

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 10 stycznia 2017 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. odmówił Z. S. (1) prawa do świadczenia przedemerytalnego wskazując, że rozwiązanie stosunku pracy nie nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy

/decyzja z dnia 10 stycznia 2017 roku k. 31 -31v akt ZUS/

W dniu 31 stycznia 2017 roku wnioskodawca złożył odwołanie od powyższej decyzji, wnosząc o jej zmianę i przyznanie świadczenia przedemerytalnego. Odwołujący się wskazał, że Sp. z o.o. (...), w której pracował na 7/8 etatu uległa likwidacji. Z uwagi natomiast na fakt, że pozostawał w okresie ochronnym został zwolniony jako ostatni i miał pracować do dnia 31 marca 2016 roku. Wiedząc o tym fakcie wnioskodawca w pozostałych zakładach tj. (...) Sp. z o.o., gdzie był zatrudniony w wymiarze 1/8 etatu oraz STEEL-B., w którym był zatrudniony także na 1/8 etatu, rozwiązał stosunek pracy na własną prośbę, ponieważ firmy te nie przewidywały likwidacji jego stanowiska pracy. W dniu 5 kwietnia 2016 roku wnioskodawca zarejestrował się w Powiatowym Urzędzie Pracy jako osoba bezrobotna i pozostawał bez prawa do zasiłku przez okres 90 dni z uwagi na to, że umowa o pracę została rozwiązana na mocy porozumienia stron. Następnie w dniu 12 lipca 2016 roku Urząd Pracy przyznał mu zasiłek dla bezrobotnych, który pobierał przez okres 180 dni.

Mając powyższe na uwadze wniósł jak na wstępie.

/odwołanie z dnia 31 stycznia 2017 roku k. 2-2v/

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o oddalenie odwołania od powyższej decyzji. W uzasadnieniu przywołał argumentację podniesioną w zaskarżonej decyzji. Dodatkowo Zakład wskazał, że wnioskodawca był jednocześnie zatrudniony w trzech zakładach pracy tj.: (...) Sp. z o.o. (1/8 etatu), STEEL-B. (...). Stępień, S. (...) Spółka Jawna (1/8 etatu) oraz (...) Sp. z o.o. (7/8 etatu). Stosunek pracy łączący wnioskodawcę z trzema zakładami pracy został rozwiązany z dniem 31 marca 2016 roku. Powodem rozwiązania stosunku pracy z (...) Sp. z o.o. było porozumienie stron (art. 30§ 1 pkt 1 K.P.), podobnie jak w przypadku STEEL-B. (...). Stępień, S. (...) Spółka Jawna. Natomiast stosunek pracy z (...) Sp. z o.o. ustał na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 K.P. z przyczyn nie dotyczących pracownika, w trybie ustawy z dnia 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika. Biorąc powyższe pod uwagę nie wszystkie stosunki pracy, w których pozostawał wnioskodawca zostały rozwiązane zgodnie z przepisem przewidzianym w powołanym art. 2 ust. 1 pkt 2 tj. w przypadku (...) Sp. z o.o. oraz STEEL-B. (...). Stępień, S. (...) Spółka Jawna rozwiązanie nastąpiło na mocy porozumienia stron, zatem organ rentowy uznał, że wnioskodawca nie spełnił warunków ustawowych. Zakład wskazał ponadto, że staż pracy wnioskodawcy na dzień 31 marca 2016 roku to 48 lat, 5 miesięcy i 4 dni okresów składkowych i nieskładkowych.

