

Sygn. akt VI U 1408/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 października 2014 r.

Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodnicząca:	SSO Monika Miller-Młyńska
Protokolant:	sekr. sądowy Karolina Miedzińska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 29 października 2014 r. w S.

sprawy B. K. (1)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w S.

prawo do świadczenia przedemerytalnego

na skutek odwołania B. K. (1)

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w S.

z dnia 9 lipca 2014 roku znak: (...)

I. zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że przyznaje B. K. (1), poczynając od dnia 25 kwietnia 2014 roku, prawo do świadczenia przedemerytalnego;

II. oddala odwołanie w pozostałym zakresie;

III. odstępuje od obciążania Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w S. kosztami procesu.

UZASADNIENIE

Decyzją z 9 lipca 2014r., znak (...), Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S.odmówił B. K. (1)prawa do świadczenia przedemerytalnego. W uzasadnieniu wskazano, że z przedłożonych przez ubezpieczonego dokumentów nie wynika, aby powodem rozwiązania stosunku pracy łączącego go z jego ostatnim pracodawcą były przyczyny leżące po stronie zakładu pracy.

B. K. (1) odwołał się od powyższej decyzji, podnosząc że przyczyną rozwiązania z nim umowy o pracę była likwidacja jego stanowiska pracy. Wskazał, że u ostatniego pracodawcy zajmował się koordynacją, modelowaniem i instalacją okrętową w programie T., a aktualnie pracodawca nie zajmuje się osób zajmującymi się tymi czynnościami, przy użyciu tego programu komputerowego. Mając to na względzie wniósł o zmianę zaskarżonej decyzji i uznanie, że spełnia warunki do uzyskania świadczenia przedemerytalnego.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o oddalenie odwołania w całości, podtrzymując argumentację sformułowaną w zaskarżonej decyzji.

Na rozprawie w dniu 29 października 2014r. do udziału w sprawie po stronie ubezpieczonego zgłosiła się pełnomocnik, będąca radcą prawnym, która sprecyzowała żądanie odwołania w ten sposób, że wniosła o przyznanie ubezpieczonemu prawa do świadczenia emerytalnego, poczynając od (...), tj. od ukończenia przez B. K.60 roku życia. Dodatkowo zgłosiła wniosek o zasądzenia na rzecz ubezpieczonego kosztów procesu.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

B. K. (1) urodził się (...).

Niesporne.

Ostatnim jego pracodawcą – w okresie od 1 stycznia 2012 roku do 9 marca 2013 roku – była (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S.. W spółce tej był zatrudniony przez cały czas na stanowisku projektanta, przy czym z pracodawcą łączyła go umowa na czas określony. W umowie tej strony uzgodniły i dopuściły możliwość wcześniejszego jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

Niesporne, a nadto dowody:

- świadectwo pracy – w aktach ZUS O/S. dot. B. K., k. 16 plik III;
- dokumentacja w aktach osobowych ubezpieczonego ze spółki (...) – k. 32 akt sądowych.

Praca ubezpieczonego w spółce polegała na projektowaniu instalacji i urządzeń okrętowych w programie komputerowym T.. Prace przy użyciu tego programu wykonywane były wyłącznie na potrzeby stoczni w S., która była klientem spółki (...). Stocznia ta była jedną z ostatnich w Europie, które używały tego właśnie programu komputerowego. Poza B. K. prace przy użyciu programu T. wykonywał w spółce także Z. S. (1).

W połowie roku 2012 stocznia w S. złożyła wniosek o upadłość. Dla spółki (...) oznaczało to utratę kontrahenta i brak pracy dla pracowników pracujących z użyciem programu T.. W związku z powyższym spółka zaczęła kierować tych pracowników na urlopy bezpłatne. B. K. (1) przebywał na takich urloпах w okresach: 23 sierpnia – 7 września 2012r., 10 września – 10 października 2012r., 26 listopada – 26 grudnia 2012r.

