

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 31 sierpnia 2016 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w Ł., po rozpatrzeniu wniosku z dnia 10 czerwca 2016 r., odmówił wnioskodawcy S. I. prawa do świadczenia przedemerytalnego. W uzasadnieniu wskazano, że po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego dotyczącego przyczyny likwidacji stanowiska pracy w (...) ustalono, że rozwiązanie stosunku pracy z ostatnim pracodawcą nie nastąpiło z przyczyn dotyczących wyłącznie zakładu pracy. W wyniku ustaleń stwierdzono, że pracodawca dokonał wypowiedzenia stosunku pracy w postaci zmian organizacyjnych i wypowiedział wnioskodawcy umowę o pracę na stanowisku pomocnika serwisanta i montażysty automatyki oraz elementów instalacji wentylacyjnych proponując przekształcenie dotychczasowego stanowiska pracy na stanowisko serwisanta co wiązałoby się z koniecznością doksztalcania i częstych wyjazdów. Nie wyrażenie przez ubezpieczonego zgody na przekwalifikowanie stanowiło współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy.

/decyzja – k. 45 plik I akt ZUS/

Odwołanie od w/w decyzji w dniu 26 września 2016 r. złożył ubezpieczony S. I.. W uzasadnieniu podał, że kwestionuje przytoczone przez organ rentowy argumenty. Podał, że w trakcie pracy w firmie (...) kontynuował leczenie wielu przewlekłych schorzeń, które były powodem zakwalifikowania go na komisję lekarską, która w dniu 18 stycznia 2016 r. orzekła lekki stopień niepełnosprawności na czas do 31 stycznia 2018 r. Podał, że stanowisko pracy zapewniało mu wykonywanie powierzonych zadań w Ł., sporadycznie poza jej granicami. Natomiast od 2016 r. w związku z charakterem napływających do pracodawcy zleceń wymagał on od osoby zatrudnionej innych kwalifikacji i pełnej dyspozycyjności. Praca miała być związana z pobytem poza miejscem zamieszkania, utrudniającym codzienne funkcjonowanie oraz wymagała pracy na wysokości (drabina). Podał, że warunków tych nie spełniał i nie wyraził zgody na kontynuację pracy w nowym zakresie. Dodał, że przyczyny były od niego niezależne i związane z pogarszającym się stanem jego zdrowia.

/odwołanie – k. 2/

W odpowiedzi na odwołanie z dnia 6 października 2016 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w Ł. wniósł o jego oddalenie, wskazując argumenty tożsame z podanymi w zaskarżonej decyzji.

/odpowiedź na odwołanie – k. 5/

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

S. I. urodził w dniu 16 listopada 1955 r.

/bezsporne/

W dniu 10 czerwca 2016 r. ubezpieczony złożył wniosek o świadczenie przedemerytalne.

/wniosek – k. 1 – 3 akt ZUS/

D. W. prowadzi działalność gospodarczą pod nazwą H.. Przedmiotem działalności jest eksploatacja i serwis instalacji wentylacji, klimatyzacji i automatyki. W ramach prowadzonej działalności zawarł stałą umowę serwisową ze szpitalem.

/wyjaśnienie pracodawcy – pismo z dnia 11 sierpnia 2016 r. – k. 42 akt ZUS/

W związku z w/w posiadaną umową ze szpitalem w dniu 1 grudnia 2014 r. D. W. zatrudnił S. I. w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę na czas określony (18 miesięcy) na stanowisku pracy: pomoc podczas montażów automatyki oraz wykonywanie drobnych prac zleconych przez przedstawiciela firmy.

/umowa o pracę – k. 22 akt ZUS/

W ramach zawartej umowy ubezpieczony zajmował się czynnościami pomocniczymi, np. miał coś przynieść, wywiercić. Pracował na terenie szpitala. Ubezpieczony jest z zawodu rzeźnikiem, wędliniarzem.

/zeznania ubezpieczonego z dnia 25 kwietnia 2017 r. – 00:01:03 – 00:07:53 w zw. z zeznaniami 00:08:52 – 00:09:44 – płyta CD – k. 67, akta osobowe ubezpieczonego – k. 20 – 61/

Umowa pomiędzy szpitalem a firmą (...) została rozwiązana i pracodawca zlikwidował stanowisko pracy: pomoc podczas montażu automatyki, na którym był zatrudniony ubezpieczony.

/wyjaśnienie pracodawcy – k. 42 akt ZUS/

W wypowiedzeniu umowy o pracę z dnia 20 listopada 2015 r. wskazano, że pracodawca D. W. wypowiada ubezpieczonemu umowę o pracę zawartą na czas określony w dniu 1 grudnia 2014 r. z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia, który upłynie w dniu 5 grudnia 2015 r. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem wskazano likwidację stanowiska pracy.

/rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem – k. 21 akt ZUS, akta osobowe ubezpieczonego – k. 20 – 61/

S. I. nie otrzymał od pracodawcy propozycji innej pracy w formie pisemnego wypowiedzenia warunków pracy i płacy.

/zeznania ubezpieczonego z dnia 25 kwietnia 2017 r. – 00:01:03 – 00:07:53 w zw. z zeznaniami 00:08:52 – 00:09:44 – płyta CD – k. 67, akta osobowe załączone do akt/

Wnioskodawca W. I. był zatrudniony w HigoKlima D. W. w Ł. na podstawie umowy o pracę na czas określony w okresie od 1 grudnia 2014 r. do 5 grudnia 2015 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku: pomoc podczas montażu automatyki. Stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 30 §1 pkt 2 kodeksu pracy tj. za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę z powodu likwidacji stanowiska pracy.

/świadczenie pracy – k. 20 akt ZUS, akta osobowe ubezpieczonego – k. 20 – 61/

W/w pracodawca od momentu rozwiązania stosunku pracy z ubezpieczonym nie zatrudnia nikogo na stanowisku pomocnika. W czerwcu 2016 r. utworzył nowe stanowisko pracy: serwisant wentylacji.

/wyjaśnienie pracodawcy – k. 42 akt ZUS/

Ubezpieczony nie posiada uprawnień do pracy w charakterze serwisanta, gdyż jest to praca elektroniczna i na wysokości.

/zeznania ubezpieczonego z dnia 25 kwietnia 2017 r. – 00:01:03 – 00:07:53 w zw. z zeznaniami 00:08:52 – 00:09:44 – płyta CD – k. 67/

Orzeczeniem Miejskiego Zespołu do Spraw Orzekania o Stopniu Niepełnosprawności w Ł. z dnia 18 stycznia 2016 r. zaliczono S. I. do lekkiego stopnia niepełnosprawności do 31 stycznia 2018 r. Nie da się ustalić daty powstania niepełnosprawności, ustalony stopień niepełnosprawności datuje się od 26 listopada 2015 r. w orzeczeniu wskazano, że przeciwwskazana jest dla wnioskodawcy praca na wysokości, przy maszynach w ruchu.

/orzeczenie o stopniu niepełnosprawności – k. 3/

Od dnia 11 grudnia 2015 r. wnioskodawca został zarejestrowany w Powiatowym Urzędzie Pracy w Ł. jako bezrobotny z prawem do zasiłku od dnia 11 grudnia 2015 r. Wnioskodawca w okresie pobierania zasiłku nie odmówił bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia w instytucjach rynku pracy albo

zatrudnienia przy wykonywaniu prac interwencyjnych lub robót publicznych. Okres 6 miesięcy pobierania zasiłku upłynął w dniu 8 czerwca 2016 r.

/zaświadczenie – k. 23, k. 24 akt ZUS/

Wnioskodawca posiada staż pracy wynoszący: 40 lat okresów składkowych i okresów nieskładkowych.

/okoliczności bezsporne/

Sąd ustalił powyższy stan faktyczny w oparciu o dokumenty załączone do akt sprawy oraz zeznania wnioskodawcy, których wiarygodności nikt nie kwestionował.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

W świetle zebranego w sprawie materiału dowodowego odwołanie zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. z 2013, poz. 170 ze zm.), prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje osobie, która:

1) do dnia rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z powodu likwidacji pracodawcy lub niewypłacalności pracodawcy, w rozumieniu przepisów o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, u którego była zatrudniona lub pozostawała w stosunku służbowym przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, ukończyła co najmniej 56 lat - kobieta oraz 61 lat - mężczyzna i posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn, lub

2) 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 (Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415, z późn. zm.), 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, lub

3) do dnia ogłoszenia upadłości prowadziła nieprzerwanie i przez okres nie krótszy niż 24 miesiące pozarolniczą działalność, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2009 r. Nr 205, poz. 1585, z późn. zm.), zwanej dalej "ustawą o systemie ubezpieczeń społecznych", i za ten okres opłaciła składki na ubezpieczenia społeczne oraz do dnia ogłoszenia upadłości ukończyła co najmniej 56 lat - kobieta i 61 lat - mężczyzna i posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn, lub

4) zarejestrowała się we właściwym powiatowym urzędzie pracy w ciągu 30 dni od dnia ustania prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy, pobieranej nieprzerwanie przez okres co najmniej 5 lat, i do dnia, w którym ustało prawo do renty, ukończyła co najmniej 55 lat - kobieta oraz 60 lat - mężczyzna i osiągnęła okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn, lub

5) 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, lub

6) do dnia 31 grudnia roku poprzedzającego rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego, z powodu likwidacji pracodawcy lub niewypłacalności pracodawcy, w rozumieniu przepisów o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, u którego była zatrudniona lub pozostawała w stosunku służbowym przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, posiadała okres uprawniający do emerytury wynoszący co najmniej 34 lata dla kobiet i 39 lat dla mężczyzn.

