

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 7 kwietnia 2021 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w Ł. po rozpatrzeniu wniosku J. W. z dnia 18 marca 2021 roku odmówił mu prawa do świadczenia przedemerytalnego. W uzasadnieniu wskazano, że rozwiązanie stosunku pracy z ubezpieczonym nastąpiło w dniu 31 maja 2020 roku na skutek upływu czasu na jaki umowa o pracę została zawarta.

(decyzja – k. 9-9 verte plik II załączonych do sprawy akt organu rentowego)

Odwołanie od w/w decyzji wniósł J. W. wskazując, że utrata pracy nastąpiła ze względu na likwidację jego stanowiska z przyczyn ekonomicznych powiązanych z pandemią. Wnioskodawca podkreślił, że gdyby nie zaistniałe okoliczności, nie utraciłby zatrudnienia.

(odwołanie – k. 3)

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie, przytaczając okoliczności jak w zaskarżonej decyzji. Jednocześnie wskazano, że jak wynika ze świadectwa pracy z dnia 31 maja 2020 roku wystawionego przez Biuro Usług (...), stosunek pracy z wnioskodawcą ustał w wyniku wygaśnięcia umowy z upływem czasu na jaki była zawarta – art. 30 § 1 ust 4 k.p.

(odpowiedź na odwołanie – k. 4-4 verte)

Na rozprawie w dniu 16 marca 2022 roku wnioskodawca poparł odwołanie, zaś pełnomocnik ZUS wniósł o jego oddalenie.

(końcowe stanowiska stron – rozprawa z dnia 16 marca 2022 roku e-protokół (...):13:51 – 00:15:08 – płyta CD – k. 70)

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

J. W. urodził się w dniu (...).

(okoliczność bezsporna)

Biuro Usług (...) w zakresie przedmiotu swojej działalności zajmuje się przewozem osób i organizacją wyjazdów dla dzieci i młodzieży.

(zeznania wnioskodawcy na rozprawie w dniu 16 marca 2022 roku e-protokół (...):11:50 – 00:13:51 – płyta CD – k. 70 w związku z rozprawą z dnia 15 listopada 2021 roku e-protokół (...):01:16-00:05:59 – płyta CD – k. 18, zeznania świadka K. M. na rozprawie w dniu 16 marca 2022 roku e-protokół (...):02:35-00:11:27 – płyta CD – k. 70)

J. W. zatrudniony był w Biurze Usług (...) w okresie od dnia 1 lutego 2017 roku do dnia 30 kwietnia 2017 roku w wymiarze ½ etatu i w okresie od dnia 1 maja 2017 roku do dnia 31 maja 2020 roku w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku mechanik – kierowca.

(świadectwo pracy – k. 3-4 plik II załączonych do sprawy akt organu rentowego i k. 47-48, karta kierowcy – k. 25, orzeczenie lekarskie – k. 26, kwestionariusz osobowy – k. 28, k. 45, porozumienie – k. 30, aneksy do umowy o pracę – k. 31-32, k. 34-35, wniosek – k. 33, prawo jazdy – k. 36, świadectwo kwalifikacji zawodowej – k. 37, orzeczenie lekarskie i psychologiczne – k. 38, umowy o pracę – k. 39 -40, zakres obowiązków – k. 41-41 verte, oświadczenia – k. 42-44, zeznania wnioskodawcy na rozprawie w dniu 16 marca 2022 roku e-protokół (...):11:50 – 00:13:51 – płyta CD – k. 70 w związku z rozprawą z dnia 15 listopada 2021 roku e-protokół (...):01:16-00:07:57 – płyta CD – k. 18, zeznania świadka K. M. na rozprawie w dniu 16 marca 2022 roku e-protokół (...):02:35-00:11:27 – płyta CD – k. 70)

Przed wszystkim J. W. na stanowisku mechanika – kierowcy wykonywał obowiązki kierowcy, a jeśli zachodziła taka konieczność dokonywał także drobnych napraw autokaru, który prowadził.