Dowody:

- zeznania B. K. (1) - k. 39-40, 43 akt sądowych oraz transkrypcja – k. 45-46v, 50-51 akt sądowych;
- zeznania świadka Z. S. (2) – k. 40, 43 akt sądowych oraz transkrypcja – k. 47-49 akt sądowych;
- świadectwo pracy B. K. ze spółki (...) - w aktach ZUS O/S. dot. B. K., k. 16 plik III;
- dokumentacja w aktach osobowych ubezpieczonego ze spółki (...) – k. 32 akt sądowych.

W dniu 20 lutego 2013 roku B. K. otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę, dokonane przez pracodawcę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Wypowiedzenie wręczył mu bezpośredni przełożony, a zarazem prezes spółki A. Z.. Przełożony nie zgłaszał żadnych zarzutów do pracy ubezpieczonego; poinformował go natomiast, że likwiduje jego stanowisko pracy z uwagi na brak zajęcia dla pracowników obsługujących program komputerowy T.. We wręczonym tego dnia ubezpieczonemu dokumencie nie podano przyczyny wypowiedzenia.

Dowody:

- zeznania B. K. (1) - k. 39-40, 43 akt sądowych oraz transkrypcja – k. 45-46v, 50-51 akt sądowych;
- zeznania świadka Z. S. (2) – k. 40, 43 akt sądowych oraz transkrypcja – k. 47-49 akt sądowych;

- dokumentacja w aktach osobowych ubezpieczonego ze spółki (...) – k. 32 akt sądowych;
- wypowiedzenie umowy o pracę – w aktach ZUS O/S. dot. B. K., k. 18 plik III;

W wystawionym B. K. przez pracodawcę świadectwie pracy z dnia 8 marca 2013 roku jako podstawę prawną wypowiedzenia umowy o pracę wskazano wyłącznie przepis art. 30 § 1 pkt 2 k.p.

Niesporne, a nadto dowód: świadectwo pracy – w aktach ZUS O/S. dot. B. K., k. 16 plik III.

Stan zatrudnienia w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. wynosił na dzień:

- 1 lutego 2013 roku – 25 osób, w tym 20 osób na stanowisku projektanta,
- 31 marca 2013 roku – 19 osób, w tym 15 osób na stanowisku projektanta,
- 30 kwietnia 2013 roku – 19 osób, w tym 15 osób na stanowisku projektanta.

Do dnia 17 października 2014r. spółka nie zatrudniła żadnej osoby w miejsce B. K. (1).

Dowód: pismo prokurenta (...) sp.z o.o. w S. z dnia 17.10.2014 r. – k. 37 akt sądowych.

B. K. (1) w okresie od 18 marca 2013 roku jest zarejestrowany w Powiatowym Urzędzie Pracy w S. jako osoba bezrobotna. Od 26 marca 2013 roku do dnia 25 marca 2014 roku pobierał zasiłek dla bezrobotnych. W okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych ubezpieczony nie odmówił bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej albo zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych.

Powiatowy Urząd Pracy w S. wydał mu w dniu 14 kwietnia 2014 roku dokument poświadczający 6-miesięczny okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych oraz brak odmowy przyjęcia propozycji pracy.

Niesporne, a nadto dowód: zaświadczenie z 14.04.2014 roku – k. 24, plik III akt ZUS O/S. dot. B. K..

Na dzień rozwiązania stosunku pracy ze spółką (...) K. udowodnił 41 lat, 2 miesiące i 20 dni okresów składkowych oraz 4 miesiące i 23 dni okresów nieskładkowych.

Niesporne, a nadto dowody:

- świadectwa pracy – w aktach ZUS O/S. dot. B. K.;
- raport ustaleń uprawnień do świadczenia k. 30 plik III akt ZUS O/S. dot. B. K..

Wniosek o świadczenie emerytalne ubezpieczony złożył w organie rentowym w dniu 24 kwietnia 2014 roku.