Zgodnie z ust. 2 art. 2 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 roku o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

Zaś ust. 3 art. 2 stanowi, że 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.

Osoba ubiegająca się o prawo do świadczenia przedemerytalnego 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 (Dz. U. z 2008 r., Nr 69, poz. 415 ze zm.), ilekroć w ustawie jest mowa o: przyczynach dotyczących zakładu pracy - oznacza to:

- 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, 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 § 1¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.) z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika;

W niniejszej sprawie wnioskodawca domaga się przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego na podstawie art. 2 ust. 1 pkt 5 w/w ustawy wskazując, iż stosunek pracy został rozwiązany z przyczyn leżących po stronie pracodawcy – likwidacji stanowiska pracy oraz, że legitymuje się 40 – letnim stażem pracy.

W ocenie organu rentowego ubezpieczony nie spełnił wszystkich przesłanek wskazanych w powyższym przepisie, gdyż rozwiązanie stosunku pracy z ostatnim pracodawcą nie nastąpiło wyłącznie z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Organ rentowy podał, że pracodawca dokonał wypowiedzenia stosunku pracy w postaci zmian organizacyjnych i wypowiedział wnioskodawcy umowę o pracę na stanowisku pomocnika serwisanta i montażysty automatyki oraz elementów instalacji wentylacyjnych proponując przekształcenie dotychczasowego stanowiska pracy na stanowisko serwisanta, co wiązałoby się z koniecznością doksztalcania i częstych wyjazdów. Nie wyrażenie przez ubezpieczonego zgody na przekwalifikowanie stanowiło współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy.

Wskazać należy bowiem, że jak jednolicie przyjmuje się w orzecznictwie, odmowa przyjęcia nowych warunków pracy i płacy zaproponowanych pracownikowi w trybie wypowiedzenia zmieniającego, które pogarszają jego warunki pracy, nie stanowi współprzyczyny rozwiązania stosunku pracy i przyjmuje się, że taki stosunek pracy, jeśli ulega rozwiązaniu, zostaje rozwiązany z przyczyn niedotyczących pracownika.

Sąd Najwyższy już w wyroku z dnia 9 listopada 1990 roku, wydanym w sprawie o sygn. akt I PR 335/90 stwierdził, że okoliczność, iż rozwiązanie stosunku pracy następuje w trybie wypowiedzenia zmieniającego, a nie w drodze wypowiedzenia definitywnego, ma jedynie znaczenie dla oceny, czy przyczyny z art. 1 ust. 1 ustawy z 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 z późn. zm.) stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy. Jeżeli bowiem pracownikowi zaproponowano odpowiednią pracę, to odmowa jej przyjęcia może być w pewnym wypadku potraktowana jako współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy. Będzie tak wtedy, gdy z uwagi na interes pracownika i zakładu pracy oraz rodzaj i charakter zaproponowanej pracy w zasadzie można oczekiwać, iż pracownik powinien przyjąć zaoferowane mu nowe warunki. Oznacza to, że odmowa przyjęcia nowych warunków pracy noszących znamiona szykany, jak i nieprzyjęcie warunków wyraźnie z jakiegoś powodu niedogodnych dla pracownika nie stoi na przeszkodzie uznaniu, że przyczyny rozwiązania stosunku pracy leżą wyłącznie po stronie zakładu pracy (publ. LEX nr 13607, OSP 1991/9/212).

W późniejszych orzeczeniach Sąd Najwyższy stwierdził, że ocena "wyłączności" przyczyny rozwiązania stosunku pracy (art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r.

o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz. U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.) powinna uwzględniać, że jednym z motywów rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę jest odmowa pracownika przyjęcia proponowanych mu nowych warunków. Jeżeli odmowa nie zasługuje na aprobatę i stanowi jeden z motywów decyzji pracodawcy to przyczyna z art. 1 ust. 1 tej ustawy nie jest przyczyną wyłączną (tak w wyroku z dnia 7 lipca 2000 roku, I PKN 728/99 (OSNP 2002/2/40) oraz, że rozwiązanie stosunku pracy wskutek wypowiedzenia warunków płacy, które prowadziłyby do radykalnego obniżenia wynagrodzenia pracownika (przy niezmiennych wymaganiach), jeżeli nastąpiło z przyczyn wskazanych w art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.), może być uznane za dokonane wyłącznie z tych przyczyn (w pojęciu art. 10 ust. 1 tej ustawy) i uzasadniać jego roszczenie o odprawę pieniężną (tak w wyroku z dnia 16 listopada 2000 roku, I PKN 79/00, publ. OSNP 2002/10/240).

