

## UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 5 lutego 2021 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł., po rozpatrzeniu wniosku z dnia 18 kwietnia 2019 r., na podstawie ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U z 2017 r., poz. 2148), odmówił W. C. (1) prawa do świadczenia przedemerytalnego wskazując, iż rozwiązanie stosunku pracy nie nastąpiło wyłącznie 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 2013 r., poz. 674 z późno zm.), ponieważ stosunek pracy ustał w wyniku odmowy przyjęcia przez wnioskodawczynię nowych warunków pracy.

/decyzja –k. 71 - 72 akt ZUS /

Odwołanie od powyższej decyzji w dniu 10 lutego 2021 r. do Sądu Okręgowego w Łodzi, złożyła W. C. (1) zaskarżając ją w całości. Wnioskodawczyni wniosła o zmianę zaskarżonej decyzji poprzez przyznanie jej prawa do świadczenia przedemerytalnego. W uzasadnieniu swego stanowiska wskazała, iż rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło faktycznie z powodu likwidacji stanowiska pracy i zwolnień grupowych. Zakład pracy miał w planach utrzymanie części zakładu, jednak ostatecznie zwolnił wszystkich pracowników.

/odwołanie k. 3/

W odpowiedzi na odwołanie z dnia 18 czerwca 2019 r. organ rentowy wniósł o jego oddalenie, wywodząc jak w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji.

/ odpowiedź na odwołanie k. 5 – 5 verte/

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

W. C. (1) urodziła się w dniu (...)

/bezsporne/

Ostatnio wnioskodawczyni była zatrudniona w firmie (...) Spółka z o.o. w Ł. w okresie od 1 stycznia 2017 r. do 30 czerwca 2020 r. na stanowisku szwacza maszynowego/pomoc na wydziale w pełnym wymiarze czasu pracy.

/świadcstwo pracy w załączonych aktach osobowych k. 18/

Ubezpieczona świadczyła pracę w Ł.. Mieścił się tam jedyny zakład produkcyjny spółki (...). T. K. był Prezesem tej spółki.

/zeznania wnioskodawczyni 00:01:53 w zw. z 00:14:05, płyta CD k. 24/

W marcu 2020 r. wskazany wyżej pracodawca ogłosił swym pracownikom, że zamyka produkcję, zamyka zakład pracy i będzie dokonywał grupowych zwolnień. Ubezpieczona była wówczas w tzw. okresie ochronnym przed zwolnieniem z pracy (osiągnięcie wieku emerytalnego).

/zeznania wnioskodawczyni 00:01:53 w zw. z 00:14:05, płyta CD k. 24/

W dniu 31 marca 2020 r. ubezpieczona od pracodawcy - (...) Spółki z o.o. w Ł. otrzymała dokument w postaci wypowiedzenia warunków umowy o pracę, w którym zaproponowano następujące, nowe warunki umowy o pracę: stanowisko - pracownik produkcji na Wydziale Produkcyjnym z wynagrodzeniem miesięcznym 2.600 zł brutto oraz dodatki wynikające z Regulaminu Wynagradzania obowiązującego w Spółce. Pozostałe warunki umowy o pracę nie uległy zmianie. Wskazano, że przyczyną wypowiedzenia warunków umowy o pracę i płacę jest likwidacja stanowiska. Jeżeli przed upływem połowy okresu wypowiedzenia, tj. do dnia 15.05.2020r. wnioskodawczyni nie złoży

oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków umowy o pracę, będzie to równoznaczne z wyrażeniem zgody na proponowaną zmianę warunków umowy.

/wypowiedzenie zmieniające w załączonych aktach osobowych k. 18/

Podczas wręczania ubezpieczonej wypowiedzenia zmieniającego pracodawca tłumaczył jej, że jest ona w okresie chronionym i zakład inaczej nie może z nią rozwiązać umowy o pracę.

Początkowo pracodawca planował, że część produkcji zachowa, później jednak okazało się, że plany produkcyjne zostały wykonane i ostatecznie pracodawca faktycznie zamknął zakład i całkowicie zlikwidował produkcję. Pracodawca nie zmienił treści dokumentu wypowiedzenia zmieniającego, ale pracowniczka kadr poinformowała ubezpieczoną, że wyłączna przyczyna rozwiązania umowy o pracę leży po stronie tego zakładu pracy. Kierowniczka kadr podała, że nawet w sytuacji, gdy ubezpieczona napisałaby oświadczenie, o nieprzyjęciu wypowiedzenia zmieniającego, to i tak rozwiązanie umowy o pracę nastąpi z przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

/ zeznania wnioskodawczynie 00:01:53 w zw. z 00:14:05, płyta CD k. 24/

Wnioskodawczynie nigdy nie złożyła pracodawcy oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków umowy o pracę.

