

## UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 13 grudnia 2022 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. po rozpatrzeniu wniosku D. P. z dnia 14 listopada 2022 roku odmówił prawa do świadczenia przedemerytalnego. W uzasadnieniu wskazano, że rozwiązanie stosunku pracy z ubezpieczoną nastąpiło w dniu 31 grudnia 2021 roku, na skutek upływu czasu na jaki umowa o pracę została zawarta.

(decyzja z dnia 13.12.22r. załączona do akt organu rentowego)

Odwołanie od w/w decyzji wniosła D. P. wskazując, że utrata pracy nastąpiła ze względu na likwidację jej stanowiska z powodów finansowych i ekonomicznych firmy. Wnioskodawczyni podkreśliła, że gdyby nie zaistniałe okoliczności, nie utraciłaby zatrudnienia.

(odwołanie – k. 3)

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie, przytaczając okoliczności jak w zaskarżonej decyzji. Jednocześnie wskazano, że wnioskodawczyni spełniła pozostałe warunki do przyznania świadczenia.

(odpowiedź na odwołanie – k. 5)

Na rozprawie w dniu 19 czerwca 2023 roku wnioskodawczyni poparła odwołanie, zaś pełnomocnik ZUS wniósł o jego oddalenie.

(końcowe stanowiska stron – rozprawa z dnia 19 czerwca 2023 roku e-protokół 00:01:06 – 00:01:22 – płyta CD – k. 38)

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

D. P. urodziła się (...).

(okoliczność bezsporna)

D. P. została zatrudniona w dniu 2 maja 2019 roku przez E. F. prowadzącą sklep (...) w Ł. na podstawie umowy o pracę na czas określony do dnia 15 maja 2020 roku na stanowisku sprzedawcy – obsługa sklepu. W dniu 16 maja 2020 roku strony zawarły kolejną umowę o pracę na czas określony do dnia 31 grudnia 2021 roku. W świadectwie pracy z dnia 31 grudnia 2021 roku pracodawca wskazał, że umowa o pracę została rozwiązana w dniu 31 grudnia 2021 z upływem czasu, na który została zawarta.

(umowy o pracę i świadectwo pracy w akta osobowych – k.18; zeznania wnioskodawczyni na rozprawie w dniu 19 czerwca 2023 roku e-protokół 00:14:15– 00:15:52– płyta CD – k. 38 w związku z rozprawą z dnia 5 kwietnia 2023 roku e-protokół 00:01:16-00:09:34 – płyta CD – k. 25, zeznania świadka E. F. na rozprawie w dniu 19 czerwca 2023 roku e-protokół 00:02:53-00:14:15 – płyta CD – k. 38)

Sklep jest otwarty w godzinach od 7.00 do 20.00, również w weekendy – wtedy w sklepie pracuje wyłącznie E. F.. Sprzedawcy pracują w tygodniu na zmiany: od 7.00 do 14.00 i od 14.00 do 20.00.

(zeznania wnioskodawczyni na rozprawie w dniu 19 czerwca 2023 roku e-protokół 00:14:15– 00:15:52– płyta CD – k. 38 w związku z rozprawą z dnia 5 kwietnia 2023 roku e-protokół 00:01:16-00:09:34 – płyta CD – k. 25, zeznania świadka E. F. na rozprawie w dniu 19 czerwca 2023 roku e-protokół 00:02:53-00:14:15 – płyta CD – k. 38)

W 2021 i 2022 roku E. F. zatrudniała:

1. na umowie cywilno- prawnej:

- 1 osobę do czerwca 2022 roku na stanowisku sprzedawcy,

2. na umowę o pracę (oprócz wnioskodawczyni)

- 1 osobę na stanowisku sprzedawcy.

(pismo – k. 17)

E. F. zamierzała przedłużyć z wnioskodawczynią umowę o pracę, ale pojawiły się u niej problemy finansowe, związane z chorobą teściowej i zwiększeniem rat kredytu. Zwiększenie kosztów i wydatków spowodowało, że nie było ją stać na utrzymanie pracownika. E. F. pracowała wówczas w sklepie w większym wymiarze niż dotychczas. W marcu 2023 roku E. F. zatrudniła pracownika na stanowisku sprzedawcy na podstawie umowy o pracę na czas określony do dnia 31 grudnia 2023 roku, gdyż nie była już w stanie pracować w sklepie po 12 godzin dziennie. E. F. nabywa uprawnienia emerytalne w 2023 roku i zamierza zakończyć prowadzenie działalności gospodarczej.

