

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 października 2022 r.

Sąd Okręgowy Warszawa – Praga w Warszawie VII Wydział Pracy
i (...)

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Agnieszka Stachurska

Protokolant: st. sekretarz sądowy Anna Bańcerowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 7 października 2022 r. w W.

sprawy M. D.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych (...)w W.

o świadczenie przedemerytalne

na skutek odwołania M. D.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) w W.

z dnia 19 stycznia 2022 r. znak (...)

zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że przyznaje M. D. prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia 11 grudnia 2021 r.

UZASADNIENIE

W dniu 4 marca 2022r. M. D. złożyła odwołanie od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...)w W. z dnia 19 stycznia 2022r., znak: (...), odmawiającej przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego.

W uzasadnieniu odwołania ubezpieczona wskazała, że w dniu 30 października 2020r., tj. w dacie rozwiązania umowy o pracę, podlegała ochronie przedemerytalnej. Stosunek pracy został rozwiązany przez Airbus (...) S.A. w W. na mocy art. 30 § 1 pkt 2 k.p. z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, z naruszeniem art. 39 k.p., co zostało stwierdzone wyrokiem Sądu Rejonowego z 4 marca 2020r. Tym samym, zdaniem ubezpieczonej, należy uznać, że umowa o pracę nie została rozwiązana z przyczyn dotyczących pracownika, lecz z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Ubezpieczona podkreśliła, że spełniła również pozostałe warunki przewidziane art. 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, a mianowicie okres jej zatrudnienia był nie krótszy niż 6 miesięcy, ma ukończone 58 lat i udowodniony okres ubezpieczenia 30 lat, nadal jest zarejestrowana jako osoba bezrobotna, a ponadto 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, jak również złożyła wniosek o przyznanie świadczenia przedemerytalnego w terminie nieprzekraczającym 30 dnia od dnia wydania przez Powiatowy Urząd Pracy dokumentu poświadczającego 180- dniowy okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych (odwołanie z dnia 4 marca 2022r., k. 3-6 a.s.).

W odpowiedzi na odwołanie z dnia 1 kwietnia 2022r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) w W. wniósł o oddalenie odwołania na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. oraz o zasądzenie od ubezpieczonej kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając wskazane stanowisko, pełnomocnik Zakładu zacytował treść art. 2 ust. 1 ustawy o świadczeniach emerytalnych, wskazując że ubezpieczona nie spełniła warunku określonego w punkcie 2 ww. przepisu. Z ustaleń organu rentowego wynika, że rozwiązanie umowy o pracę z ubezpieczoną nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę z zachowaniem okresu wypowiedzenia w trybie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. Nie ustalono także, aby rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy, o czym stanowi art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy (odpowiedź na odwołanie z dnia 1 kwietnia 2022r., k. 12-14 a.s.).

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

M. D., ur. (...), w okresie od 15 maja 2018r. do 31 listopada 2020r. była zatrudniona w Airbus (...) S.A. w W. na podstawie umowy o pracę, w wymiarze pełnego etatu, na stanowiskach: elektromontera wiązek elektrycznych od 15 maja 2018r. do 31 marca 2019r. i pomocnika warsztatowego od 1 kwietnia 2019r. do 30 listopada 2020r. (świadcstwo pracy z dnia 30 listopada 2020r. - nienumerowane karty akt ZUS).

Umowa o pracę z M. D. została rozwiązana przez ww. pracodawcę za wypowiedzeniem złożonym w dniu 30 października 2020r., w którym, jako podstawę prawną, wskazano art. 30 § 1 pkt 2 k.p. Stosunek pracy zakończył się z upływem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, a więc 30 listopada 2020r. W czasie wręczania M. D. pisemnego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, w którym pracodawca z racji łączącej go z ubezpieczoną umowy o pracę na czas określony nie podał przyczyny, treść wypowiedzenia umowy o pracę została odczytana przez J. Ł.. Następnie, odpowiadając na pytania ubezpieczonej dotyczące przyczyny rozwiązania umowy o pracę, J. Ł. poinformował, że przyczyną decyzji pracodawcy jest zmniejszenie produkcji i zmniejszenie zatrudnienia w niektórych komórkach organizacyjnych oraz brak możliwości utrzymywania większego zatrudnienia. Z dwóch pomocników warsztatowych zatrudnionych w komórce, w której była zatrudniona ubezpieczona, po jej zwolnieniu pozostał jeden pomocnik warsztatowy (oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z 30 października 2020r. - nienumerowane karty akt ZUS; nagranie rozmowy, k. 218 a.s.; zeznania świadka J. Ł., k. 223 a.s.; zeznania M. D., k. 223-224 a.s.).