/dokumentacja w załączonych aktach osobowych k. 18/

(...) Spółka z o.o. w Ł. do dnia 30 czerwca 2020 r. rozwiązała umowy o pracę z pozostałymi pracownikami w ramach zwolnienia grupowego. Nie zostały zwolnione z pracy tylko osoby, które przebywały wówczas na zwolnieniach lekarskich, ale i im doręczono wypowiedzenia umowy o pracę w późniejszym okresie. Ostatecznie produkcję w tej firmie całkowicie zlikwidowano i maszyny tej firmy były wyprzedawane. Żaden pracownik do pracy w spółce nie powrócił. Pracowała tylko jedna osoba w biurze.

/ zeznania wnioskodawczynie 00:01:53 w zw. z 00:14:05, płyta CD k. 24/

W świadectwie pracy z dnia 30 czerwca 2020 r. pracodawca – (...) Spółka z o.o. w Ł. wskazała, że stosunek pracy nawiązany z W. C. ustał w dniu 30 czerwca 2020 r. na podstawie art. 30 § 1 pkt. 2 kp – rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem przez pracodawcę z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy – likwidacja stanowiska pracy.

/świadectwo pracy w załączonych aktach osobowych/

W piśmie z dnia 10 lutego 2021 (...) Spółka z o.o. w Ł. zaświadczyła, że wypowiedzenie zmieniające warunki umowy o pracę z dnia 31.03.2020 r., dotyczące W. C. (2), zmierzało do rozwiązania stosunku pracy wyłącznie z przyczyn zakładu pracy z powodu likwidacji pracodawcy.

/pismo z dnia 10.02.2021 r. k. 4 /

Ubezpieczona w dniu 3 lipca 2020 r. została zarejestrowana w Powiatowym Urzędzie Pracy w Ł. i uzyskała status osoby bezrobotnej. Od dnia 3 lipca 2020 r. do 13 stycznia 2021 r. pobierała z tego tytułu zasiłek dla bezrobotnych.

/zaświadczenie k. 35-36 akt ZUS/

We wskazanym okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych wnioskodawczynie nie odmówiła bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej bądź zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych w rozumieniu ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

/okoliczność bezsporna, a nadto zaświadczenie k. 35 – 36 akt ZUS /

W. C. (1) posiada okres składkowy i nieskładkowy w wymiarze przekraczającym 35 lat.

/okoliczność bezsporna, a nadto wykaz okresów składkowych i nieskładkowych k. 65 - 70 akt ZUS/

W dniu 14 stycznia 2021 r. wnioskodawczyni złożyła wniosek o przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego.

/wniosek o świadczenie przedemerytalne k. 1-3 akt ZUS /

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie powołanych dowodów w postaci dokumentów znajdujących się w aktach niniejszej sprawy i w aktach ZUS oraz na podstawie zeznań wnioskodawczyni. Zeznania ubezpieczonej są logiczne i spójne na istotne okoliczności sprawy i nie zostały zakwestionowane przez organ rentowy, a dodatkowo pozostają w całkowitej zgodności z dokumentami w postaci chociażby pism pracodawcy, z których wynika jasno jaka była przyczyna rozwiązania stosunku pracy z wnioskodawczynią i do czego zmierzało wypowiedzenie zmieniające warunki umowy o pracę z dnia 31.03.2020 r.

### **Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:**

Odwołanie wnioskodawczyni zasługuje na uwzględnienie.

W rozpoznawanej sprawie przedmiotem sporu było, czy W. C. (1) 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 2021 r., poz. 1867 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.

Natomiast 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 ust. 1 i ust. 3 powołanej ustawy.

Z powyższych przepisów wynika zatem, że kobieta ubiegająca się o prawo do świadczenia przedemerytalnego na podstawie art. 2 ust. 1 pkt 2 powołanej ustawy - w sytuacji rozwiązania z nią 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, ubezpieczony powinien nadal być zarejestrowany jako bezrobotny 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 35 lat. Była zatrudniona przez okres ponad 6 miesięcy na dzień rozwiązania stosunku pracy. Jest zarejestrowana jako bezrobotna i przez okres 180 dni pobierała zasiłek dla bezrobotnych. W ustawowym terminie złożyła również wniosek o przyznanie świadczenia przedemerytalnego.

Rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn dotyczących zakładu pracy zostało zdefiniowane w art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tj. Dz.U. z 2020 r. poz. 1409 ze zm.) w następujący sposób. 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, 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.

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 niedotyczących 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.

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. Zwrócić również należy uwagę na odesłanie analizowanych przepisów do Kodeksu pracy. Jeśli pracodawcą jest jednostka organizacyjna, możliwe jest przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę. W takim przypadku nowy pracodawca powinien zaproponować pracownikom przejmowanym zatrudnionym na innej podstawie niż umowa o pracę nowe warunki pracy i płacy. W razie ich niezgodnienia lub niezaproponowania nowych warunków przez pracodawcę przejmującego dochodzi, zgodnie z art. 23<sup>1</sup> § 5 KP, do rozwiązania stosunku pracy (po upływie okresu równego okresowi wypowiedzenia). W przypadku, więc tych zmian organizacyjnych, występujących z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, następuje rozwiązanie stosunku pracy bez konieczności wypowiedzania umowy o pracę przez pracodawcę.

Z komplementarnej analizy przepisów art. 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych wynika, że prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje nie tylko pracownikom, z którymi rozwiązano stosunek pracy z powodu likwidacji pracodawcy lub niewypłacalności pracodawcy, lub z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, ale także osobom, które prowadziły pozarolniczą działalność gospodarczą, zakończoną ogłoszeniem upadłości. 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 (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 2 lipca 2013 r., w sprawie III UZP 2/13, OSNP 2013 nr 21-22, poz. 256).

Ponadto w uzasadnieniu uchwały składu siedmiu sędziów z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie III PZP 1/16, dotyczącej podobnej kwestii zabezpieczenia społecznego nauczycieli, Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że rozwiązanie każdej umowy, wykreowanej zgodnymi oświadczeniami woli jej kontrahentów, następuje przez dokonanie czynności prawnej rozwiązującej stosunek prawny. Takie oświadczenie woli może być wyrażone przez każde zachowanie uprawnionego do rozwiązania także umowy o pracę czas określony, które ujawnia taką wolę w sposób dostateczny (art. 60 KC w związku z art. 300 KP). Nie budzi kontrowersji ani rozbieżności interpretacyjnych lub jurysdykcyjnych wykładnia, że rozwiązanie terminowej umowy o pracę w drodze porozumienia stron spełnia warunek rozwiązania nauczycielskiego stosunku pracy, bo nauczyciel ma współdecydujący udział w uzgodnieniu takiego sposobu rozwiązania stosunku pracy, gdyż wyraża taką wolę w sposób dostateczny (art. 60 KC w związku z art. 300 KP) już przy zawarciu terminowego stosunku pracy. Każdy przypadek wspólnego zgodnego zawarcia terminowej umowy o pracę obejmuje

złożenie oświadczenia woli o okresie jej trwania, co z woli obu stron prowadzi do jej rozwiązania w uzgodnionym terminie końcowym jej obowiązywania, tj. z upływem uzgodnionego przy zawarciu umowy o pracę na czas określony okresu, na który była zawarta (art. 30 § 1 pkt 4 KP). Taki ustawowo określony sposób rozwiązuje terminową umowę o pracę, przeto nie powinny mieć racjonalnych podstaw doktrynalne kontrowersje o tym, że takie rozwiązanie oznacza wygaśnięcie terminowej umowy o pracę albo jej ustanie w „inny” prawem nienazwany sposób, „zbliżony do wygaśnięcia”, które rzekomo następuje „bez jakiegokolwiek działania lub zaniechania stron”. W każdym razie dla potrzeb rozstrzygnięcia sformułowanych zagadnień prawnych skład powiększony Sąd Najwyższy uznał, że każda ze stron terminowej umowy o pracę ma współdecydujący udział nie tylko w jej zawarciu, ale także w określeniu (uzgodnieniu) terminu końcowego jej obowiązywania, co oznacza, że każda ze stron, współdecyduje o rozwiązaniu terminowej umowy o pracę z upływem okresu, na który była zawarta. Należy mieć na uwadze, że w granicach zasady wolności pracy nie ma przeszkód prawnych do zatrudnienia pracownika nawet w celu uzupełnienia prawem wymaganego stażu okresów zatrudnienia niezbędnego do nabycia innych, w tym poza pracowniczych świadczeń uzależnionych od legitymowania się ustawowo określonym stażem pracy, jeżeli zatrudnienie było lub jest realnie wykonywane. W konsekwencji została podjęta uchwała stwierdzająca, iż warunek rozwiązania stosunku pracy wymagany do nabycia nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego (art. 4 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 22 maja 2009 r. o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych, Dz.U. Nr 97, poz. 800 ze zm.) jest spełniony w przypadku, gdy umowa o pracę rozwiązuje się z upływem czasu, na który była zawarta.