/odpowiedź na odwołanie z dnia 28 lutego 2017 roku k. 3 -3 v/

Pismem procesowym z dnia 22 listopada 2017 roku pełnomocnika wnioskodawcy poparł odwołanie i wniósł o zmianę zaskarżonej decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. z dnia 10 stycznia 2017 roku i przyznanie ubezpieczonemu prawa do świadczenia przedemerytalnego od dnia złożenia wniosku oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu, w tym wynagrodzenia na rzecz radcy prawnego Z. S. (2) w wysokości 150% stawki minimalnej powiększonej o należny podatek VAT 23%, ewentualnie o przyznanie wynagrodzenia od Skarbu Państwa za pomoc prawną udzieloną wnioskodawcy z urzędu w wysokości 150% stawki minimalnej powiększonej o należny podatek VAT 23%. Jednocześnie oświadczył, że koszty te nie zostały pokryte w całości ani w części.

/pismo procesowe z dnia 22 listopada 2017 roku k. 28 - 29/

Na rozprawie w dniu 7 czerwca 2018 roku - poprzedzającej wydanie wyroku - pełnomocnik wnioskodawcy poparł odwołanie i wniósł o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego w wysokości 150% stawki plus podatek VAT od ZUS, oświadczając, że koszty te nie zostały uiszczone w całości, ani w żadnej części. Natomiast pełnomocnik ZUS wniósł o oddalenie odwołania.

/stanowiska stron e - protokół z dnia 7 czerwca 2018 roku 00:08:55 - 00:13:05 - płyta CD k. 53/

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

Z. S. (1) urodził się w dniu (...).

/okoliczność bezsporna/

W dniu 3 stycznia 2017 roku złożył wniosek o przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego.

/wniosek o świadczenie przedemerytalne z dnia 3 stycznia 2017 roku k. 1 - 6 akt ZUS/

Wnioskodawca był pracownikiem Przedsiębiorstwa (...) sp. z o.o. w Ł. **od dnia 2 marca 1992 roku do dnia 31 stycznia 2016 roku**, przy czym w okresie od dnia 1 marca 1992 roku do dnia 31 lipca 1995 roku - w wymiarze ¼ etatu, od dnia 1 sierpnia 1995 roku do dnia 31 stycznia 2005 roku - w wymiarze ½ etatu, zaś od dnia 1 lutego 2005 roku do dnia 31 stycznia 2016 roku - w wymiarze 7/8 etatu na stanowisku specjalisty do spraw BHP. Do rozwiązania stosunku pracy doszło z przyczyn nie dotyczących pracownika, w trybie ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika (Dz. U. nr 90, poz. 844 ze zm) na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 k.p). Przy rozwiązaniu umowy został zastosowany skrócony okres wypowiedzenia.

/świadczenie pracy z dnia 1 lutego 2016 roku k. 17 - 18 akt ZUS/

W okresie od dnia 1 maja 2003 roku **do dnia 31 marca 2016 roku** wnioskodawca był zatrudniony w (...) Sp. z o.o. w Ł. w wymiarze 1/8 etatu na stanowisku specjalisty BHP.

/świadczenie pracy z dnia 31 marca 2016 roku k. 15 - 15v akt ZUS/

W dniu 24 marca 2016 roku wnioskodawca złożył pracodawcy podanie o rozwiązaniu stosunku pracy na mocy porozumienia stron (art. 30 § 1 pkt 1. k.p).

/podanie z dnia 24 marca 2016 roku k. 1 Część C akt osobowych- wszyta koperta k.37/

Spółka z o.o. (...) w Ł. rozwiązała stosunek pracy z wnioskodawcą na mocy porozumienia stron (art. 30 § 1 pkt 1. k.p).

/świadczenie pracy z dnia 31 marca 2016 roku k. 15 - 15v akt ZUS/

Ubezpieczony pracował także w firmie (...). Stępień, S. U. Spółka w okresie od 1 lipca 1997 roku **do dnia 31 marca 2016 roku** w wymiarze 1/8 etatu na stanowisku specjalisty do spraw BHP.

/świadczenie pracy z dnia 31 marca 2016 roku k. 16 - 16v akt ZUS/

W dniu 24 marca 2016 roku wnioskodawca złożył wniosek o rozwiązanie stosunku pracy na mocy porozumienia stron (art. 30 § 1 pkt 1. k.p).

