

## UZASADNIENIE

Decyzją z dn. 23.03.2022 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w Ł., po rozpoznaniu wniosku z dn. 10.03.2022 r., odmówił M. Z. prawa do świadczenia przedemerytalnego. W uzasadnieniu Zakład przytoczył treść art. 2 ust. 1 pkt 2 oraz art. 2 ust. 3 ustawy z dn. 30.04.2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (t.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 2173 ze zm.), argumentując, że z przedłożonej przez wnioskodawczynię dokumentacji wynika, że ostatni okres zatrudnienia był krótszy niż 6 miesięcy, tj. 1 miesiąc i 13 dni. Jednocześnie organ emerytalny zaznaczył, że ubezpieczona nie przedłożyła zaświadczenia z Powiatowego Urzędu Pracy z informacją z jakim dniem upłynęło 180 dni pobierania zasiłku dla bezrobotnych.

(decyzja k. 14 akt ZUS)

Wnioskodawczyni złożyła odwołanie od w/w decyzji, uzupełnione pismem z dn. 4.04.2022 r., wnosząc o jej zmianę poprzez przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego. Argumentowała, że jej zatrudnienie w Zakładzie (...) trwało od 1.09.2016 r. do 30.06.2021 r. Wyjaśniła, że w trakcie tego zatrudnienia od 17.10.2020 r. do 15.05.2021 r. przebywała na świadczeniu rehabilitacyjnym. Podała, że w dn. 28.02.2021 r. otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę z powodu długotrwałej nieobecności w pracy. Następnie została zatrudniona 17.05.2021 r. i zwolniona z przyczyn ekonomicznych 30.06.2021 r. Podkreśliła, że w/w zakładzie pracy była zatrudniona ponad 5 lat, akcentując, że wbrew stanowisku pozwanego, ustawodawca określa wymagany czas zatrudnienia u pracodawcy, a nie czas obowiązywania ostatniej umowy o pracę.

(odwołanie wraz z pisemnym uzupełnieniem k. 3-4)

W odpowiedzi na odwołanie ZUS wniósł o jego oddalenie, podtrzymując zasadność zaskarżonej decyzji, przy czym jednocześnie wyjaśnił, że wobec załączenia dokumentu informującego o dn. 28.02.2022 r. jako dniu, w którym upłynął okres 180 dni pobierania zasiłku dla bezrobotnych, zaistniała konieczność wydania nowej decyzji w związku z czym ZUS wydał kolejną decyzję z 7.04.2022 r. w rozpoznaniu wniosku ubezpieczonej z 10.03.2022 r., mocą której odmówił jej prawa do świadczenia przedemerytalnego w oparciu o przepis art. 2 ust. 1 pkt 5 i ust. 3 ustawy z dn. 30.04.2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (t.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 2173 ze zm.), ponieważ z materiału dowodowego wynika, że wnioskodawczyni w Zakładzie (...) była zatrudniona od 1.09.2016 r. do 28.02.2021 r. i w trakcie tego zatrudnienia pobierała świadczenie rehabilitacyjne do 28.02.2021 r., a następnie od 1.03.2021 r. do 14.05.2021 r. pobierała świadczenie rehabilitacyjne już poza ubezpieczeniem, konkludując, że tym samym nie można uznać, iż został spełniony warunek 6-miesięcznego, nieprzerwanego zatrudnienia u ostatniego pracodawcy. Jednocześnie ZUS przyznał, że pozostałe warunki do przyznania świadczenia przedemerytalnego zostały spełnione.

(odpowiedź na odwołanie k. 6)

Na rozprawie z dn. 10.01.2023 r. – bezpośrednio poprzedzającej wydanie wyroku w n/n sprawie – wnioskodawczyni poparła odwołanie, jednocześnie przyznając, że była zatrudniona w Zakładzie (...) do 28.02.2021 r. i nie odwoływała się od wypowiedzenia umowy o pracę przez tego pracodawcę z powodu jej długotrwałej nieobecności w pracy, a także, że w okresie od 1.03.2021 r. do 16.05.2021 r. nie była zatrudniona w tym zakładzie pracy, a tylko pobierała zasiłek rehabilitacyjny do 14.05.2021 r., tj. do piątku, a potem została ponownie zatrudniona przez tego samego pracodawcę od 17.05.2021 r.

