

## UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 1 czerwca 2021 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł., po rozpatrzeniu wniosku z dnia 5 maja 2021 r., na podstawie ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U z 2020 r., poz. 1725) oraz art. 2 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2021 r. poz. 291 ze zm.), odmówił P. O. prawa do świadczenia przedemerytalnego wskazując, iż rozwiązanie stosunku pracy nie nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, ponieważ stosunek pracy ustał w wyniku wygaśnięcia umowy o pracę tj. z upływem okresu, na który została zawarta.

Dodatkowo na wymagany okres składkowy i nieskładkowy wynoszący 35 lat ubezpieczony udokumentował łącznie 34 lata 4 miesiące i 10 dni, w tym okresów składkowych 32 lata i 24 dni oraz okresów nieskładkowych 2 lata, 3 miesiące i 16 dni.

Ponadto wniosek o świadczenie przedemerytalne nie został złożony w wymaganym terminie nieprzekraczającym 30 dni od dnia wydania przez Powiatowy Urząd Pracy dokumentu poświadczającego 180 - dniowy okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych. W ocenie organu rentowego brak zatem było podstaw do przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego.

Do stażu pracy nie zaliczono okresów zatrudnienia: od 15.03.1993 r. do 30.04.1993 r. w firmie (...) Sp. z o.o. oraz od 13.11.1997 do 31.07.1998 w firmie (...) S.C., ponieważ w świadectwach pracy brak informacji o okresach nieskładkowych.

/decyzja –k. 59 – 60 akt ZUS /

Odwołanie od powyższej decyzji w dniu 22 czerwca 2021 r. do Sądu Okręgowego w Łodzi, złożył P. O. wnosząc o zmianę zaskarżonej decyzji poprzez przyznanie mu prawa do świadczenia przedemerytalnego. W uzasadnieniu swego stanowiska wskazał, iż faktycznie rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z powodu likwidacji stanowiska pracy. Okres pandemii (...) 19 doprowadził bowiem niemalże do zaprzestania prowadzenia działalności przez zakład pracy i dlatego też zawarta z nim umowy o pracę nie uległa przedłużeniu. Natomiast firmy (...) Sp. z o.o. oraz (...) S.C. już nie istnieją i nie możliwości sporządzenia korekty świadectw pracy. Ubezpieczony podkreślił także, że nie został pouczone o 30 – dniowym terminie do złożenia wniosku o świadczenie przedemerytalne.

/odwołanie k. 3/

W odpowiedzi na odwołanie z dnia 24 maja 2021 r. organ rentowy wniósł o jego oddalenie, wywodząc jak w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji.

/ odpowiedź na odwołanie k. 4 – 5 /

Na terminie rozprawy bezpośrednio poprzedzającej wydanie wyroku z dnia 12 lipca 2022 r. strony podtrzymały swoje stanowisko w sprawie. ( e- protokół rozprawy z dnia 12.07.2022 r.: oświadczenie wnioskodawcy 00:16:01, oświadczenie pełnomocnika ZUS 00:16:01, płyta CD k. 38)

**Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:**

P. O. urodził się w dniu (...)

/bezsporne/

Ostatnio wnioskodawca był zatrudniony w firmie PPHU (...) A. S. w Z. w okresie od 16 kwietnia 2018 r. do 15 kwietnia 2020 r. na stanowisku przedstawiciela handlowego w pełnym wymiarze czasu pracy.

/świadczenie pracy k. 32 akt ZUS, w załączonych aktach osobowych k. 29/

A. S. prowadziła pozarolniczą działalność gospodarczą pod firmą PPHU (...) A. S. w Z., której przeważającym przedmiotem była produkcja odzieży.

/bezsporne/

A. S. poza spornym okresem zatrudniała wnioskodawcę w swojej firmie także wcześniej, tj. w latach 2006 – 2007, 2013 – 2014. Ostatnio ubezpieczony pracował jako przedstawiciel handlowy i do jego obowiązków należała sprzedaż wyrobów gotowych, kontakty z klientami oraz zaopatrzenie zakładu w surowce. Ubezpieczony był jedynym pracownikiem zatrudnionym na tym stanowisku. Ostatnia umowa o pracę zawarta była na czas określony od 16 kwietnia 2018 roku do 15 kwietnia 2020 roku.

W kwietniu 2020 r. z uwagi na ogłoszenie stanu epidemii na terytorium RP spadła sprzedaż w firmie PPHU (...) i A. S. znacznie ograniczyła swoją działalność gospodarczą.