/podanie z dnia 24 marca 2016 roku k. 1 Część C akt osobowych- wszyta koperta k.33/

Firma (...). Stępień, S. U. Spółka rozwiązała stosunek pracy z wnioskodawcą na mocy porozumienia stron (art. 30 § 1 pkt 1. k.p).

/świadcstwo pracy z dnia 31 marca 2016 roku k. 16 - 16v akt ZUS/

Od dnia 5 kwietnia 2016 roku do chwili obecnej Z. S. (1) jest zarejestrowany w Powiatowym Urzędzie Pracy w Ł. jako bezrobotny. Z uwagi na rozwiązanie umowy na mocy porozumienia stron miał 90 dniowy okres karencji, podczas którego pozostawał bez prawa do zasiłku. W okresie od 4 lipca 2016 roku do dnia 4 kwietnia 2017 roku pobierał zasiłek dla osób bezrobotnych, przy czym 180 dni pobierania zasiłku dla bezrobotnych upłynął w dniu 31 grudnia 2016 roku. Wnioskodawca nie odmówił bez uzasadnionej przyczyny propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej bądź zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych.

/decyzja Prezydenta Miasta Ł. z dnia 21 kwietnia 2017 roku k. 14, zaświadczenie z 3 stycznia 2017 roku k. 13 akt ZUS, karta wypłaty świadczeń k. 20 akt ZUS/

Wnioskodawca na dzień 31 marca 2016 roku legitymował się okresami składkowymi: w wymiarze 48 lat, 2 miesiące i 13 dni oraz i nieskładkowymi w wymiarze 2 miesiące i 21 dni.

/wyliczenia ZUS k. 30 akt ZUS./

Sąd ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie zgromadzonych dowodów w postaci dokumentacji osobowej z zakładów pracy, dokumentów zebranych w aktach rentowych oraz sądowych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

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

Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 2 Ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 roku

o świadczeniach przedemerytalnych (tekst jednolity Dz. U. z 2017 r. poz. 2148 ze zm.), prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje mężczyźnie, który do dnia rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy

(tekst jednolity Dz.U. z 2016 roku, poz. 645 ze zm.), w którym był zatrudniony przez okres

nie krótszy niż 6 miesięcy i ukończył 60 lat oraz posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 35 lat.

Art. 2 ust. 2 Ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych stanowi, że 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.

Stosownie do treści art. 2 ust. 3 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 powołanej ustawy.

Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jednolity Dz. U. z 2016 roku, poz. 645 ze 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 § 1¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Wskazać należy, że ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników z dnia 13 marca 2003 roku (t.j. Dz. U. z 2015 roku, poz. 192) dotyczy pracodawców zatrudniających co najmniej

20 pracowników. Dzięki zawartemu w powołanym przepisie ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy odesłaniu do Kodeksu pracy ustawodawca regulacja ta odnosi się jednak również do osób zwalnianych z tych przyczyn niedotyczących pracowników również w mniejszych zakładach (vide wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 15 maja 2008 roku, III AUa 1567/07).

Zgodnie z art. 30 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy umowa o pracę rozwiązuje się:

- 1) na mocy porozumienia stron,
- 2) przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem),
- 3) przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia).

Należy podkreślić, że świadczenie przedemerytalne przysługuje mężczyźnie, który spełnił łącznie wszystkie przesłanki określone w powołanych wcześniej przepisach Ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych, czyli:

- rozwiązano z nim stosunek pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w którym był zatrudniony przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy;
- ukończył 60 lat;
- posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 35 lat;
- pobierał zasiłek dla bezrobotnych przez co najmniej 180 dni;

- w okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych nie odmówił 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;

- jest nadal zarejestrowany jako bezrobotny;

- złożył 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.