Pełnomocnik ZUS wniósł natomiast o oddalenie odwołanie.

(stanowiska stron: e-prot. z 10.01.2023 r.: 00:00:58-00:13:48)

**Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:**

Wnioskodawczyni - M. Z. urodziła się w dniu (...)

(okoliczność niesporna)

Odwołująca była zatrudniona w Zakładzie (...) w Ł. w okresie od 1.09.2016 r. do 28.02.2021 r. na stanowisku brakarza i w tym czasie od 1.09.2016 r. do 31.03.2020 r. pracowała w wymiarze całego etatu, od 1.04.2020 r. do 31.07.2020 r. wymiarze 80% czasu pracy, tj. 4/5 etatu, a od 1.08.2020 r. do 28.02.2021 r. w wymiarze całego etatu. Stosunek pracy ustał w wyniku wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę bez zachowania okresu wypowiedzenia art. 53 § 1 pkt 1b k.p. z powodu nieobecności trwającej dłużej niż łączny okres pobierania z tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez okres przekraczający 3 miesiące. Wnioskodawczyni w trakcie zatrudnienia w w/w zakładzie pracy przebywała na zwolnieniu lekarskim w związku z wypadkiem przy pracy od 14.04.2020 r. do 31.07.2020 r. i od 5.08.2020 r. do 16.10.2020 r., a następnie od 17.10.2020 r. do 28.02.2021 r. pobierała świadczenie rehabilitacyjne.

(świadczenie pracy k. 10 akt ZUS, okoliczności przyznane przez wnioskodawczynię e-prot. z 10.01.2023 r.:00:01:04, 00:10:52)

Wnioskodawczyni nie odwołała się do sądu pracy od wypowiedzenia w/w umowy pracę przez pracodawcę.

W okresie od 1.03.2021 r. do 14.05.2021 r. wnioskodawczyni pobierała świadczenie rehabilitacyjne i nie była w tym czasie nigdzie zatrudniona.

(okoliczności niesporne, a nadto przyznane przez wnioskodawczynię e-prot. z 10.01.2023 r.:00:01:04, 00:10:52)

Od dnia 17.05.2021 r. w/w pracodawca ponownie zatrudnił wnioskodawczynię na umowę o pracę na cały etat na stanowisku sprzątaczkii.

Umowa ta została rozwiązana z dniem 30.06.2021 r. w wyniku jej wypowiedzenia przez pracodawcę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, skróconego na podstawie art. 36 [1] § 1 k.p. do jednego miesiąca, z przyczyn będących po stronie pracodawcy – likwidacja z przyczyn ekonomicznych stanowiska pracy.

(okoliczności niesporne, a nadto okoliczności przyznane przez wnioskodawczynię e-prot. z 10.01.2023 r.:00:01:04, 00:10:52, a także świadczenie pracy k. 8 akt ZUS)

W dniu 10.03.2022 r. odwołująca złożyła wniosek o świadczenie przedemerytalne.

(wniosek k. 1 akt ZUS)

Zaskarżoną decyzją z dnia 23.03.2022 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w Ł., odmówił M. Z. prawa do świadczenia przedemerytalnego, argumentując, że ostatni okres zatrudnienia był krótszy niż 6 miesięcy, tj. 1 miesiąc i 13 dni. Jednocześnie organ emerytalny zaznaczył, że ubezpieczona nie przedłożyła zaświadczenia z Powiatowego Urzędu Pracy z informacją z jakim dniem upłynęło 180 dni pobierania zasiłku dla bezrobotnych.

(decyzja k. 14 akt ZUS)

W trakcie n/n postępowania odwoławczego wpłynął do ZUS dokument z Powiatowego Urzędu Pracy w Ł. potwierdzający, że w dniu 28.02.2022 r. upłynął okres 180 dni pobierania zasiłku dla bezrobotnych przez wnioskodawczynię.

(zaświadczenie w aktach ZUS karta nienumerowana, a nadto k. 5 akt sprawy)

W związku z powyższym ZUS stwierdził, że za wyjątkiem przesłanki 6-miesięcznego nieprzerwanego zatrudnienia u ostatniego pracodawcy odwołująca spełniła pozostałe warunki do nabycia świadczenia przedemerytalnego.

W efekcie Zakład wydał kolejną decyzję z dnia 7.04.2022 r., w rozpoznaniu wniosku z 10.03.2022 r., mocą której odmówił wnioskodawcy z w/w przyczyny prawa do tego świadczenia.