Niesporne, a nadto dowód: wniosek o świadczenie przedemerytalne - k. 1-2, plik III akt ZUS O/S. dot. B. K..

Sąd zważył, co następuje:

Odwołanie okazało się uzasadnione.

Zgodnie z przepisem art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. z 2004 r., Nr 120, poz. 1252 z późn. 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. Nr 99, poz. 1001), 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. Nr 137, poz. 887, z późn. zm.)[1], zwanej dalej "ustawą o systemie ubezpieczeń społecznych", i za ten okres opłacała 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.

Z kolei przepis art. 2 ust. 3 powoływanej 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.

Jak z powyższego wynika, przepisy uzależniają nabycie prawa do świadczenia przedemerytalnego od łącznego spełnienia warunków w postaci zatrudnienia przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy u pracodawcy, u którego doszło do rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów o promocji zatrudnienia, legitymowania się okresem uprawniającym do emerytury, który w wypadku mężczyzn wynosi lat 40, posiadania statusu bezrobotnego i pobierania z tego tytułu przez okres co najmniej 6 miesięcy zasiłku, braku odmowy 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 oraz złożenia wniosku 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.

W niniejszej sprawie poza sporem pozostawał fakt, że przed zwolnieniem z pracy B. K. pracował u ostatniego pracodawcy przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy. Niesporne były również okoliczności pobierania przez B. K., przez więcej niż wymagany okres 6 miesięcy zasiłku dla bezrobotnych, zarejestrowania się przez niego w charakterze bezrobotnego, nieodmawiania propozycjom zatrudnienia w okresie zasiłkowym oraz złożenia wniosku 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. Okoliczności te znajdowały również odzwierciedlenie w zgromadzonym w niniejszym postępowaniu materiale dowodowym, w szczególności w dokumentach złożonych przez ubezpieczonego do akt rentowych, uznanych przez sąd za wiarygodne, jako że zostały one sporządzone przez uprawnione do tego osoby, a ich treść nie była w toku procesu kwestionowana.

Poza sporem w niniejszej sprawie pozostawało również, że ubezpieczony na dzień rozwiązania stosunku pracy udowodnił ponad 40 lat okresów ubezpieczenia. Jedyną kwestią, która pozostała w związku z tym do rozstrzygnięcia przez sąd było to, czy stosunek pracy łączący B. K. z ostatnim pracodawcą – spółką (...) z siedzibą w G. - został rozwiązany z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów o promocji zatrudnienia. W treści wystawionego przez tego pracodawcę świadectwa pracy zostało bowiem wskazane wyłącznie, że do rozwiązania stosunku pracy doszło w trybie art. 30 § 1 pkt 2 kodeksu pracy, tj. przez oświadczenie pracodawcy z zachowaniem okresu wypowiedzenia, bez wskazania przyczyn takiego działania zakładu pracy.

Definicja legalna sformułowania „przyczyn dotyczących zakładu pracy”, użytego przez ustawodawcę w omawianym przepisie ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, zawarta została w art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. Nr 99, poz. 1001 ze zm.). Zgodnie z treścią tego przepisu pod tym pojęciem należy rozumieć:

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, 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.

Z uwagi na fakt, iż z ustaleń sądu wynika, że w dacie rozwiązania umowy z B. K. pracodawca ubezpieczonego zatrudniał więcej niż 20 pracowników, w okolicznościach niniejszej sprawy koniecznym stało się rozważenie, czy wypowiedzenie umowy o pracę B. K. nastąpiło z powodu upadłości pracodawcy, jego likwidacji lub też likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych albo technologicznych (art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. b ustawy o promocji zatrudnienia). W ocenie sądu całokształt zgromadzonych w sprawie dowodów świadczy o tym, iż tak właśnie było.