W dniu 30 listopada 2020r. Airbus (...) S.A. w W. wystawił ubezpieczonej świadectwo pracy, w którym jako podstawę prawną rozwiązania umowy o pracę wskazał art. 30 § 1 pkt 2 k.p. (świadcstwo pracy z dnia 30 listopada 2020r. - nienumerowane karty akt ZUS).

M. D. zakwestionowała prawidłowość rozwiązania z nią umowy o pracę za wypowiedzeniem i w dniu 18 listopada 2020r. złożyła do Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy przeciwko Airbus (...) S.A. w W. pozew o przywrócenie do pracy na dotychczasowe warunki pracy i płacy, ponadto wniosła o zasądzenie odszkodowania za czas pozostawania bez pracy. Podniosła, że pracodawca rozwiązał z nią umowę o pracę z naruszeniem art. 36 k.p. oraz art. 32 ust. 1 Konstytucji RP poprzez rozwiązanie umowy o pracę w okresie ochrony przedemerytalnej. Wyrokiem z dnia 4 marca 2022r. Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie zasądził od strony pozwanej Airbus (...) S.A. w W. na rzecz powódki M. D. kwotę 7.082 zł tytułem odszkodowania za naruszające przepisy wypowiedzenie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 18 czerwca 2021r. do dnia zapłaty, a w pozostałym zakresie powództwo oddalił (wyrok Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy w Warszawie z dnia 4 marca 2022r., sygn. akt VII P 1626/20 wraz z uzasadnieniem, k. 32 – 38 a.s.).

M. D. jest zarejestrowana jako osoba bezrobotna w Urzędzie Pracy (...) W. od dnia 11 grudnia 2020r. W okresie 180 dni pobierania zasiłku dla bezrobotnych nie odmówiła bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej albo zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych w rozumieniu ustawy o promocji zatrudnienia (zaświadczenia Urzędu Pracy (...) W. z 2 grudnia 2021r., k. 7 – 8 a.s.).

W dniu 10 grudnia 2021r. M. D. złożyła w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych(...)w W. wniosek o świadczenie przedemerytalne. Do wniosku dołączyła świadectwa pracy dotyczące poszczególnych okresów zatrudnienia, w tym w Airbus (...) S.A. w W. (wniosek z 10 grudnia 2021r. z załącznikami - nienumerowane karty akt ZUS).

Po rozpoznaniu powyższego wniosku organ rentowy decyzją z dnia 19 stycznia 2022r., znak: (...) odmówił ubezpieczonej prawa do świadczenia przedemerytalnego. W uzasadnieniu decyzji powołał się na treść art. 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych i wskazał, że umowa o pracę z Airbus (...) S.A. w W. została rozwiązana za wypowiedzeniem przez pracodawcę, a więc nie z przyczyn dotyczących zakładu pracy (decyzja ZUS z 19 stycznia 2022r. - nienumerowane karty akt ZUS).

Sąd Okręgowy ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie powołanych dokumentów, zeznań świadka J. Ł. i ubezpieczonej, jak również w oparciu o nagranie rozmowy odbytej podczas wręczania M. D. oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z Airbus (...) S.A.

Jeśli chodzi o dokumenty, to Sąd oparł się przede wszystkim na tych, które zostały zgromadzone w aktach ZUS, a także złożonych w toku postępowania sądowego przez ubezpieczoną. Ich autentyczność i treść – szczególnie, że część to były dokumenty urzędowe – nie budziła zastrzeżeń Sądu i nie była kwestionowana przez strony. Wobec tego dokumenty, o których mowa, Sąd ocenił jako wiarygodne. Takiej samej oceny Sąd dokonał także w odniesieniu do nagrania, które przedstawiła ubezpieczona. Jego treść została na rozprawie odtworzona świadkowi J. Ł., który potwierdził taki przebieg rozmowy, jaki został nagrany oraz swój udział w tej rozmowie. Takie same zeznania co do przebiegu nagranej rozmowy złożyła ubezpieczona, a wcześniej wyjaśniła dlaczego zdecydowała się na zarejestrowanie rozmowy odbytej z przełożonym. W związku z powyższymi okolicznościami Sąd nie miał wątpliwości co do autentyczności nagrania, jak i jego treści, oceniając wskazany dowód jako wiarygodny.

Zeznania przesłuchanego w sprawie świadka J. Ł. Sąd uwzględnił w zakresie, w jakim były spójne z tym, co wynikało z dowodu w postaci nagrania rozmowy z dnia 30 października 2020r. (k. 218). Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka w takiej części, w której świadek wskazał na przyczynę rozwiązania umowy o pracę leżącą po stronie ubezpieczonej. Zeznał, że M. D. była przeciętnym pracownikiem, co miało przesądzić o rozwiązaniu z nią stosunku pracy, ale po odsłuchaniu nagrania rozmowy z dnia 30 października 2020r. jednoznacznie potwierdził, że w rzeczywistości zakład zmniejszał zatrudnienie i produkcję, i to była faktyczna przyczyna rozwiązania umowy o pracę z ubezpieczoną.