(zeznania wnioskodawcy na rozprawie w dniu 16 marca 2022 roku e-protokół (...):11:50 – 00:13:51 – płyta CD – k. 70 w związku z rozprawą z dnia 15 listopada 2021 roku e-protokół (...):05:59-00:07:57 – płyta CD – k. 18, zeznania świadka K. M. na rozprawie w dniu 16 marca 2022 roku e-protokół (...):02:35-00:11:27 – płyta CD – k. 70)

W marcu 2020 roku w związku z pandemią (...)19 i ogłoszonym w kraju lockdownem wstrzymano organizowanie wycieczek i imprez szkolnych, Biuro Usług (...) nie otrzymywało żadnych zleceń. W tamtym okresie K. M. nie zatrudniała na podstawie umowy o pracę innych pracowników na stanowisku kierowcy, oprócz skarżącego.

(zeznania świadka K. M. na rozprawie w dniu 16 marca 2022 roku e-protokół (...):02:35-00:11:27 – płyta CD – k. 70)

Gdyby nie doszło do lockdownu z powodu pandemii (...)19 i zaistnienia sytuacji braku zleceń (zawieszenie podróży autokarami) to wnioskodawca w dalszym ciągu pracowałby w Biurze Usług (...) na stanowisku mechanik – kierowca. Odwołujący był wzorowym pracownikiem.

(zeznania wnioskodawcy na rozprawie w dniu 16 marca 2022 roku e-protokół (...):11:50 – 00:13:51 – płyta CD – k. 70 w związku z rozprawą z dnia 15 listopada 2021 roku e-protokół (...):01:16-00:05:59 – płyta CD – k. 18, zeznania świadka K. M. na rozprawie w dniu 16 marca 2022 roku e-protokół (...):02:35-00:11:27 – płyta CD – k. 70)

W 2020 roku Biuro Usług (...) zatrudniało:

1. na umowach cywilno- prawnych:

- 2 osoby w celu przewozu osób autobusami;
- 3 osoby jako kierowcy kolonii i półkolonii – zwolnienie z upływem terminu umowy;
- 8 osób jako wychowawcy kolonijni – zwolnieni z upływem terminu umowy.

2. na umowę o pracę:

- 1 osoba na stanowisku mechanik – kierowca – zwolniony z upływem terminu umowy – art. 30 § 1 ust 4 k.p.;
- 1 osoba na stanowisku ds. księgowo – kadrowych.

(pismo – k. 22)

W wystawionym wnioskodawcy świadectwie pracy z dnia 31 maja 2020 roku wskazano, że stosunek pracy wnioskodawcy ustał w wyniku wygaśnięcia umowy z upływem czasu na jaki była zawarta – art. 30 § 1 ust 4 k.p. W pkt 8 wskazanego świadectwa pracy (informacje uzupełniające) dookreślono, że wygaśnięcie stosunku pracy nastąpiło ze względów ekonomicznych z powodu pandemii (...)2.

(świadectwo pracy – k. 3-4 plik II załączonych do sprawy akt organu rentowego)

Łączny staż pracy wnioskodawcy na dzień 31 maja 2020 roku wyniósł 38 lat 8 miesięcy i 12 dni.

(zestawienie – k. 33 plik I załączonych do sprawy akt organu rentowego)

Wnioskodawca od dnia 1 czerwca 2020 roku zarejestrowany jest jako bezrobotny w Powiatowym Urzędzie Pracy w Ł.. Skarżący otrzymał zasiłek w okresie od dnia 1 czerwca 2020 roku do dnia 23 czerwca 2020 roku, od dnia 1 września 2020 roku do dnia 31 grudnia 2020 roku, od dnia 1 stycznia 2021 roku do dnia 28 lutego 2021 roku. Okres 180

dni upłynął w dniu 27 listopada 2020 roku. Wnioskodawca jako bezrobotny w czasie zarejestrowania nie odmówił propozycji pracy w rozumieniu ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

(zaświadczenie – k. 6 plik II załączonych do sprawy akt organu rentowego, zeznania wnioskodawcy na rozprawie w dniu 16 marca 2022 roku e-protokół (...):11:50 – 00:13:51 – płyta CD – k. 70)

W dniu 18 marca 2021 roku wnioskodawca złożył do ZUS wnioski o świadczenie przedemerytalne.