W niniejszej sprawie wnioskodawca domaga się przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego, z uwagi na ukończenie 60 lat i posiadanie ponad 35 lat okresów składkowych i nieskładkowych (art. 2 ust. 1 pkt 2 w/w ustawy o świadczeniach przedemerytalnych).

Należy wskazać, że ubezpieczony spełnił przesłankę wieku oraz przesłankę posiadania ponad 35 okresów składkowych i nieskładkowych, jednakże nie spełnił on warunku rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu w/w art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Wprawdzie z Przedsiębiorstwem (...) sp. z o.o. w Ł. doszło do rozwiązania stosunku pracy w trybie ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika (Dz. U. nr 90, poz. 844 ze zm.) na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. Należy jednak zauważyć, że ten stosunek pracy został rozwiązany z dniem 31 stycznia 2016 roku, przy zastosowaniu skróconego okresu wypowiedzenia. Oznacza to, że na datę rozwiązania umowy o pracę z tym pracodawcą odwołujący nadal pozostawał w dwóch stosunkach zatrudnienia, po 1/8 etatu każdy, jeszcze przez dwa miesiące.

Z pozostałymi pracodawcami tj. firmą (...). Stępień, S. U. Spółka oraz Spółką z o.o. (...) w Ł., gdzie był zatrudniony w wymiarze po 1/8 etatu doszło do rozwiązania stosunku pracy na mocy porozumienia stron (art. 30 § 1 pkt 1. k.p), a nie z przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

Nie można było pominąć wskazanych stosunków pracy poprzez fakt, że wymiar zatrudnienia Z. S. (1) firmie (...). Stępień, S. U. Spółka oraz Spółce z o.o. (...) w Ł. sprowadzał się do 1/8 etatu u każdego z tych podmiotów i skoncentrować się jedynie na zatrudnieniu wnioskodawcy w Przedsiębiorstwie (...) sp. z o.o. w Ł., gdzie pracował w wymiarze 7/8 etatu. Brak jest podstaw prawnych, aby pozostałych zakończonych stosunków pracy nie uwzględnić, zwłaszcza, że rozwiązanie umów o pracę z tymi pracodawcami nastąpiło dwa miesiące później tj. 31 marca 2016 roku (z U. z dniem 31 stycznia 2016 r.). Bezspornym było między stronami, że u dwóch ostatnich pracodawców odwołującego, stosunek pracy został zakończony z inicjatywy wnioskodawcy poprzez rozwiązanie stosunku pracy na mocy porozumienia stron. Tym samym brak było podstaw do podzielenia stanowiska strony powodowej co do okoliczności spanienia wszystkich warunków uprawniających do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego.

Jedną z przesłanek przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego jest bowiem rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w którym był zatrudniony przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy i powyższe musi się wiązać z pozostałymi przesłankami. Celem tych unormowań jest zapewnienie wsparcia socjalnego osobom, które utraciły źródło utrzymania nie ze swojej winy, a z uwagi na wiek nie są w stanie skutecznie konkurować na rynku pracy - do dnia nabycia przez te osoby uprawnień emerytalnych. Świadczenie przedemerytalne powinno być przyznane tylko w sytuacji, gdy osoba w wieku przedemerytalnym nie ma rzeczywistej możliwości znalezienia zatrudnienia, co powinno być poprzedzone aktywnym poszukiwaniem takiego źródła przychodów. Również aspekt fiskalny nakazuje taką wykładnię tych przepisów, aby wypłata świadczeń przedemerytalnych miała zastosowanie tylko do tych osób, które po nieudanych próbach pozyskania źródła zarobku, nie są w stanie znaleźć stałej pracy. Celem ustawy jest bowiem wspieranie aktywności takich osób.

W ocenie Sądu Okręgowego, w stanie faktycznym niniejszej sprawy, kiedy to odwołujący wystąpił z wnioskiem o rozwiązanie stosunków zatrudnienia z dwoma pracodawcami na mocy porozumienia stron z dniem 31 marca 2016

roku, którzy – jak sam stwierdził – nie chcieli rozwiązać z nim umów o pracę, przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego naruszałoby cel ustawy.