Zeznania ubezpieczonej M. D., zbieżne z dowodami z dokumentów oraz z dowodem w postaci nagrania rozmowy z dnia 30 października 2020r. (k. 218), Sąd ocenił jako wiarygodne.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołanie M. D. podlegało uwzględnieniu.

Zgodnie z art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004r. o świadczeniach przedemerytalnych (t.j. Dz. U. z 2021r., poz. 1867 – dalej jako „u.ś.p.”) 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,
- 2) do dnia rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, 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,
- 3) do dnia ogłoszenia upadłości prowadziła nieprzerwanie i przez okres nie krótszy niż 24 miesiące pozarolniczą działalność, w rozumieniu przepisów ustawy 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,

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,

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,

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.

Zacytowany przepis tworzy sześć grup osób uprawnionych do świadczenia przedemerytalnego, przy czym grupy te są względem siebie rozłączne. Do nabycia uprawnienia wystarczające jest spełnienie przesłanek zawartych w jednym z wymienionych punktów, wraz z tymi, które określa art. 2 ust. 3 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych. Przewiduje on, że 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.

W rozpoznawanej sprawie ostatnim okresem zatrudnienia M. D. był okres pracy w Airbus (...) S.A. w W., gdzie ubezpieczona świadczyła pracę od 15 maja 2018r. do 31 listopada 2020r., tj. przez okres co najmniej 6 miesięcy. Poza tym nie budzi wątpliwości, że M. D. ukończyła co najmniej 55 lat oraz posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 30 lat. Poza sporem pozostawało również, że ubezpieczona przez okres co najmniej 6 miesięcy pobierała zasiłek dla bezrobotnych i nadal jest zarejestrowana jako osoba bezrobotna, a 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. Ponadto ubezpieczona złożyła 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.

W zaskarżonej przez ubezpieczoną decyzji z dnia 19 stycznia 2022r. organ rentowy odmówił przyznania prawa do świadczenia wskazując, że stosunek pracy z Airbus (...) S.A. w W. został rozwiązany za wypowiedzeniem przez pracodawcę w trybie art. 30 § 1 pkt 2 k.p., a nie z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Istota sporu w niniejszej sprawie koncentrowała się zatem na rozstrzygnięciu, czy w przypadku ubezpieczonej doszło do rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Pojęcie to na potrzeby prawa do świadczenia przedemerytalnego definiuje ustawa z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jedn. Dz. U. z 2022r., poz. 690), która w art. 2 ust. 1 pkt 29 stanowi, że przyczyny dotyczące zakładu pracy oznaczają:

- 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 2020r. poz. 1320 oraz z 2021r. 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 § 1¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Jak wynika z ustaleń faktycznych, poczynionych w rozpatrywanej sprawie, M. D. otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę w trybie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. Ten sposób rozwiązania umowy o pracę może odpowiadać wskazanemu w art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z 2004r. o świadczeniach przedemerytalnych pojęciu przyczyn dotyczących zakładu pracy (wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 23 maja 2013r., III AUa 1557/12). Mimo iż wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony przez pracodawcę bez podania przyczyny w myśl art. 30 § 1 pkt 2 k.p. jest zwykłym trybem rozwiązania umowy o pracę i nie wymaga od pracodawcy podania przyczyny, to to dla sądu ubezpieczeń społecznych badającego spełnienie przesłanki w postaci rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, nie jest wiążący stosowny zapis w świadectwie pracy co do przyczyn rozwiązania stosunku pracy lub jego zupełny brak (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z 8 maja 2013r. Sygn. akt III AUa 1531/12). Każde wypowiedzenie umowy terminowej jest czymś spowodowane i należy w tym zakresie ustalić przyczynę i zbadać, jaka rzeczywiście ona była. Sąd w sprawie dotyczącej przyznania świadczenia przedemerytalnego może przede wszystkim w tym zakresie poczynić własne ustalenia na podstawie dowodów z dokumentów, dowodów z zeznań świadków i stron.