Podobnie w wyroku z dnia 4 lipca 2001 r., wydanym w sprawie o sygn. akt I PKN 521/00 (publ. OSNP 2003 nr 10, poz. 244) Sąd Najwyższy słusznie wskazał, że odmowa przyjęcia przez pracownika wypowiedzenia zmieniającego, dotyczącego wyłącznie obniżenia wynagrodzenia, w zasadzie nie stanowi leżącej po stronie pracownika współprzyczyny rozwiązania z nim umowy o pracę.

Odmowa przyjęcia nowych warunków pracy i płacy zaproponowanych pracownikowi w trybie wypowiedzenia zmieniającego, które pogarszają jego warunki pracy nie stanowi współprzyczyny rozwiązania stosunku pracy i przyjmuje się, że taki stosunek pracy, jeśli ulega rozwiązaniu, zostaje rozwiązany z przyczyn niedotyczących pracownika./tak SA w Poznaniu w wyroku z dnia 3.06.2015, III AUa 1681/14, legalis nr 1349034/

Okoliczność zaproponowania tak niekorzystnych warunków pracy i płacy, które miało z góry na celu rozwiązanie stosunku pracy, prowadzi do uznania, że odmowa ich przyjęcia przez wnioskodawczynię nie stanowiła współprzyczyny rozwiązania stosunku pracy w kontekście nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego. /tak SA w Białymstoku, w wyroku z dnia 18 września 2012 r, III AUa 494/12, legalis nr 1049595/

Przy czym należy zauważyć, że w przedmiotowej sprawie pracodawca nie złożył oświadczenia woli w formie pisemnej w zakresie zmiany warunków zatrudnienia. Zatem trudno dokonać oceny zachowania wnioskodawcy z punktu widzenia konkretnych nowych warunków zatrudnienia, które winny wynikać z wypowiedzenia zmieniającego.

Opierając się zatem jedynie na ustnych ustaleniach między wnioskodawcą a jego byłym pracodawcą, w ocenie Sądu Okręgowego skarżący udowodnił w sposób nie budzący wątpliwości, iż rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło wyłącznie z przyczyn leżących po stronie pracodawcy: z powodu likwidacji stanowiska pracy pomocnika.

Jasno to bowiem wynika z dokumentu wypowiedzenia, świadectwa pracy oraz wyjaśnień złożonych przez pracodawcę przed organem rentowym.

Nadto dodać należy, że ubezpieczony nie otrzymał od pracodawcy pisemnego wypowiedzenia warunków pracy i płacy, w którym pracodawca zaproponowałby wnioskodawcy objęcie stanowiska serwisanta. Nie został zatrudniony nowy pracownik konkretnie na stanowisku pomocnika.

W związku z przyczynami leżącymi po stronie pracodawcy (zmiana zapotrzebowania na konkretne stanowiska pracy) doszło do rozwiązania umowy o pracę z wnioskodawcą.

Na marginesie nawet gdyby przedmiotem badania miały być ustne zaproponowane warunki zatrudnienia, to odmowa ich przyjęcia nie stanowiłaby współprzyczyny rozwiązania umowy o pracę, gdyż wskazane warunki zatrudnienia nie były zgodne z kwalifikacjami wnioskodawcy.

W ocenie Sądu w niniejszym postępowaniu wnioskodawca wykazał, iż pracodawca rozwiązał z nim stosunek pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, a więc spełnił on przesłanki wskazane w przepisie art. 2 ust. 1 pkt 5 w/w ustawy o świadczeniach przedemerytalnych.

Pozostałe przesłanki świadczenia nie były sporne pomiędzy stronami.

Reasumując należy wskazać, że wnioskodawca spełnił także wszystkie pozostałe wymogi ustawowe dotyczące uzyskania 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.

Skarżący złożył wniosek w dniu 10 czerwca 2016 r., a zatem świadczenie przysługuje mu od dnia 11 czerwca 2016 r.

Wobec powyższego należało zmienić zaskarżoną decyzję, o czym Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 477¹⁴ § 2 kpc w wyroku.

ZARZĄDZENIE

odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć organowi rentowemu.

K.K.-W