/zeznania świadka A. S. 00:03:57, płyta CD k. 38, zeznania wnioskodawcy 00:01:04, płyta CD k. 20 w zw. z 00:14:33, płyta CD k. 38, zakres obowiązków w załączonych aktach osobowych k. 29, świadectwo pracy k.29 - 30 /

Ostatecznie umowa o pracę z wnioskodawcą uległa rozwiązaniu, bo zmniejszyła się sprzedaż firmy, do której prowadzenia potrzebny był wnioskodawca. Na miejsce wnioskodawcy pracodawca nikogo nie zatrudnił i zlikwidował to stanowisko pracy. Do chwili obecnej nie zatrudnia on żadnego pracownika na stanowisku przedstawiciela handlowego, jest to spowodowane brakiem zleceń na jego usługi. Gdyby pracodawca otrzymywał zlecenia to wnioskodawca byłby nadal zatrudniony. Obecnie firma PPHU (...) jeszcze działa, ale nie zatrudnia już żadnych pracowników. Pracownica Z. P. zatrudniona w PPHU (...) na stanowisku szwaczki przestała pracować z początkiem 2022 r. a E. S. zatrudniona jako prasowaczka przestała pracować już we wcześniejszym okresie. A. S. nie poszukuje do swej firmy żadnych pracowników i wszystkie obowiązki wykonuje sama.

/zeznania świadka A. S. 00:03:57, płyta CD k. 38, zeznania wnioskodawcy 00:01:04, płyta CD k. 20 w zw. z 00:14:33, płyta CD k. 38/

W okresie od grudnia 2019 r. do czerwca 2020 r. A. S. zatrudniała następujących pracowników:

1. Grudzień 2019 r.:

- przedstawiciel handlowy 1 etat
- szwaczka 0.5 etatu
- prasowacz 1 etat
- zwolnionych brak, nowozatrudnionych brak

2) Styczeń 2020 r.

- przedstawiciel handlowy 1 etat
- szwaczka 0.5 etatu
- prasowacz 1 etat

- zwolnionych brak, nowozatrudnionych brak

3) Luty 2020 r.

- przedstawiciel handlowy 1 etat.

- szwaczka 0.5 etatu

- prasowacz 1 etat

- zwolnionych brak, nowozatrudnionych brak

4) Marzec 2020 r.

- przedstawiciel handlowy 1 etat.

- szwaczka 0.5 etatu.

- prasowacz 1 etat.

- zwolnionych brak, nowozatrudnionych brak

5) Kwiecień 2020 r.

- przedstawiciel handlowy 1 etat - zwolniony 15.04.2020 r.

- szwaczka 0.5 etatu

- prasowacz 1 etat

- zwolnionych 1 - P. O. w dniu 15.04.2020 r. a nowozatrudnionych brak

6) Maj 2020 r:

- szwaczka 0.5 etatu

- prasowacz 1 etat

- zwolnionych brak, nowozatrudnionych brak

7) Czerwiec 2020 roku:

- szwaczka 0.5 etatu

- prasowacz 1 etat

- zwolnionych brak, nowozatrudnionych brak.

/wykaz pracowników k. 26 – 27/

W zaświadczeniu Powiatowego Urzędu Pracy z dnia 26.03.2021 r. poświadczono, że P. O. w dniu 20.04.2020 r. został zarejestrowany w tym Urzędzie i uzyskał status osoby bezrobotnej. Od dnia 1 września 2020 r. do dnia 26 marca 2021 r. pobierał z tego tytułu zasiłek dla bezrobotnych (180 dni zasiłku upłynęło w dniu 28.11.2020 r.).

/zaświadczenie k. 35 akt ZUS/

We wskazanym okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych wnioskodawca nie odmówił 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. 35v akt ZUS /

W okresie zatrudnienia w firmie (...)C od 13.11.1997 r. do 31.07.1998 r. oraz w firmie (...) Sp. z o.o. od 15.03.1993 r. do 30.04.1993 r. wnioskodawca nie przebywał na zwolnieniach lekarskich i nie otrzymywał wynagrodzenia za czas choroby przewidzianego w art. 92 k.p. /świadcstwo pracy k. 16, k. 19 akt ZUS, zeznania wnioskodawcy 00:01:04, płyta CD k. 20 w zw. z 00:14:33, płyta CD k. 38/

W dniu 5 maja 2021 r. P. O. złożył wniosek o przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego.

Ubezpieczony nie otrzymał pouczenia w zakresie terminu do wniesienia przedmiotowego wniosku. P. O. nie złożył wniosku o świadczenie przedemerytalne w ustawowym 30 – dniowym terminie, z uwagi na kłopoty ze zdrowiem. Z powodu choroby kręgosłupa odbywał wówczas rehabilitację i utrzymywał się z oszczędności.