W doktrynie podnosi się, że do świadczenia przedemerytalnego uprawnione są osoby, które utraciły miejsce zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych, do których można zaliczyć działania oszczędnościowe i racjonalizatorskie, zmierzające do podwyższenia wydajności pracy oraz zmiany struktury zatrudnienia. Powodem tych przekształceń może być konieczność ograniczania produkcji lub zatrudnienia, wiążąca się ze spadkiem popytu na wytwarzane dobra bądź usługi, komputeryzacją zakładu pracy, automatyzacją procesów produkcji. Rozwiązania stosunku pracy mogą być także wynikiem zmian organizacyjnych w zakładzie pracy, zmierzających do likwidacji stanowisk pracy, działów, komórek organizacyjnych. Z punktu widzenia ustawodawcy cel owych zmian nie ma znaczenia. Dokonując przekształceń w sferze organizacyjnej, pracodawca może dążyć do poprawy wyników ekonomicznych, usprawnienia zarządzania, polepszenia warunków pracy i płacy, podniesienia bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony środowiska naturalnego (I. S., Nabycie i ustanie prawa do świadczenia przedemerytalnego, G. Studia (...)/2/13). Przyczynami organizacyjnymi można nazwać te przyczyny, których źródłem jest konieczność ukształtowania takiej struktury organizacyjnej zakładu pracy, która jako oczywiście uzasadniona przyniesie obiektywnie skutek w postaci poprawy jakości pracy, zwiększy jej wydajność, nie powodując równocześnie nieproporcjonalnego zwiększenia nakładu pracy (wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 13 lutego 2013r., III AUa 1384/12).

W ocenie Sądu, rozwiązanie stosunku pracy z ubezpieczoną nastąpiło z powodu likwidacji jej stanowiska pracy, z przyczyn organizacyjnych leżących po stronie zakładu pracy. Potwierdza to złożone przez ubezpieczoną nagranie oraz jej zeznania i zeznania świadka. Sąd na podstawie tych właśnie dowodów ustalił, że przyczyny, które zdecydowały o zakończeniu stosunku pracy z M. D., nie były przyczynami leżącymi po stronie pracownika i związanymi z jego osobą, lecz przyczynami leżącymi po stronie pracodawcy. Mimo, że świadek J. Ł. początkowo sugerował, że powodem rozwiązania umowy o pracę z ubezpieczoną, była niezadowolająca jakość jej pracy oraz to, że była przeciętnym pracownikiem, to jednak w późniejszym czasie - po odsłuchaniu nagrania - wskazał, że pracodawca zmniejszyła

zatrudnienie i produkcję i z tych właśnie przyczyn doszło do rozwiązania umowy o pracę. Te okoliczności wynikają także z przebiegu rozmowy zarejestrowanej przez ubezpieczoną (k. 218). W jej trakcie żadna z osób występujących z ramienia pracodawcy nie wspomniała o zarzutach wobec ubezpieczonej, czy też jej pracy. Nie wskazywała również - odpowiadając na wyraźne pytania ubezpieczonej o przyczyny zwolnienia jej - że to przyczyny leżące po stronie M. D. zdecydowały o podjęciu przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę. Wręcz przeciwnie, na zadawane przez ubezpieczoną pytania, wprost padły odpowiedzi, że powodem decyzji było to, co leżało po stronie pracodawcy, a więc zmniejszenie produkcji i zatrudnienia. Trudno jest zakwalifikować tego rodzaju zdarzenia inaczej niż przyczyny leżące po stronie zakładu pracy, a tym samym nie dotyczące pracownika. Odpowiadają one przyczynom zdefiniowanym w art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. a i lit. b ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Uwzględniając powyższe, w związku ze spełnieniem przez ubezpieczoną kumulatywnych przesłanek koniecznych do uzyskania świadczenia przedemerytalnego na podstawie art. 2 ust. 1 pkt 2 w zw. z art. 2 ust. 2-3 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, zaskarżona decyzja organu rentowego została oceniona jako wadliwa i dlatego podlegała zmianie na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. Sąd ustalając termin, od którego możliwe było przyznanie ubezpieczonej ww. świadczenia, miał na względzie art. 7 ust. 1 oraz ust. 3 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, zgodnie z którym prawo do świadczenia przedemerytalnego ustala się na wniosek osoby zainteresowanej, od następnego dnia po dniu złożenia wniosku wraz z dokumentami. Do wniosku dołącza się dowody uzasadniające prawo do świadczenia przedemerytalnego, w tym decyzję o utracie prawa do zasiłku dla bezrobotnych lub informację o upływie 6 miesięcy pobierania zasiłku dla bezrobotnych, o którym mowa w art. 2 ust. 3, a także dowody wymagane do ustalenia prawa do emerytury oraz jej wysokości, określone przepisami ustawy o emeryturach i rentach z FUS. W rozpatrywanej sprawie M. D. złożyła wniosek o świadczenie przedemerytalne w dniu 10 grudnia 2021r. Z uwagi na brzmienie powołanego przepisu, Sąd zmieniając zaskarżoną decyzję, przyznał ubezpieczonej prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia 11 grudnia 2021r.