Ubezpieczony w swoich zeznaniach wskazał, iż w związku z upadłością stoczni w S. pracodawca nie miał już dłużej zapotrzebowania na pracę projektantów, którzy tak jak on pracowali w programie T., wykorzystywanym wyłącznie przez stocznnię w S.. Podkreślił również, że jego zwolnienie z pracy nie wiązało się z zarzutami dotyczącymi jego

pracy, gdyż jego przełożony nigdy nie stawiał mu takich zarzutów; nie uczynił tego także w momencie wręczania mu wypowiedzenia umowy o pracę.

Oczywiście, zeznania ubezpieczonego, jako osoby najbardziej zainteresowanej pozytywnym rozstrzygnięciem niniejszej sprawy, mogłyby być choćby z tego powodu uznane za mało wiarygodne, dlatego też sąd nie ograniczył się wyłącznie do nich. Pozostały zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w pełni potwierdził jednak prawdziwość jego twierdzeń.

Po pierwsze, to samo co B. K. zeznał świadek Z. S. (2), który także był zatrudniony w spółce (...) w tym samym czasie, co ubezpieczony. Po drugie jednak, co bardziej istotne, także z treści wyjaśnień nadesłanych przez byłego pracodawcę ubezpieczonego wynika, że stanowisko pracy B. K. zostało zlikwidowane, a w jego miejsce nie zatrudniono żadnej nowej osoby. Pracodawca nadesłał przy tym informację o ilości osób zatrudnionych w spółce w spornym okresie, z której jasno wynika, że w czasie, gdy rozwiązano umowę o pracę z ubezpieczonym, liczba osób zatrudnionych na stanowiskach projektantów (tj. takim, jakie zajmował B. K.) zmniejszyła się o pięć. Gdy połączyć powyższą informację z treścią zeznań ubezpieczonego i świadka, wskazujących, że zwolnienia pracowników były spowodowane upadłością stoczni w S., będącej kontrahentem spółki (...) (informacje o upadłości tej stoczni są ogólnodostępne, także w internecie; wynika z nich, że faktycznie w połowie 2012 roku został złożony wniosek o jej upadłość) oraz, że już od połowy 2012 roku spółka miała problemy z zapewnieniem pracy swoim pracownikom, co próbowała rozwiązać wysyłając ich na urlopy bezpłatne (jak wynika z treści świadectwa pracy B. K., w drugim półroczu 2012 roku faktycznie przebywał on na urlopie bezpłatnym przez ponad trzy miesiące), należy uznać twierdzenia B. K. za całkowicie prawdziwe.

Zgodnie z treścią przepisu art. 97 § 2 Kodeksu pracy, w świadectwie pracy należy podać informacje dotyczące okresu i rodzaju wykonywanej pracy, zajmowanych stanowisk, trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy, a także inne informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego. Ponadto w świadectwie pracy zamieszcza się wzmiankę o zajęciu wynagrodzenia za pracę w myśl przepisów o postępowaniu egzekucyjnym. Na żądanie pracownika w świadectwie pracy należy podać także informację o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz o uzyskanych kwalifikacjach.

Określenie „trybu rozwiązania stosunku pracy”, o jakim mowa w przywołanym przepisie, oznacza wskazanie, w następstwie jakich oświadczeń woli nastąpiło rozwiązanie tego stosunku. Świadectwo pracy nie jest natomiast miejscem na podawanie przyczyn wypowiedzenia pracownikowi stosunku pracy, w związku z czym jeśli nie została w nim zamieszczona informacja o przyczynie dla których pracodawca zdecydował się na dokonanie wypowiedzenia, nie może to być podstawą do wywodzenia z tego jakichkolwiek – czy to korzystnych dla pracownika, czy nie – skutków prawnych. Podkreślenia wymaga także w tym miejscu to, że świadectwo pracy nie jest dokumentem urzędowym w rozumieniu art. 244 k.p.c. Nie korzysta zatem z domniemania prawdziwości tego, co zostało w nim zaświadczone, a więc zwłaszcza okoliczności wygaśnięcia albo trybu rozwiązania stosunku pracy. Nawet więc gdyby w świadectwie pracy pracodawca wskazał na szczegółowe okoliczności rozwiązania umowy o pracę, prawdziwość takiego stwierdzenia podlegałaby weryfikacji zarówno w postępowaniu sądowym, jak i w postępowaniu przed organem rentowym.

