

## UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 28 sierpnia 2019 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych, I Oddział w Ł., po rozpatrzeniu wniosku z dnia 7 sierpnia 2019 r., odmówił wnioskodawczyni I. W. prawa do świadczenia przedemerytalnego wskazując, iż nie spełnia warunku rozwiązania stosunku służbowego z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2015 poz. 149 ze zm.) ponieważ stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem pracodawcy z zachowaniem okresu wypowiedzenia – art. 30 § 1 pkt 2 kp. Natomiast w świadectwie pracy oraz w wypowiedzeniu umowy o pracę brak jest informacji jaka była przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę.

/decyzja k. 21 akt ZUS/

Odwołanie od powyższej decyzji złożyła I. W. w dniu 9 września 2019 r., zaskarżając ją w całości. Wnioskodawczyni wniosła o zmianę zaskarżonej decyzji poprzez przyznanie świadczenia przedemerytalnego. W uzasadnieniu swego stanowiska wskazała, iż rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem nastąpiło bowiem nie było dla niej pracy tym samym zadanie odwołania jest w pełni uzasadnione.

/ odwołanie protokół k. 3/

W odpowiedzi na odwołanie z dnia 24 września 2019 r. organ rentowy wniosł o jego oddalenie wywodząc jak w zaskarżonej decyzji.

/ odpowiedź na odwołanie k. 4-4v./

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

I. W. urodziła się w dniu (...).

/bezsporne/

Wnioskodawczyni I. W. była ostatnio zatrudniona w PPHU (...) w okresie od 1.08.2017 r. do 31.12.2018 r. na stanowisku szwaczki w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie kolejno zawartych umów na kres próby i na czas określony.

/ bezsporne świadectwo pracy k. 11-12 akt ZUS umowy o pracę k. 13-15 akt ZUS nadto wskazana dokumentacja w załączonych aktach osobowych zeznania wnioskodawczyni protokół z rozprawy z dnia 26 stycznia 2021 r. 00:20:15 - 00:20:57 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami protokół z rozprawy z dnia 20 października 2020 r. 00:02:35-00:07:13/

Ostatnio podpisana przez nią umowa o pracę ze wskazanym pracodawcą była zawarta w dniu 31.08.2018 r. na okres od 1.09. 2018 r. do 31.07.2020 r.

/ bezsporne umowa k. 15 akt ZUS nadto umowa w załączonych aktach osobowych/

W dniu 19 listopada 2018 r. pracodawca wnioskodawczyni wypowiedział jej umowę o pracę zawartą w dniu 31.08.2018 r. z zachowaniem okresu wypowiedzenia, którego bieg upływał 31.12.2018 r. We wskazanym oświadczeniu nie wskazano przyczyny wypowiedzenia.

/ oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę k. 16 akt ZUS nadto w załączonych aktach osobowych zeznania wnioskodawczyni protokół z rozprawy z dnia 26 stycznia 2021 r. 00:20:15 - 00:20:57 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami protokół z rozprawy z dnia 20 października 2020 r. 00:02:35- 00:07:13/

W świetle wydanego wnioskodawczyni świadectwa pracy jej stosunek pracy z PPHU (...) ustał z dniem 31.12.2018 r. w wyniku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem pracodawcy z zachowaniem okresu wypowiedzenia art. 30 § 1 pkt 2 kp.

/świadectwo pracy k. 11-12 akt ZUS nadto w załączonych aktach osobowych/

A. M. prowadzi działalność polegającą na produkcji i sprzedaży odzieży dziecięcej. Zatrudnia od 80 do 90 kilka osób. Nie kojarzy by zwalniała pracowników w większej liczbie. Zwalnia pracowników z dwóch powodów: gdy pracownik zbyt wolno szyje - nie jest wydajny lub przy gorszych okresach z uwagi na spadek liczby zamówień. Jeżeli pracownik nie potrafił szyć na innych maszynach a kończy się zamówienie na produkcję na dany fason lub jest więcej osób, które potrafią na niej szyć niż jest zapotrzebowanie, mogło dochodzić do zwolnień pracowników. Zdarzało się wypłacać odprawy pieniężne.