(zeznania świadka E. F. na rozprawie w dniu 19 czerwca 2023 roku e-protokół 00:02:53-00:14:15 – płyta CD – k. 38)

Przychód pracodawcy wnioskodawczyni w 2021 roku wyniósł 1 040 382,88, a w 2022 roku – 1 292 295,27 zł.

(zestawienie – k.29-30)

Staż pracy wnioskodawczyni na dzień 31 grudnia 2021 roku wyniósł: 25 lat 9 miesięcy i 16 dni – okresów składkowych, 11 lat 5 miesięcy i 15 dni – okresów nieskładkowych.

(zestawienie w aktach organu rentowego)

Wnioskodawczyni od dnia 5 kwietnia 2022 roku zarejestrowana jest jako bezrobotna w Powiatowym Urzędzie Pracy w Ł.. Skarżąca otrzymała zasiłek w okresie od dnia 5 kwietnia 2022 roku do dnia 4 kwietnia 2023 roku. Okres 180 dni upłynął w dniu 2 października 2022 roku. Wnioskodawczyni jako bezrobotna w czasie zarejestrowania nie odmówiła propozycji pracy w rozumieniu ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

(zaświadczenia w aktach organu rentowego)

W dniu 14 listopada 2022 roku wnioskodawczyni złożyła do ZUS wniosek o świadczenie przedemerytalne.

(wniosek w aktach organu rentowego)

W dniu 13 grudnia 2022 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. wydał zaskarżoną decyzję.

(decyzja w aktach organu rentowego)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie powołanych dowodów w postaci dokumentów znajdujących się w aktach niniejszej sprawy oraz w aktach ZUS oraz na podstawie zeznań świadka E. F. oraz przesłuchania wnioskodawczyni. Zeznania wnioskodawczyni i powołanego w sprawie świadka są logiczne, spójne na istotne okoliczności sprawy i wzajemnie się uzupełniają. Ponadto ów zeznania nie zostały podważone przez organ rentowy w toku procesu, dlatego należało uznać je za wiarygodne.

**Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Odwołanie wnioskodawczyni jest zasadne i skutkuje zmianą zaskarżonej decyzji.

W rozpoznawanej sprawie przedmiotem sporu było, czy D. P. spełniła przesłanki do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego określone w ustawie z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (tekst jednolity Dz. U. z 2023 r., poz. 779 ze zm.).

Zgodnie z art. 2 ust. 1 powołanej ustawy 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 art. 2 ust. 2 wskazanej 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 (Dz. U. z 2021 r. poz. 291, 353, 794 i 1621), zwanej dalej "ustawą o emeryturach i rentach z FUS".

Stosownie do treści art. 2 ust. 3 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, 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 ust. 3 powołanej ustawy.

Z powyższych przepisów wynika zatem, że mężczyzna ubiegający się o prawo do świadczenia przedemerytalnego na podstawie art. 2 ust. 1 pkt 2 powołanej ustawy - w sytuacji rozwiązania z nim stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy musi spełniać łącznie wszystkie przesłanki wymienione w cytowanych przepisach.

Po pierwsze, na dzień rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy kobieta, która była w nim zatrudniona przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, powinna ukończyć 55 lat i posiadać okres uprawniający do emerytury wynoszący co najmniej 30 lat.

Po drugie, świadczenie przedemerytalne przysługuje dopiero po upływie co najmniej 180 dni pobierania zasiłku dla bezrobotnych.

Po trzecie, ustawodawca stwierdził, że po wskazanym okresie wyczekiwania, ubezpieczona powinna nadal być zarejestrowana jako bezrobotna i złożyć 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.

Bezspornym jest, że wnioskodawczyni ma staż pracy wynoszący ponad 30 lat. Była zatrudniona przez okres ponad 6 miesięcy na dzień rozwiązania stosunku pracy. Była zarejestrowana jako bezrobotna i przez okres 180 dni pobierała zasiłek dla bezrobotnych. W ustawowym terminie złożyła również wniosek o przyznanie świadczenia przedemerytalnego.

Natomiast w świetle art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 r. ( Dz.U.2022.o.690 t.j) ilekroć 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 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.

W wyroku z dnia 26 października 2016 roku w sprawie II UK 375/15 (Legalis 1544231) Sąd Najwyższy wskazał, że powyższe przepisy obejmują wszystkie sytuacje, gdy dochodzi do zaprzestania zatrudnienia z przyczyn nie dotyczących pracowników, przy czym rozwiązanie stosunku pracy nie musi nastąpić wyłącznie z inicjatywy pracodawcy, ale także

z inicjatywy pracownika, gdy pracodawca ciężko narusza swoje podstawowe obowiązki. W tym kontekście nie można przyjąć, że przepisy te nie obejmują sytuacji, gdy po zakończeniu umowy o pracę na czas określony pracodawca z przyczyn ekonomicznych lub organizacyjnych nie zawiera nowej umowy o pracę.

