:33:35 - płyta CD k. 34/

Spółka jest w stanie likwidacji, nie prowadzi już żadnej działalności. Majątek spółki został sprzedany jeszcze przed rozpoczęciem procesu likwidacyjnego firmie prowadzonej przez W. P.. Nowy podmiot prowadzi działalność w tym samym miejscu przy czym zajmuje się jako stacja kontroli pojazdów dokonywaniem przeglądów technicznych, zatrudnia jednego byłego pracownika spółki (...) zatrudnionego na stanowisku mechanika samochodowego. Nie doszło do przejścia pracowników spółki (...) w trybie art. 23 ze zn. 1 k.p. /zeznania świadka M. P. (2) 00:12:29-00:15:20, 00:16:07-00:17:50 - płyta CD k. 34, zeznania świadka Z. S. 00:17:50-00:20:10, 00:20:10 – 00:21:26 - płyta CD k. 34, zeznania świadka M. W. 00:22:37-00:25:05 - płyta CD k. 34, zeznania świadka R. I. 00:26:04-00:31:08 - płyta CD k. 34, zeznania świadka G. K. 00:33:35-00:36:02 - płyta CD k. 34, zeznania wnioskodawcy 00:03:45-00:04:07 – płyta CD k. 46 w zw. z 00:05:10-00:07:46 – płyta CD k. 34/

Spółka (...) nie zatrudniła żadnej osoby na zlikwidowane stanowisko, w tym na stanowisko mechanika samochodowego zajmowanego przez wnioskodawcę. /zeznania świadka M. P. (2) 00:12:29-00:15:20 - płyta CD k. 34, zeznania świadka Z. S. 00:17:50-00:20:10 - płyta CD k. 34, zeznania świadka G. K. 00:33:35-00:36:02 - płyta CD k. 34/

Od dnia 6 marca 2015 r. S. C. (1) jest zarejestrowany w Powiatowym Urzędzie Pracy w Ł. jako bezrobotny. W okresie od 6 marca 2015 r. do 14 października 2015 r. pobierał zasiłek dla osób bezrobotnych. /zaświadczenie z 14.10.2015 r. k. 27 akt ZUS/

Wnioskodawca nie odmówił bez uzasadnionej przyczyny propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej bądź zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych. /zaświadczenie - k. 27 akt ZUS/

Wnioskodawca na dzień 10 czerwca 2013 r. legitymował się okresami składkowymi i nieskładkowymi w wymiarze 41 lat i 7 dni. /wyliczenia ZUS k. 41-41 odw. akt ZUS, odpowiedź na odwołanie - k. 3-3 odw./

Sąd ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie zgromadzonych dowodów zarówno w postaci dokumentacji osobowej z ostatniego zakładu pracy, dokumentów zebranych w aktach rentowych oraz sądowych, jak i osobowych źródeł dowodowych w postaci zeznań wnioskodawcy oraz powołanych w sprawie świadków będących współpracownikami wnioskodawcy lub pośrednimi czy bezpośrednimi przełożonymi wnioskodawcy (obecnie likwidatorami spółki) w okresie jego zatrudnienia w Zakładzie Usługowo-Handlowo-Produkcyjnym (...) sp. z.o.o. z siedzibą w Ł.. Zeznania te są logiczne, spójne, wiarygodne i wzajemnie się uzupełniają.

#### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Odwołanie zasługuje na uwzględnienie skutkując zmianą zaskarżonej decyzji.

Zgodnie z treścią art.2 ust.1 pkt 5 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r.

o świadczeniach przedemerytalnych (tekst jednolity Dz. U. z 2013r., poz. 170), 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 (tekst jednolity Dz.U. z 2016 r. poz. 645, z późn. zm.), 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 z ust.2 art.2 przedmiotowej ustawy, za okres uprawniający do emerytury,

o którym mowa w ust.1, uważa się okres ustalony zgodnie z przepisami art. 5-9, art. 10 ust. 1 oraz art.11 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

Stosownie do treści ust. 3 art. 2 wyżej wymienionej ustawy świadczenie przedemerytalne przysługuje osobie określonej w ust. 1 po upływie co najmniej 180 dni 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 180-dniowy okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych.

Osoba ubiegająca się o świadczenie przedemerytalne musi spełniać łącznie przesłanki wymienione w art.2 ust.1 i wymienione w ust.3 art.2.

Zgodnie z art.2 ust.1 pkt 29 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jednolity Dz. U. z 2016 r., poz. 645 z późn. zm.), ilekroć w ustawie jest mowa o przyczynach dotyczących zakładu pracy - oznacza 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 2014 r. poz. 1502, z późn. 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,
- d) rozwiązanie stosunku pracy przez pracownika na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Powyższe rozróżnienie jest niezbędne, gdyż ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników z dnia 13 marca 2003 r. dotyczy jedynie pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników. A zatem ustawodawca chcąc odnieść przepisy ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, również do osób zwalnianych z tych przyczyn w mniejszych zakładach wymienił jako podstawę prawną kodeks pracy.

Stosownie do treści art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U.2016 poz. 1474 z późn. zm.), przepisy art. 5 ust. 3-7 i art. 8 tej ustawy stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących 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.