/zeznania świadka A. M. protokół z rozprawy z dnia 26 stycznia 2021 00:03:56-00:17:54/

A. M. nie pamięta konkretnych przyczyn z uwagi, na które wypowiedziała umowę o pracę wnioskodawczyni.

/zeznania świadka A. M. protokół z rozprawy z dnia 26 stycznia 2021 00:03:56-00:17:54/

W aktach osobowych wnioskodawczyni brak jakichkolwiek dokumentów potwierdzających słabszą wydajność wnioskodawczyni w porównaniu do innych zatrudnionych na stanowisku szwaczki.

/ dokumentacja w aktach osobowych wnioskodawczyni załączonych do akt sprawy/

W okresie od września 2018 r. do marca 2020 r. liczba zatrudnionych w PPHU (...) zmalała od maksymalnie 96 w listopadzie 2018 r. do minimum 81 w grudniu 2019 r. Na marzec 2020 liczba zatrudnionych wyniosła 86. Przy tym od grudnia 2018 r. – od chwili zwolnienia wnioskodawczyni do marca 2020 r. liczba zwolnionych osób na stanowisku szwaczki (stanowisku wnioskodawczyni) czy to na mocy porozumienia stron art. 30 § 1 pkt 1 kp czy wypowiedzenia art. 30 § 1 pkt. 2 kp wyniosła 12 osób, zatrudniono zaś w tym samym okresie na analogicznym stanowisku 8 osób w tym 4 dopiero w styczniu 2020 r. W ramach zatrudnienia na innych stanowiskach zwolniono w tym samym okresie 11 osób a zatrudniono 1 osobę.

/ zestawienie k. 279-282, listy płac k. 25-272/

W dniu 7 sierpnia 2019 roku wnioskodawczyni złożyła wniosek o przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego.

/wniosek o świadczenie przedemerytalne –akta ZUS k. 1-3 /

Wnioskodawczyni spełnia wszystkie warunki do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego a sporną pozostaje kwestionowana przez organ rentowy przyczyna rozwiązania stosunku pracy.

/bezsporne/.

**Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Odwołanie wnioskodawczyni zasługuje na uwzględnienie.

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

o świadczeniach przedemerytalnych (tekst jednolity Dz.U. z 2020 r. poz. 1725 t.j.), do dnia rozwiązania stosunku pracy 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 2020 r. poz. 1409), 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.

Redakcja normy art. 2 ust. 1 pkt 5 o świadczeniach przedemerytalnych jednoznacznie wskazuje, iż uzależnia on nabycie prawa do świadczenia przedemerytalnego między innymi od tego, co było przyczyną rozwiązania stosunku pracy. Ponadto użyte w tym przepisie sformułowanie "rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy", przy uwzględnieniu treści art. 32 KP, przemawia za przyjęciem, iż do rozwiązania stosunku pracy musi dojść albo na skutek jednostronnego oświadczenia woli pracodawcy, albo na skutek porozumienia stron. Przepis ten, jak każda norma prawna z zakresu ubezpieczeń społecznych, musi być wykładany ściśle, co oznacza w zasadzie prymat dyrektyw wykładni językowej w odniesieniu do pozostałych metod wykładni, w tym wykładni systemowej i wykładni historycznej lub celowościowej. /III AUa 947/17 - wyrok SA Katowice z dnia 07-11-2017 opubl.

Przy tym dla przyznania świadczenia przedemerytalnego na podstawie art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz.U. Nr 120, poz. 1252 ze zm.) decydujące znaczenie ma przyczyna ustania zatrudnienia, a nie forma w jakiej ono nastąpiło. /III AUa 1788/12 - wyrok SA Katowice z dnia 28-05-2013/

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 (Dz.U. z 2020 r. poz. 53, 252, 568 i 1222), 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 wymienione w art. 2 ust. 3. Brak spełnienia choćby jednej z nich skutkuje brakiem możliwości przyznania prawa do 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 tj. z dnia 7 czerwca 2018 r. (Dz.U. z 2020 r. poz. 1409 t.j.) ilekroć 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 2019 r. poz. 1040, 1043 i 1495), 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;

Przyczyny niedotyczące pracownika są to wszelkie okoliczności będące przyczyną rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy, ale niezwiązane z osobą pracownika. Z kolei przyczyny dotyczące pracownika są to okoliczności związane ze sposobem wykonywania przez niego pracy oraz jego osobą, a także psychiczną i fizyczną możliwością świadczenia pracy, w tym niezawinioną przez pracownika. /III AUa 177/20 - wyrok SA Białystok z dnia 07-07-2020/