Mając powyższe okoliczności na względzie uznać należy, że rozwiązanie umowy o pracę na czas określony z upływem terminu, na który była zawarta (art. 30 § 1 pkt 4 kp) nie wyklucza ustalenia, że rozwiązanie umowy nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy (w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 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 dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych.

W sprawie o ustalenia 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 toku postępowania 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 nie dotyczące pracowników wynikają z Ustawy z 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących 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. Przyczyną likwidacji tego stanowiska były zaś przyczyny ekonomiczne i produkcyjne związane z całkowitą likwidacją działalności gospodarczej pracodawcy.

Początkowo pracodawca planował, że część produkcji zachowa, a później jednak okazało się, że plany produkcyjne zostały wykonane i ostatecznie pracodawca faktycznie zamknął zakład i całkowicie zlikwidował produkcję.

(...) Spółka z o.o. w Ł. do dnia 30 czerwca 2020 r. rozwiązała umowy o pracę z pozostałymi pracownikami w ramach zwolnienia grupowego. Nie zostały zwolnione z pracy tylko osoby, które przebywały wówczas na zwolnieniach lekarskich, ale i im doręczono wypowiedzenia umowy o pracę w późniejszym okresie. Ostatecznie produkcję w tej firmie całkowicie zlikwidowano i maszyny tej firmy były wyprzedawane. Żaden pracownik do pracy w tej spółce nie powrócił.

Należy również podkreślić, iż wnioskodawczyni nie składała żadnego pisma o nie przyjęciu zaproponowanych jej nowych warunków pracy, co znajduje potwierdzenie w jej aktach osobowych. Została jedynie błędnie poinformowana przez pracodawcę, iż nie ma takiej potrzeby, gdyż umowa i tak ulegnie rozwiązaniu z upływem okresu wypowiedzenia, gdyż zakład jednak nie wznowi produkcji. I tak też swoje wypowiedzenie zmieniające potraktował pracodawca uznając, że rozwiązało ono umowę o pracę. Niezgodne z obowiązującymi przepisami działania pracodawcy w tym wypadku w żaden sposób nie mogą obciążać odwołującej. Jedynie na marginesie należy podnieść, że nawet jeżeliby zaproponowano skarżącej nowe warunki zatrudnienia polegające na zatrudnieniu w nowym zakładzie w J., to biorąc pod uwagę fakt zamieszkania odwołującej w województwie (...) i związanie całego jej dotychczasowego życia z tym regionem, nie można byłoby uznać, że odmowa przyjęcia nowych warunków zatrudnienia stanowiła współprzyczynę rozwiązania umowy o pracę. Trudno bowiem oczekiwać od osoby w wieku przedemerytalnym, aby zmieniała całkowicie swoje życie, łącznie z miejscem zamieszkania i przenosiła się na drugi koniec Polski celem świadczenia tam pracy jeszcze przez krótki okres.

Tym samym, choć formalnie umowa o pracę wnioskodawczyni została rozwiązana po wcześniejszym wręczeniu przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego, niewątpliwym jest, że do tego rozwiązania doszło tylko i wyłącznie z przyczyn dotyczących zakładu pracy w związku z likwidacją stanowiska wnioskodawczyni, a także w dalszej konsekwencji likwidacją samego pracodawcy.

W związku z powyższym wnioskodawczyni spełnia wszystkie przesłanki wskazane w przepisie art. 2 ust. 1 pkt. 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych. Spełniła również przesłanki określone w ust. 3 art. 2 ustawy. Tym samym, brak jest podstaw do odmowy przyznania jej 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 stycznia 2021 r., w związku, z czym prawo do świadczenia przysługuje mu od dnia następnego, tj. od dnia 15 stycznia 2021 r.

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.

## ZARZĄDZENIE

odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi organu rentowego za pośrednictwem poczty wraz z aktami rentowymi oraz pouczeniem, iż w terminie 14 dni od dnia otrzymania wyroku z uzasadnieniem przysługuje mu prawo złożenia apelacji do tutejszego Sądu Okręgowego w Łodzi, które rozpoznaje Sąd Apelacyjny w Łodzi

K.B