/wniosek o świadczenie przedemerytalne k. 1-3 akt ZUS, zeznania wnioskodawcy 00:01:04, płyta CD k. 20 w zw. z 00:14:33, płyta CD k. 38/

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie powołanych dowodów w postaci dokumentów znajdujących się w aktach niniejszej sprawy oraz w aktach ZUS, w tym o świadectwa pracy z firm (...)C oraz (...) Sp. z o.o., których prawdziwość nie była kwestionowana. Z treści tych dokumentów wynika jednoznacznie, że w okresach tych zatrudnień wnioskodawca nie otrzymywał wynagrodzenia za czas choroby a więc co za tym idzie brak było okresów nieskładkowych. Nadto Sąd oparł się także na zeznaniach wnioskodawcy i świadka A. S. - właściciela firmy PPHU (...) w Z. i jednocześnie ostatniego pracodawcy ubezpieczonego.

Zeznania wskazanych uczestników postępowania są logiczne, spójne na istotne okoliczności sprawy i wzajemnie się uzupełniają. Ponadto zeznania wyżej wymienionych nie zostały podważone przez organ rentowy w toku procesu, dlatego należało uznać je za wiarygodne (art. 6 k.c.).

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

Odwołanie wnioskodawcy zasługuje na uwzględnienie.

W rozpoznawanej sprawie przedmiotem sporu było, czy P. O. spełnił przesłanki do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego określone w ustawie z dnia 30 kwietnia 2004 roku 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.

W myśl art. 2 ust. 4 cytowanej ustawy w szczególnie uzasadnionych przypadkach Zakład Ubezpieczeń Społecznych, na wniosek osoby zainteresowanej, może przywrócić termin złożenia wniosku, o którym mowa w ust. 3 pkt 3.

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 ukończył 60 lat.

Jak ustalono, w okolicznościach sprawy niniejszej, wnioskodawca złożył wniosek o świadczenie przedemerytalne w dniu 5 maja 2021 r., a zatem z niewielkim opóźnieniem (zaledwie 9 dni). Nie można jednak pominąć, że zgodnie z przepisem art. 2 ust. 4 ustawy w szczególnie uzasadnionych przypadkach Zakład Ubezpieczeń Społecznych, na wniosek osoby zainteresowanej, może przywrócić ten termin. Zwrot „szczególnie uzasadnione przypadki” ma charakter klauzuli generalnej. Każda część tego określenia ma postać niedookreśloną, co skłania do stosowania zindywidualizowanych kryteriów ocennych. Oczywiście jest, że pojęciu „przypadki” należy nadać szerokie znaczenie. Może ono odnosić się do zdarzeń, stanów faktycznych, jak również koncentrować uwagę na kategorii z zakresu zjawisk psychicznych, takich jak wiedza, wola, zamiar, czy wina. Konsekwencją posłużenia się terminem „szczególnie uzasadnione” jest to, że rozwiązanie określone przez wskazany przepis powinno być stosowane wyjątkowo. Nie można również pominąć, że ustawodawca odwołuje się do preferowanego systemu wartości. Nie jest jednak jasne, jakie walory aksjologiczne powinny zostać uwzględnione przy przywróceniu terminu. W literaturze przedmiotu wskazuje się, że wystąpienie szczególnych okoliczności (przypadków), należy oceniać w płaszczyźnie realizacji zasad współzycia społecznego (I. Jędrasik-Jankowska, Pojęcie i konstrukcje prawne ubezpieczenia społecznego, Warszawa 2011, s. 195).

Przenosząc powyższe na grunt sprawy niniejszej wskazać trzeba, że jak wynika z niezakwestionowanych zeznań wnioskodawcy, okoliczności dotyczące jego ówczesnej sytuacji zdrowotnej oraz brak stosowanego pouczenia, rzutowały ostatecznie na terminowość złożenia w organie rentowym wniosku o świadczenie przedemerytalne.

Uwzględniając treść cyt. wyżej art. 2 ust. 4 ustawy oraz okoliczności sprawy – szczegółowo wyjaśnione przez wnioskodawcę przyczyny jego opóźnienia, które spowodowane były chorobą kręgosłupa i związaną z tym koniecznością korzystania z leczenia rehabilitacyjnego, jak również brak pouczenia wnioskodawcy o 30 dniowym terminie do złożenia wniosku, zachodzą zdaniem Sądu podstawy do kwalifikowania zaistniałego po stronie ubezpieczonego opóźnienia za szczególnie uzasadniony przypadek uzasadniający przywrócenie mu terminu oraz rozpoznanie wniosku.