Pojęcie „rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy” obejmuje wszystkie sytuacje, w których dochodzi do zaprzestania zatrudnienia z przyczyn niedotyczących pracowników, przy czym niekoniecznie wyłącznie z inicjatywy pracodawcy. Nieprzedłużenie umowy może wynikać z porozumienia pracodawcy i pracownika co do określenia czasu trwania umowy o pracę jako zobowiązania terminowego, lecz także może być uzasadnione przyczynami ekonomicznymi lub organizacyjnymi leżącymi po stronie pracodawcy. /III AUa 1552/16 - wyrok SA Łódź z dnia 15-11-2017/

Przyczyny ekonomiczne to takie przyczyny, nieodłącznie związane lub bezpośrednio wynikające z niedoboru środków finansowych na podstawową sferę działalności pracodawcy, które w prosty sposób prowadzą do ograniczenia zatrudnienia przy określonym rodzaju pracy poprzez likwidację stanowiska pracy. /III AUa 1702/16 - wyrok SA Gdańsk z dnia 24-02-2017/

Skoro ustawodawca w przepisach ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz.U. Nr 120, poz. 1252 ze zm.) w art. 2 ust. 1 pkt 5 mówi o rozwiązaniu stosunku pracy 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 ze zm.) - to definicji legalnej powyższych „przyczyn dotyczących zakładu pracy” należy szukać w przepisach tej właśnie ustawy. Przepis art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. b ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy stanowi samodzielną podstawę prawną kwalifikacji „przyczyn dotyczących zakładu pracy” - bez jakiegokolwiek potrzeby odnoszenia się do przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.). /III AUa 806/12 - wyrok SA Rzeszów z dnia 15-11-2012/

W świetle art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz.U. z 2015 r. poz. 149 ze zm.), do której odsyła art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych (t.j. Dz.U. z 2013 r. poz. 170 ze zm.), stosunek pracy uważa się za rozwiązany z przyczyn dotyczących zakładu pracy m.in. kiedy miała miejsce likwidacja stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych albo technologicznych. Wskazać przy tym należy, że w powyższym przepisie przyczyny likwidacji stanowiska pracy zostały wskazane alternatywnie, tj. wystąpienie jednej z przyczyn powoduje, iż spełniony jest warunek rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. /III AUa 545/12 - wyrok SA Białystok z dnia 10-10-2012/

W niniejszej sprawie wnioskodawczyni domaga się przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego na podstawie art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, wskazując, iż jej stosunek pracy został rozwiązany 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 2020 r. poz. 1409) poza tym była zatrudniona przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, i posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 35 lat.

W ocenie organu rentowego wnioskodawczyni nie spełniła wszystkich przesłanek wskazanych w powyższym przepisie, gdyż rozwiązanie stosunku pracy z dniem 31.12.2018 r. za wypowiedzeniem pracodawcy art. 30 § 1 pkt 2 kp. nastąpiło z niewiadomych przyczyn, które nie musiały być ujawnione przy wypowiedzeniu umowy terminowej. Spełnienia pozostałych przesłanek organ rentowy nie kwestionował.

Sąd przeprowadził zatem postępowanie dowodowe celem ustalenia faktycznej przyczyny rozwiązania umowy o pracę z wnioskodawczynią. Sąd miał przy tym na uwadze, iż ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy istotnie w art. 2 ust. 1 pkt 29 zawiera definicję pojęcia „przyczyn dotyczących zakładu pracy” rozpisaną na podpunkty: a, b, c, d. Podpunkt a) dotyczy wyłącznie pracodawców zatrudniających mniej niż 20 pracowników - nie ma więc zastosowania w przedmiotowej sprawie bo były pracodawca wnioskodawczyni zatrudniał o wiele więcej osób . Podpunkt c) dotyczy wygaśnięcia stosunku pracy w przypadku śmierci pracodawcy lub przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, a podpunkt d) rozwiązania stosunku pracy przez pracownika z przyczyn zawinionych przez pracodawcę - co również nie ma zastosowania w niniejszej sprawie. Pozostaje zatem definicja zawarta w treści art. 2 ust. 1 pkt 29b: „rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z powodu ogłoszenia upadłości pracodawcy, jego likwidacji lub likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych lub technologicznych”.