(okoliczności niesporne, a także przyznane przez pozwanego w odpowiedzi na odwołanie k. 6, a nadto decyzja z 7.04.2022 r. w aktach ZUS karta nienumerowana)

Powyższy stan faktyczny nie był sporny pomiędzy stronami, a ponadto został wprost przyznany przez wnioskodawczynię na rozprawie z 10.01.2023 r.

Jak stanowi art. 229 k.p.c., nie wymagają dowodu fakty przyznane w toku postępowania przez stronę przeciwną, jeżeli przyznanie nie budzi wątpliwości. Wyraźne przyznanie przez wnioskodawczynię, że nie odwoływała się od wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę - Zakład (...) w Ł. i że stosunek pracy łączący ją z tym pracodawcą ustał z dniem 28.02.2021 r., a także, że nie pozostawała w zatrudnieniu u tego pracodawcy w okresie od 1.03.2021 r. do 16.05.2021 r., a jedynie pobierała w tym czasie świadczenie rehabilitacyjne, jak również, że ponownie została przez tego pracodawcę zatrudniona na umowę o pracę od 17.05.2021 r., nie budzą żadnych zastrzeżeń Sądu wobec zalegających za k. 8 i 10 w aktach ZUS-owskich świadectw pracy wystawionych przez tego pracodawcę.

Podkreślić także należy, że pozwany wprost przyznał, że poza przesłanką 6-miesięcznego nieprzerwanego zatrudnienia u ostatniego pracodawcy, odwołująca spełnia wszystkie pozostałe wymagane prawem warunki do nabycia świadczenia przedemerytalnego.

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

Odwołanie podlega oddaleniu.

Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 1867 ze zm.), prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje osobie, która 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 2021 r. poz. 1100, 1162 i 1621), 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.

Z kolei zgodnie z art. 2 ust. 3 tej ustawy, świadczenie przedemerytalne przysługuje osobie określonej w ust. 1 po upływie co najmniej 6 miesięcy 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 6-miesięczny okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych.

Zgodnie z treścią art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 690 ze zm.) – do której odsyłają przepisy ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych – 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 (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 oraz z 2021 r. poz. 1162), 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;

Mając na uwadze powyższe rozważania, przypomnieć należy, że jedyną sporną okolicznością w realiach badanej sprawy była wyłącznie kwestia, czy wnioskodawczyni spełnia warunek 6-miesięcznego nieprzerwanego zatrudnienia u ostatniego pracodawcy.

Pozostałe przesłanki warunkujące przyznanie spornego świadczenia przedemerytalnego pozwany Zakład uznał za spełnione.

W tak zakreślonych granicach rozpoznawanej sprawy Sąd Okręgowy stwierdził, że w świetle ustalonych faktów nie ulega wątpliwości, że stosunek pracy łączący wnioskodawczynię z ostatnim pracodawcą od dnia 17.05.2021 r. został rozwiązany z dniem 30.06.2021 r. Co prawda wnioskodawczyni była wcześniej zatrudniona przez tego samego pracodawcę do 28.02.2021 r. i w trakcie tego zatrudnienia pobierała do 28.02.2021 r. świadczenie rehabilitacyjne, ale następnie od 1.03.2021 r. do 14.05.2021 r. pobierała to świadczenie już poza ubezpieczeniem z tego tytułu. Skarżąca sama wprost przyznała, że stosunek pracy łączący ją z tym pracodawcą od dnia 1.09.2016 r., uległ rozwiązaniu z dniem 28.02.2021 r. na skutek wypowiedzenia przez tego pracodawcę umowy o pracę z powodu jej długotrwałej nieobecności, a także, że nie odwoływała się od tego wypowiedzenia. Od dnia 1.03.2021 r. do dnia 16.05.2021 r. wnioskodawczyni nie była zatrudniona w tym zakładzie pracy.

Odwołująca przyznała też wprost, że jej kolejne zatrudnienie u tego pracodawcy od dnia 17.05.2021 r. nie było skutkiem przywrócenia do pracy, ale zawarcia kolejnej umowy o pracę. Jako, że umowa o pracę zawarta z tym pracodawcą od dnia 17.05.2021 r. została rozwiązana z dniem 30.06.2021 r. z przyczyn dotyczących pracodawcy w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia, przeto uznać należy, że pozwany organ emerytalny prawidłowo stwierdził, że wnioskodawczyni nie spełniła koniecznego warunku minimum 6-miesięcznego zatrudnienia do dnia rozwiązania stosunku pracy, gdyż zatrudnienie to trwało zaledwie 1 miesiąc i 13 dni.