Skoro przesłanki wskazane w poszczególnych punktach ust. 1 art. 2 ustawy muszą być spełnione łącznie, to brak spełnienia choćby jednej przesłanki skutkuje brakiem możliwości przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego.

W tym stanie rzeczy brak jest podstaw do uwzględnienia odwołania i w związku z powyższym Sąd Okręgowy na postawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. oddalił odwołanie.

O zwrocie kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej wnioskodawcy z urzędu za pierwszą instancję orzeczono zgodnie z § 15 ust 2 w zw. § 4 ust. 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 roku w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (t.j. Dz. U. z 2016 roku, poz. 1715) uwzględniając podatek VAT.

Określając wynagrodzenie pełnomocnika wnioskodawcy z urzędu Sąd Okręgowy nie uwzględnił wniosku o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego w wysokości 150% stawki. W ocenie Sądu odpowiednią była stawka minimalna określona w powyższych przepisach.

Jak stanowi § 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 3 października 2016 roku w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (Dz. U. z 2016 roku, poz. 1715), zwanego dalej rozporządzeniem, koszty nieopłaconej pomocy prawnej ponoszone przez Skarb Państwa obejmują: opłatę ustaloną zgodnie z przepisami rozporządzenia oraz niezbędne i udokumentowane wydatki radcy prawnego.

Zgodnie z § 4 ust 1 rozporządzenia, opłatę ustala się w wysokości określonej w rozdziałach 2 - 4, przy czym nie może ona przekraczać wartości przedmiotu sprawy. Ustalenie opłaty w wysokości wyższej niż określona w ust. 1, a nieprzekraczającej 150% opłat określonych w rozdziałach 2-4, następuje z uwzględnieniem nakładu pracy radcy prawnego, w szczególności czasu poświęconego na przygotowanie się do prowadzenia sprawy, liczby stawień w sądzie, w tym na rozprawach i posiedzeniach, czynności podjętych w sprawie, w tym czynności podjętych w celu polubownego rozwiązania sporu, również przed wniesieniem pozwu; wartości przedmiotu sprawy; wkładu radcy prawnego w przyczynienie się do wyjaśnienia okoliczności faktycznych, jak również do wyjaśnienia i rozstrzygnięcia istotnych zagadnień prawnych budzących wątpliwości w orzecznictwie i doktrynie; stopnia zawilości sprawy, w szczególności trybu i czasu prowadzenia sprawy, obszerności zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności dopuszczenia i przeprowadzenia dowodu z opinii biegłego lub biegłych sądowych, dowodu z zeznań świadków, dowodu z dokumentów o znacznym stopniu skomplikowania i obszerności. (§ 4 ust 2 rozporządzenia).

Jak wynika z akt sprawy aktywność procesowa pełnomocnik wnioskodawcy ograniczyła się jedynie do złożenia w dniu 22 listopada 2017 roku pismo, w którym zajął stanowisko w sprawie i złożył wniosek o zasądzenie kosztów procesu, pisma z dnia 16 kwietnia 2018 roku oraz stawienia się na rozprawie w dniu 7 czerwca 2018 roku ograniczając się do powielenia powyższych wniosków. Zatem nie może być mowy o jakimkolwiek zwiększonym nakładzie pracy w wyjaśnienie czy rozstrzygnięciu sprawy uprawniającym do zwiększenia należnego pełnomocnikowi wynagrodzenia.

Nie stwierdzając zaistnienia przesłanek podwyższenia przyznawanej opłaty, o których mowa w § 4 ust 2 rozporządzenia, należało ją więc ustalić na kwotę 110,70 zł.

ZARZĄDZENIE

odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi wnioskodawcy

E.W.