Z ustaleń Sądu wynika że, faktycznie wyłącznie na podstawie dostępnej dokumentacji osobowej wnioskodawczyni brak jest możliwości ustalenia przyczyny z jakiej wypowiedziano jej umowę o pracę zawartą na czas określony. Ponadto pracodawca I. W. A. M. nie pamięta konkretnych przyczyn z uwagi, na które wypowiedziała umowę o pracę wnioskodawczyni. Niemniej jednak w świetle jej zeznań zwalniała pracowników z dwóch powodów: gdy pracownik zbyt wolno szył nie był wydajny lub przy gorszych okresach z uwagi na spadek liczby zamówień. Sąd miał przy tym na uwadze, iż w procesie nie ujawniono żadnych okoliczności wskazujących na stawianie wnioskodawczyni zarzutów w związku z wydajnością pracy zaś przeprowadzone postępowanie dowodowe potwierdza, iż w istocie w zakładzie pracy doszło do realnego zmniejszenia zatrudnienia i to zarówno na stanowisku szwaczki, które zajmowała wnioskodawczyni jak i w pozostałym zakresie dotyczącym innych stanowisk. Materiał dowodowy zgromadzony w sprawie – niekwestionowany przez strony – potwierdza, zatem że o wielkości redukcji zatrudnienia decydowały względy organizacyjne – wysokość zamówień. Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 29 ppkt b ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, do której odsyła art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych, stosunek pracy uważa się za rozwiązany z przyczyn dotyczących zakładu pracy, m.in. kiedy miała miejsce likwidacja stanowiska pracy z przyczyn organizacyjnych. /III AUa 559/12 - Wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku / Skoro wyłączną przyczyną wypowiedzenia wnioskodawcy umowy o pracę była likwidacja stanowisk pracy podyktowana zmianami organizacyjnymi procesu produkcyjnego, to rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy./Teza redakcyjna L. V U 265/13 - wyrok SO Białystok z dnia 03-07-2013/ Tym samym choć formalnie umowa o pracę wnioskodawczyni została rozwiązana bez podania przyczyny wypowiedzenia, to uznać należy, iż w okolicznościach sprawy jedynym i wyłącznym powodem tego stanu rzeczy była likwidacja jej stanowiska pracy.

Podobne stanowisko wyraził także Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 lipca 2017 r., w sprawie I UK 291/16, zgodnie z którym „1. Wykładnia celowościowa przepisów ustawy z 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych prowadzi do wniosku, że prawo do świadczenia przedemerytalnego służy zapewnieniu wsparcia socjalnego osobom, które utraciły źródło utrzymania nie ze swojej winy i które ze względu na wiek nie są w stanie skutecznie konkurować na rynku pracy do dnia nabycia uprawnień emerytalnych. Prawo do świadczenia przedemerytalnego powstaje bowiem ze względu ukończenie przez kobietę wieku 55 lat, wypracowanie przez nią okresu uprawniającego do emerytury, wynoszącego co najmniej 30 lat oraz utraty zatrudnienia trwającego przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy na skutek rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, tj. z powodu likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych albo technologicznych (w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. b tej ustawy). W sprawie o ustalenia prawa do tego świadczenia wymagane jest więc 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.

W związku z powyższym wnioskodawczyni spełnia wszystkie przesłanki wskazane w przepisie art. 2 ust. 1 pkt. 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych. Spełniła również przesłanki określone w ust. 3 art. 2 ustawy. Tym samym, brak podstaw do odmowy przyznania I. W. 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 mu prawa do świadczenia przedemerytalnego w dniu 7 sierpnia 2019 r. w związku z czym prawo do świadczenia przysługuje mu od dnia następnego, tj. od dnia 8 sierpnia 2019 roku.

Wobec powyższego Sąd Okręgowy na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 2 k.p.c. zmienił zaskarżoną decyzję i przyznał I. W. prawo do świadczenia przedemerytalnego 8 sierpnia 2019 roku.

## ZARZĄDZENIE

Odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi ZUS z aktami rentowymi.

15 III 2021 roku.

J.L.