W niniejszej sprawie wnioskodawczyni domagała się przyznania jej prawa do świadczenia przedemerytalnego na podstawie art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, wskazując, iż bezpośrednią przyczyną rozwiązania stosunku pracy była likwidacja jej stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych dotyczących pracodawcy.

W ocenie organu rentowego wnioskodawczyni nie spełniła wszystkich przesłanek wskazanych w powyższym przepisie, gdyż jak wynika ze świadectwa pracy z dnia 31 grudnia 2021 roku wystawionego przez E. F. stosunek pracy ze skarżącą ustał w wyniku wygaśnięcia umowy z upływem czasu na jaki była zawarta – art. 30 § 1 ust 4 k.p.

Mając zatem powyższe na uwadze tutejszy Sąd przeprowadził postępowanie dowodowe, którego celem była ocena prawidłowości zaskarżonej decyzji ZUS w świetle zarzutów ubezpieczonej.

Zgodnie z wyrażonym przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 26 października 2016 r. (II UK 375/15, LEX nr 2177088) poglądem, który tutejszy Sąd w całości aprobuje, przyczyny ekonomiczne lub organizacyjne, leżące po stronie pracodawcy, mogą wystąpić także podczas rozwiązywania stosunku pracy na zasadzie zgodnego oświadczenia pracodawcy i pracownika (porozumienia stron). Umowa o pracę na czas określony także stanowi formę wzajemnego porozumienia pracodawcy i pracownika, a jej nieprzedłużenie może wynikać na przykład z przyczyn ekonomicznych. Prawo do świadczenia przedemerytalnego należy się również wówczas, gdy po zakończeniu umowy o pracę na czas określony pracodawca z przyczyn ekonomicznych lub organizacyjnych nie zawiera nowej umowy o pracę. Zatem, rozwiązanie umowy o pracę na czas określony z upływem terminu, na który była zawarta (art. 30 § 1 pkt 4 k.p.) nie wyklucza ustalenia, że rozwiązanie umowy nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy (w rozumieniu przepisów ustawy z 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy), umożliwiających przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego na podstawie art. 2 ust. 1 punkt 2 ustawy z 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych.

W sprawie o ustalenie prawa do tego świadczenia wymagane jest jednak nie tylko stwierdzenie, że stanowisko pracy zostało zlikwidowane, ale konieczne jest również ustalenie przyczyny jego likwidacji oraz powiązania między rozwiązaniem stosunku pracy, a zlikwidowaniem stanowiska pracy.

Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego prezentowanym między innymi w wyroku z dnia 11 lipca 2017 r. sygn. akt I UK 291/16 (Legalis 1668815), w sprawie o świadczenie przedemerytalne należy wykazać, że u podstaw decyzji o likwidacji stanowiska pracy skutkującej rozwiązaniem stosunku pracy choćby z powodu upływu czasu, na jaki została zawarta umowa o pracę, znalazły się przyczyny ekonomiczne, organizacyjne, produkcyjne albo technologiczne. Przepisy art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych oraz art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. b ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy nie wskazują bowiem sposobu rozwiązania umowy o pracę, lecz stawiają wymaganie, by przyczyny rozwiązania umowy o pracę leżały po stronie pracodawcy.

Przyczyny niedotyczące pracowników wynikają z ustawy z 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2015 r., poz. 192 ze zm.). Uważa się za nie przyczyny ekonomiczne, organizacyjne, produkcyjne lub technologiczne powodujące konieczność dokonania redukcji zatrudnienia tzw. zwolnień grupowych lub indywidualnych z tych przyczyn przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników. W wypadku pracodawcy zatrudniającego mniejszą ilość osób (do którego nie mają zastosowania przepisy ustawy z 13.03.2003 r.) za „przyczyny dotyczące zakładu pracy” należy uważać takie same powody, jak wskazane powyżej. Jednoznacznie wskazuje na to określenie „z tych przyczyn” użyte w art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. a ustawy z 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. (vide wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 15 maja 2008 roku, III AUa 1567/07)