W analizowanym stanie faktycznym niewystarczające byłoby zatem ustalenie faktycznej przyczyny rozwiązania stosunku pracy dokonane jedynie na podstawie zapisu w świadectwie pracy wskazującego, że umowę o pracę rozwiązał zakład pracy z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Nie można było także wyciągać żadnych wniosków z tego, że w doręczonym ubezpieczonemu dokumencie wypowiedzenia umowy o pracę pracodawca nie wskazał przyczyn podjęcia przez siebie takiej decyzji – zgodnie bowiem z regulacją zawartą w art. 30 § 4 Kodeksu pracy, pracodawca ma obowiązek pisemnego podania przyczyny rozwiązania stosunku pracy wyłącznie w sytuacji wypowiedzania umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony (B. K. miał zaś zawartą umowę terminową). Ustalenie czy rozwiązanie umowy o pracę z ubezpieczonym było spowodowane likwidacją jego stanowiska pracy było w tej sytuacji możliwe wyłącznie po przeprowadzeniu szerszego postępowania dowodowego, co też w niniejszej sprawie nastąpiło.

Mając na względzie wyniki owego postępowania, jeszcze raz należy więc wskazać, iż w sposób jednoznaczny potwierdziło ono, że rozwiązanie stosunku pracy z ubezpieczonym nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy – z powodu likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, co uczyniło koniecznym przyjęcie, że B. K. spełni wszelkie przesłanki przyznania mu prawa do świadczenia przedemerytalnego, o jakich mowa w art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych.

Stosownie do treści przepisu art. 7 ust. 1 tejże ustawy, 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.

Mając na uwadze powyższe sąd - na mocy przepisu art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. - zmienił zaskarżoną decyzję i przyznał B. K. prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia 25 kwietnia 2014 roku, tj. od dnia następnego po dniu złożenia wniosku przez ubezpieczonego, o czym orzeczono w punkcie I. sentencji wyroku.

W punkcie II. sentencji oddalono dalej idące żądanie ubezpieczonego. Jego pełnomocnik wskazała bowiem na rozprawie, iż domaga się on przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego od dnia ukończenia 60 roku życia. Jako jednak, że takie żądanie nie ma żadnego oparcia w prawie (jak wskazano wyżej, przepisy ustawy o świadczeniach przedemerytalnych wiążą powstanie prawa do tego świadczenia wyłącznie z datą złożenia formalnego wniosku w tej sprawie), na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. musiało ono zostać oddalone.

Sąd nie znalazł także podstaw, by obciążyć organ rentowy kosztami niniejszego procesu. Wprawdzie zaskarżona decyzja została zmieniona, a co za tym idzie - organ rentowy przegrał proces, to jednak w niniejszej sprawie zaistniały podstawy do zastosowania przepisu art. 102 k.p.c. i odstąpienia od obciążania organu rentowego kosztami procesu. Trzeba bowiem podkreślić, iż organ rentowy wydając zaskarżoną decyzję nie oparł się tylko o treść świadectwa pracy B. K., ale podjął próbę ustalenia faktycznych przyczyn rozwiązania łączącej ubezpieczonego ze spółką (...) umowy o pracę. W tej sytuacji wyłączną winę za to, że organ rentowy (mający wszak ograniczone możliwości prowadzenia postępowania dowodowego) nie ustalił prawidłowej przyczyny ustania stosunku pracy B. K., ponosi były pracodawca ubezpieczonego, który udzielił organowi rentowemu nieprawdziwych informacji (innych niż te, które zostały nadesłane w odpowiedzi na zobowiązanie nałożone przez sąd).