(wnioski – k. 1-2 plik II załączonych do sprawy akt organu rentowego)

W dniu 7 kwietnia 2021 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w Ł. wydał zaskarżoną decyzję.

(decyzja – k. 9-9 verte plik II załączonych do sprawy akt 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 K. M. oraz przesłuchania wnioskodawcy. Zeznania wnioskodawcy 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 wnioskodawcy jest zasadne i skutkuje zmianą zaskarżonej decyzji.

W rozpoznawanej sprawie przedmiotem sporu było, czy J. W. spełnił 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.

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 mężczyzna, który był w nim zatrudniony przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, powinien ukończyć 60 lat i posiadać okres uprawniający do emerytury wynoszący co najmniej 35 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 wnioskodawca ma staż pracy wynoszący ponad 35 lat. Był zatrudniony przez okres ponad 6 miesięcy na dzień rozwiązania stosunku pracy. Był zarejestrowany jako bezrobotny i przez okres 180 dni pobierał zasiłek dla bezrobotnych. W ustawowym terminie złożył 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.2022.0.690 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 niezapropionowania 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 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 wnioskodawca domagał się przyznania mu 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 jego stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych powiązanych z pandemią (...)19.

W ocenie organu rentowego wnioskodawca nie spełnił wszystkich przesłanek wskazanych w powyższym przepisie, gdyż jak wynika ze świadectwa pracy z dnia 31 maja 2020 roku wystawionego przez Biuro Usług (...) stosunek pracy ze skarżącym 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 ubezpieczonego.

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), umożliwiającym 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 wnioskodawcy zostało zlikwidowane i pracodawca nie zatrudnił innej osoby na to stanowisko. Z ustaleń sądu wynika, że w 2020 roku Biuro Usług (...) nie zatrudniało oprócz wnioskodawcy na podstawie umowy o pracę żadnej innej osoby na stanowisku mechanika – kierowcy. Przyczyną likwidacji tego stanowiska były zaś przyczyny ekonomiczne związane z mającą miejsce pandemią (...)19 i ogłoszonym w kraju lockdownem (marzec 2020 roku). Wskazać należy, że Biuro Usług (...) zajmuje się przewozem osób i organizacją wyjazdów dla dzieci i młodzieży. Z zeznań świadka K. M. jasno wynikało, że w w/w okresie doszło do odwołania wszelkich imprez szkolnych, przedmiotowe biuro nie realizowało żadnego z filarów działalności, na której było skoncentrowane Nie dochodziło również do osiągania przychodów z tego tytułu. Uwzględniając zatem powyższe oraz w efekcie fakt braku pracy dla skarżącego, który zajmował stanowisko mechanika – kierowcy (do jego obowiązków należało przede wszystkim prowadzeniem autokaru) pracodawca podjął decyzję, że w zaistniałej sytuacji ze względów ekonomicznych nie będzie dalej zatrudniał wnioskodawcy we wskazanym charakterze.

W tym miejscu tutejszy sąd chciałby również zwrócić uwagę na zeznania świadka K. M. korelującymi z zeznaniami wnioskodawcy, że w istocie gdyby nie pandemia (...)19 oraz powiązany z nią lockdown i w konsekwencji zaistniały brak pracy (zawieszenie podróży autokarami), to z całą pewnością w dalszym ciągu skarżący pracowałby w przedmiotowym biurze na stanowisku mechanika –kierowcy, albowiem był wzorowym pracownikiem.

Tym samym, choć formalnie umowa o pracę wnioskodawcy 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 wnioskodawcy.

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 wnioskodawca 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 wnioskodawcy 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.

Skarżący złożył wniosek o przyznanie mu prawa do świadczenia przedemerytalnego w dniu 18 marca 2021 roku w związku, z czym prawo do świadczenia przysługuje mu od dnia następnego, tj. od dnia 19 marca 2021 roku.

Wobec powyższego Sąd Okręgowy w Łodzi na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. zmienił zaskarżoną decyzję i orzekł jak w sentencji wyroku.

z/ odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełn. ZUS, wypożyczając akta ZUS