W przedmiotowej sprawie bezspornie ustalono, że stanowisko pracy wnioskodawczyni zostało zlikwidowane i pracodawca nie zatrudnił innej osoby na to stanowisko. Z ustaleń sądu wynika, że w E. F. zamierzała przedłużyć

z wnioskodawczynią umowę o pracę, ale pojawiły się u niej problemy finansowe, związane z chorobą teściowej i zwiększeniem rat kredytu. Zwiększenie kosztów i wydatków spowodowało, że nie było ją stać na utrzymanie pracownika. E. F. zaczęła pracować wówczas w sklepie w większym wymiarze niż dotychczas. W czerwcu 2022 roku doszło także do rozwiązania umowy cywilnoprawnej z osobą pracującą na stanowisku sprzedawcy. Dopiero w marcu 2023 roku (po ponad rocznym okresie od ustania stosunku pracy z wnioskodawczynią) E. F. zatrudniła pracownika na stanowisku sprzedawcy na podstawie umowy o pracę na czas określony do dnia 31 grudnia 2023 roku, gdyż nie była już w stanie pracować w sklepie po 12 godzin dziennie. E. F. uprawnia emerytalne w 2023 roku i zamierza zakończyć prowadzenie działalności gospodarczej.

W ocenie Sądu bez znaczenie pozostaje okoliczność, że nie nastąpił spadek przychodów w działalności pracodawcy, istotne jest, że pracodawca – będący osobą prowadzącą jednoosobową działalność gospodarczą został dotknięty problemami finansowymi, które uniemożliwiły zatrudnienia osób wykonujących obowiązki sprzedawcy – na tym samym poziomie. Kwestie związane z wydatkowaniem dochodów uzyskanych z działalności gospodarczej i przyczyn decyzji pracodawcy co do likwidacji stanowiska pracy – pozostają poza sferą oceny Sądu i nie mają znaczenia w sprawie. Istotne jest tylko, że faktycznie doszło do likwidacji stanowiska w zakładzie pracy, a z taką sytuacją mamy do czynienia w przedmiotowej sprawie. Bezsprzecznie, po ustaniu stosunku pracy nawiązanego z wnioskodawczynią – nie doszło bowiem do zatrudnienia pracownika, dopiero w marcu 2023 roku E. F. zatrudniła nową osobę – na czas określony do dnia 31 grudnia 2023 roku.

Tym samym, choć formalnie umowa o pracę wnioskodawczyni została rozwiązana z upływem czasu, na który była zawarta, niewątpliwym jest, że do tego rozwiązania stosunku pracy doszło tylko i wyłącznie z przyczyn dotyczących zakładu pracy w związku z likwidacją stanowiska wnioskodawczyni.

Zdaniem sądu przytoczone wyżej rozważania prowadzą do konkluzji, że rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych może nastąpić również przez rozwiązanie umowy o pracę na czas określony z upływem terminu, na który była zawarta (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 października 2016 r., U UK 375/15, Monitor Prawa Pracy z 2017 r. Nr 2).

Przypisanie skutkowi rozwiązania umowy o pracę z upływem czasu, na który była zawarta, jednej z przyczyn nieleżących po stronie pracownika może być powiązane z ustaleniem, że pracodawca - likwidując stanowisko pracy z przyczyn ekonomicznych lub organizacyjnych - nie zawiera nowej umowy o pracę. Nie oznacza to jednak, że spełnienie przesłanki nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego nastąpi w każdej sytuacji, w której po rozwiązaniu stosunku pracy z jednym pracownikiem nie dojdzie do zatrudnienia na tym stanowisku kolejnego pracownika. Art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych oraz art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. b ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wyraźnie wskazują na konieczność przyczynowego powiązania likwidacji stanowiska i rozwiązanie stosunku pracy, tak by likwidacja stanowiska była przyczyną, a rozwiązanie stosunku pracy skutkiem zaistnienia tej przyczyny. Samo istnienie między nimi związku czasowego potwierdza jedynie następstwo zdarzeń, a nie oznacza, że jedno zdarzenie jest skutkiem drugiego. Przesądzające jest to, że likwidacja stanowiska pracy musi być skutkiem zaistnienia jednej z okoliczności wymienionych w art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. b ustawy o świadczeniach przedemerytalnych (wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi, III Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 18 października 2021 r., III AUa 195/21).

Powołany przepis art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych dotyczy sytuacji, gdy przyczyny rozwiązania stosunku pracy nie leżą po stronie pracownika, a tak niewątpliwie było w niniejszej sprawie.

Mając na uwadze powyższe stwierdzić należy, iż wnioskodawczyni 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. Tym samym, brak jest podstaw do odmowy przyznania wnioskodawczyni prawa 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.

Skarżąca złożyła wniosek o przyznanie jej prawa do świadczenia przedemerytalnego w dniu 14 listopada 2022 roku w związku, z czym prawo do świadczenia przysługuje jej od dnia następnego, tj. od dnia 15 listopada 2022 roku.

Wobec powyższego Sąd Okręgowy w Łodzi na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 2 k.p.c. zmienił zaskarżoną decyzję i orzekł jak w sentencji wyroku.