W tym miejscu wskazać trzeba, że określony przez ustawodawcę 30 – dniowy termin do złożenia wniosku o świadczenie od wystawienia przez PUP dokumentu poświadczającego 180-dniowy okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych, ma jedynie charakter dyscyplinujący osoby występujących o świadczenie oraz porządkujący i sprowadza się w istocie do wykluczenia niepewności prawnej związanej z brakiem aktualności danych poświadczanych przez Urząd, a niezbędnych do rozpoznania wniosków o świadczenie i ich przyznania.

Biorąc zatem pod uwagę cel porządkujący w/w regulacji oraz zestawiając go ze szczegółowo omówionymi przez wnioskodawcę, przyczynami niedochowania terminu określonego w/w przepisami prawa (konieczność rehabilitacji choroby kręgosłupa i brak stosownego pouczenia), nie sposób przyjąć, że nie stanowiły one szczególnie uzasadnionego przypadku uzasadniającego przywrócenie omawianego terminu.

Nadto według Sądu wnioskodawca ma staż pracy wynoszący ponad 35 lat. Do stażu pracy należy bowiem uwzględnić sporne okresy zatrudnienia w firmie (...)C od 13.11.1997 r. do 31.07.1998 r. oraz w firmie (...) Sp. z o.o. od 15.03.1993 r. do 30.04.1993 r.

Organ rentowy odmówił zaliczenia tych okresów bowiem świadectwa pracy nie zawierają informacji o okresach nieskładkowych. W ocenie sądu okoliczność ta nie może decydować o odmowie zaliczenia ich do stażu ubezpieczeniowego. Po pierwsze bowiem brak wymienionych okresów nieskładkowych może świadczyć takich okresów nie było, po wtóre potwierdza te okoliczność zapis odnoszący się do niewypłacenia pracownikowi wynagrodzenia za czas choroby. Skoro pracownik nie otrzymał takiego wynagrodzenia to znaczy, iż nie korzystał ze zwolnień lekarskich a zatem nie miał także okresów nieskładkowych.

Ponadto nie ulega wątpliwości, że ubezpieczony był zatrudniony przez okres ponad 6 miesięcy na dzień rozwiązania stosunku pracy. Był także zarejestrowany jako bezrobotny i przez okres 180 dni pobierał zasiłek dla bezrobotnych.

Dodatkowo rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

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 2022 r. poz. 690 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 niedotyczących pracowników, zgodnie z przepisami o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników lub zgodnie z przepisami ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy, w przypadku rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z tych przyczyn u pracodawcy zatrudniającego mniej niż 20 pracowników,
- b) rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z powodu ogłoszenia upadłości pracodawcy, jego likwidacji lub likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych albo technologicznych,
- c) wygaśnięcie stosunku pracy lub stosunku służbowego w przypadku śmierci pracodawcy lub gdy odrębne przepisy przewidują wygaśnięcie stosunku pracy lub stosunku służbowego w wyniku przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę i niezaproponowania przez tego pracodawcę nowych warunków pracy i płacy,
- d) rozwiązanie stosunku pracy przez pracownika na podstawie art. 55 § 11 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika.

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 wypowiedzenia 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 Sądu Najwyższego 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.

W przedmiotowej sprawie bezspornie ustalono, że stanowisko pracy wnioskodawcy zostało zlikwidowane i pracodawca nie zatrudnił innej osoby na to stanowisko. Przyczyną likwidacji tego stanowiska były zaś przyczyny ekonomiczne oraz organizacyjne związane ze znacznym spadkiem sprzedaży na skutek epidemii (...) 19 i co za tym idzie znacznym spadkiem zleconych prac. Na miejsce wnioskodawcy pracodawca nikogo nie zatrudnił i zlikwidował jego stanowisko pracy, do dnia dzisiejszego nie zatrudnia on żadnego przedstawiciela handlowego.

Gdyby pracodawca otrzymywał zlecenia to wnioskodawca byłby nadal zatrudniony. Obecnie firma PPHU (...) jeszcze działa, ale nie zatrudnia już żadnych pracowników. Pracownica Z. P. zatrudniona na stanowisku szwaczki przestała pracować z początkiem 2022 r. a E. S. zatrudniona jako prasowaczka przestała pracować już we wcześniejszym okresie. A. S. nie poszukuje do swej firmy żadnych pracowników i wszystkie obowiązki wykonuje sama.

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

W związku z powyższym wnioskodawca 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 mu 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 5 maja 2021 r., w związku, z czym prawo do świadczenia przysługuje mu od dnia następnego, tj. od dnia 6 maja 2021 r.

Wobec powyższego Sąd Okręgowy w Łodzi na postawie 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 ZUS, wypożyczając akta ZUS.