Nie można podzielić stanowiska odwołującej, iż do wymienionego w Ustawie okresu 6-miesięcznego zatrudnienia winny być zaliczone również okresy poprzedniego zatrudnienia u tego samego pracodawcy. Takiej możliwości nie przewiduje ustawodawca. Jednocześnie ustawodawca w innych przypadkach przewidzianych w kodeksie pracy wskazał na taką możliwość – jak choćby w art. 36 § 1 k.p. , gdzie stwierdził, że okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i umowy o pracę zawartej na czas określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy.

Należy podkreślić, że zgodnie z powołanym brzmieniem przepisu prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje osobie, która do dnia rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn dotyczących zakładu pracy (...), w którym była zatrudniona przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, ukończyła co najmniej 55 lat dla kobiet oraz posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 30 lat dla kobiet. Jak wynika wprost z powołanego przepisu ustawodawca wiąże długość okresu zatrudnienia u pracodawcy z koniecznym trybem rozwiązania umowy o pracę. Oznacza to, że zatrudnienie, które ustało z przyczyn dotyczących zakładu pracy winno wynosić co najmniej 6 miesięcy. Tymczasem zatrudnienie wnioskodawczyni zakończone takim rozwiązaniem stosunku pracy trwało jedynie nieco ponad miesiąc. Wcześniejsze zaś zatrudnienie (również u tego samego pracodawcy) zakończyło się rozwiązaniem z innych przyczyn - z powodu jej długotrwałej nieobecności. Z kolei od dnia 1.03.2021 r. do dnia 16.05.2021 r. wnioskodawczyni nie była zatrudniona w tym zakładzie pracy. Trzeba również

podkreślić, że we wcześniejszym okresie odwołująca była zatrudniona na stanowisku brakarza – i jak sama stwierdziła – pracodawca nie mógł jej zatrudnić na tym samym stanowisku, gdyż już zatrudnił inną osobę. Dlatego w nowym okresie zatrudnienia do 17.05.2021 r. została zatrudniona na stanowisko sprzątaczkę, którego to nigdy wcześniej nie zajmowała w tym zakładzie pracy. Tym bardziej trudno uznać możliwość zaliczenia poprzedniego okresu zatrudnienia skoro stanowisko brakarza nie zostało zlikwidowane, a jedynie zlikwidowano stanowisko sprzątaczkę, na którym odwołująca pracowała jedynie ponad miesiąc.

Trzeba podkreślić, że przyjęcie interpretacji skarżącej doprowadziłoby do kuriozalnej sytuacji, w której np. świadczenie przedemerytalne przysługiwałoby osobie, która poprzednio pracowała u tego samego pracodawcy 10 lat temu przez pół roku, umowa rozwiązała się za zwykłym wypowiedzeniem, pracodawca ponownie po 10 latach ją zatrudnił i zwolnił po 2 tygodniach z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy. Powyższe zaprzeczałoby celowi jaki przyświecał ustawodawcy przewidującemu prawo do świadczenia przedemerytalnego. Należy zwrócić uwagę na wykładnię celowościową przepisów ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, która 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 (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 2 lipca 2013 r., w sprawie III UZP 2/13, OSNP 2013 nr 21-22, poz. 256). 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).

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 wyraźnie wskazują na konieczność przyczynowego powiązania likwidacji stanowiska i rozwiązanie stosunku pracy, tak by likwidacja stanowiska była przyczyną, a rozwiązanie stosunku pracy trwającego co najmniej 6 miesięcy skutkiem zaistnienia tej przyczyny.

Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy, na podstawie art. 477<sup>14</sup>§ 1 k.p.c., oddalił odwołanie, jako bezzasadne.

## ZARZĄDZENIE

odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć wnioskodawczyni z pouczeniem, iż w terminie 14 dni od dnia otrzymania wyroku z uzasadnieniem przysługuje jej prawo złożenia apelacji do tutejszego Sądu Okręgowego w Łodzi, które rozpoznaje Sąd Apelacyjny w Łodzi

A.P.