Stosownie zaś do treści art.1 ust.1 ustawy o zwolnieniach grupowych, przepisy ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej:

- 1)10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników,
- 2)10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników,
- 3)30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników

- zwanego dalej "grupowym zwolnieniem".

Z przytoczonego przepisu art. 10 ustawy wynika, że ustawa o zwolnieniach grupowych przewiduje też indywidualny tryb zwolnień. Ma on zastosowanie w sytuacji, gdy pracodawca zatrudniający co najmniej 20 pracowników rozwiązuje z pracownikiem stosunek pracy z przyczyn niedotyczących tego pracownika, a zwolnienia w okresie 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników, niż określona w art.1 ustawy. Artykuł 10 ma zatem charakter subsydiarny i może być stosowany tylko wówczas, gdy parametry ilościowo-czasowe zwolnień nie mieszczą się we wskaźnikach

wyznaczonych dla zwolnień grupowych w art. 1 ustawy, które oscylują wokół 10% pracowników podlegających zwolnieniu. Podstawową przesłanką stosowania art. 10 u.z.g. jest konieczność rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron. Jest poza dyskusją, iż w sferze przedmiotowej przepis ten ma zastosowanie do wypowiedzeń definitywnych i porozumień zawieranych z inicjatywy pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy (Krzysztof W. Baran Komentarz do art.10 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników).

W niniejszej sprawie wnioskodawca domaga się przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego na podstawie art.2 ust.1 pkt 5 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, wskazując, iż stosunek pracy został rozwiązany z przyczyn dotyczących zakładu pracy, oraz że legitymuje się ponad 40 – letnim okresem uprawniającym do emerytury.

W ocenie organu rentowego wnioskodawca nie spełnił wszystkich przesłanek wskazanych w powyższym przepisie, gdyż w świadectwie pracy wystawionym z tytułu zatrudnienia w Zakładzie Usługowo-Handlowo-Produkcyjnym (...) sp. z.o.o. z siedzibą w Ł. nie podano przyczyny rozwiązania stosunku pracy w rozumieniu przepisów o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (przy założeniu, że zatrudnił w chwili wręczenia wnioskodawcy pisma rozwiązującego z nim umowy o pracę co najmniej 20 pracowników). Spełnienia pozostałych przesłanek organ rentowy nie kwestionował.

Podkreślenia wymaga, iż dla Sądu badającego spełnienie przesłanki w postaci rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy nie jest wiążący ani stosowny zapis w świadectwie pracy, co do przyczyn rozwiązania stosunku pracy, ani też fakt niewydania świadectwa pracy (patrz wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 8 maja 2013 r. , w sprawie III AUa 1531/12).

Zastrzec także należy, że dla oceny zasadności przyznania świadczenia przedemerytalnego na podstawie cytowanej ustawy o świadczeniach przedemerytalnych nie ma znaczenia ilość zatrudnionych przez pracodawcę dokonującego rozwiązania z wnioskodawcą w chwili wręczenia mu pisma rozwiązującego z nim umowy o pracę) bowiem zgodnie z tą ustawą prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje także w przypadku rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy na podstawie kodeksu pracy. Podnoszona przez ZUS kwestia ilości zatrudnionych w zakładzie pracowników nie ma żadnego znaczenia w przedmiotowej sprawie.

Sąd przeprowadził zatem postępowanie dowodowe celem ustalenia faktycznej przyczyny rozwiązania umowy o pracę z wnioskodawcą.

Z ustaleń Sądu wynika że, pracodawca S. C. (2) – Zakład Usługowo-Handlowo-Produkcyjny (...) sp. z.o.o. z siedzibą w Ł. z dniem 28 lutego 2015 r. rozwiązał z wnioskodawcą umowę o pracę z powodu likwidacji stanowiska pracy wynikającej ze zmniejszenia liczby zleceń, a likwidacja ta była jedynym i wyłącznym powodem rozwiązania z nim stosunku pracy, zaś na stanowisko przez niego wcześniej zajmowane pracodawca nie zatrudnił nowego pracownika. Podobnie było w przypadku pozostałych pracowników będących świadkami w niniejszej sprawie.

Materiał dowodowy wykazał także konsekwencję w działaniu pracodawcy wnioskodawcy, który uchwałą Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników z dnia 4 lutego 2015 r. podjętą w formie aktu notarialnego wszczął postępowanie likwidacyjne spółki, ustanowiono likwidatorów spółki a spółka uległa rozwiązaniu, obecnie zaś spółka jest w trakcie likwidacji a jej majątek został sprzedany.

W ocenie Sądu uznać zatem należy, że umowa o pracę została rozwiązana z wnioskodawcą na podstawie powołanego przepisu art.10 ust.1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

W związku z powyższym wnioskodawca spełnia wszystkie przesłanki wskazane w przepisie art.2 ust.1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych.

Spełnił również przesłanki określone w ust.3 art. 2 ustawy.

Wobec powyższego Sąd na podstawie art.477<sup>14</sup> § 2 k.p.c. zmienił zaskarżoną decyzję i przyznał S. C. (1) prawo do świadczenia przedemerytalnego.

W zakresie daty przyznania świadczenia, Sąd oparł się na przepisie art.7 ust.1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, z którego wynika, że 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.

Z tych wszystkich względów Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

K.P.