

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 25 marca 2015 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w Ł. odmówił K. W. prawa do świadczenia przedemerytalnego. W uzasadnieniu decyzji organ rentowy wskazał, że K. W. nie spełnia warunków do przyznania świadczenia, ponieważ ustanie tytułu ubezpieczenia u osoby fizycznej nie jest likwidacją pracodawcy w rozumieniu przepisów art. 41¹ Kodeksu Pracy. W ocenie organu rentowego pracodawca, który zatrudniał wnioskodawczynię mógł wprawdzie zakończyć i wyrejestrować działalność gospodarczą, co nie oznacza, że przestał istnieć jako podmiot zatrudniający pracowników. Osoby zatrudnione nie są bowiem pracownikami działalności gospodarczej, którą prowadzi osoba fizyczna, ale pracownikami tej osoby. Jednocześnie organ rentowy wskazał, że ubezpieczona udowodniła okres zatrudnienia w wymiarze 34 lat, 2 miesiące i 17 dni, na który złożyło się: 28 lat i 7 dni okresów składkowych oraz 6 lat, 2 miesiące i 10 dni okresów nieskładkowych (organ rentowy nie uwzględnił okresów urlopów bezpłatnych: od 1 lutego 1991 r. do 11 lutego 1991 r. oraz od 24 lipca 1997 r. do 8 sierpnia 1997 r.).

/decyzja k.28 plik I akt ZUS/

W dniu 28 marca 2019 r. K. W. złożyła odwołanie od w/w decyzji, w którym wniosła o jej zmianę poprzez przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego. K. W. podniosła, że została zwolniona w dniu 31 lipca 2018 r. z powodu likwidacji zakładu pracy, a wobec legitymowania się wymaganym stażem pracy, spełniła wszystkie przesłanki warunkujące przyznanie jej prawa do świadczenia przedemerytalnego.

/odwołanie k.3/

W odpowiedzi na odwołanie, pełnomocnik organu rentowego wniósł o jego oddalenie, przytaczając argumentację jak w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji.

/odpowiedź na odwołanie k.4 – 4 odwrot/

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

Ubezpieczona K. W. urodziła się (...)

/okoliczność bezsporna/

K. W. legitymuje się okresem składkowym i nieskładkowym w wymiarze 34 lat, 2 miesiące i 17 dni.

/okoliczność bezsporna/

W dniu 28 stycznia 2018 r. K. W. złożyła wniosek o świadczenie przedemerytalne, po którego rozpatrzeniu organ rentowy wydał zaskarżoną decyzję.

/wniosek k.1 – 2, decyzja k.28 plik I akt ZUS/

W okresie od 4 listopada 1996 r. do 31 lipca 2018 r. K. W. była zatrudniona w firmie (...) Krawiectwo Konfekcyjne B. S., gdzie w pełnym wymiarze czasu pracy wykonywała obowiązki szwaczki.

/świadcstwo pracy k.4 plik I akt ZUS/

Od 31 grudnia 1988 r. B. S. prowadził jednoosobową działalność gospodarczą pod firmą (...) Krawiectwo Konfekcyjne B. S., w ramach której zajmował się produkcją odzieży damskiej. W ramach prowadzonej działalności gospodarczej B. S. zatrudniał pracowników na stanowiskach: szwaczek, krojczych oraz prasowaczek. Z uwagi na stan zdrowia oraz

podeszły wiek, B. S. zakończył prowadzoną przez siebie działalność gospodarczą z dniem 31 lipca 2018 r. Działalność została wykreślona z (...) w dniu 1 sierpnia 2018 r.

/wypis z (...) k.15, zeznania świadka B. S. min.00:14:15 – 00:20:01 rozprawy z dnia 22 lipca 2019 r. , płyta CD k.76/

B. S. umową darowizny przekazał maszyny oraz pozostały majątek wchodzący w skład należącej do niego firmy swojej córce, która w tym samym miejscu prowadzi własną działalność gospodarczą.

/zeznania świadka B. S. min.00:14:15 – 00:20:01 rozprawy z dnia 22 lipca 2019 r. , płyta CD k.76/

Stosunek pracy łączący wnioskodawczynię z ww. pracodawcą ustał z powodu likwidacji zakładu pracy, a oprócz wnioskodawczyni zwolniono wówczas także pozostałe zatrudnione w firmie płatnika osoby.

/świadczenie pracy k.4 plik I akt ZUS , zeznania wnioskodawczyni min. 00:26:34 – 00:27:18 w związku z jej informacyjnymi wyjaśnieniami min.00:02:31 – 00:10:34 rozprawy z dnia 22 lipca 2019 r. , płyta CD k.76 , zeznania świadka E. Ś. min.00:20:01 – 00:25:16 rozprawy z dnia 22 lipca 2019 r. , płyta CD k.76/

Od dnia 1 sierpnia 2018 r. K. W. zarejestrowana jest w Powiatowym Urzędzie Pracy w P. jako osoba bezrobotna. Od dnia 1 sierpnia 2018 r. K. W. pobierała zasiłek dla bezrobotnych (180 dni pobierania zasiłku dla bezrobotnych upłynęło w dniu 27 stycznia 2019 r.). W okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych K. W. nie odmówiła bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej , w rozumieniu ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy albo zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych.

/okoliczność bezsporna , a nadto zaświadczenie z dnia 28 stycznia 2019 r. k.8 plik I akt ZUS/

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dowodów z dokumentów zawartych zarówno w aktach sprawy jak i w aktach organu rentowego, a także w oparciu o dokumentację pracowniczą wnioskodawczyni z okresu jej pracy u ww. pracodawcy oraz w oparciu o jej zeznania oraz zeznania świadków, nie znajdując podstaw do zakwestionowania ich wiarygodności. Sąd dokonując ustaleń w zakresie przyczyn rozwiązania stosunku pracy wnioskodawczynią opierał się przede wszystkim na jej zeznaniach, zeznaniach zatrudnionych w tym czasie świadka E. Ś. oraz na zeznaniach byłego pracodawcy - B. S.. Zeznania te były spójne i korespondowały ze sobą. W ocenie Sądu nie ulega wątpliwości , że z dniem 31 lipca 2018 r. B. S. faktycznie zaprzestał prowadzenia swojej działalności, a późniejsze wykreślenie wpisu z (...) potwierdziło jedynie ten stan. Na podstawie tak ustalonego materiału dowodowego Sąd dał wiarę twierdzeniom wnioskodawczyni, że stosunek pracy został z nią rozwiązany z powodu likwidacji pracodawcy.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołanie jest zasadne i jako takie skutkuje zmianą zaskarżonej decyzji.

W rozpoznawanej sprawie przedmiotem sporu było, czy K. W. spełniła przesłanki do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego określone w ustawie z dnia 30 kwietnia 2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych (tj. Dz. U. z 2017 r. , poz. 2148).

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 2017 r. poz. 1065, 1292, 1321, 1428 i 1543), 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 2017 r. poz. 1778), 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

4a) zarejestrowała się we właściwym powiatowym urzędzie pracy w ciągu 60 dni od dnia ustania prawa do świadczenia pielęgnacyjnego lub specjalnego zasiłku opiekuńczego, o których mowa w ustawie z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz. U. z 2017 r. poz. 1952), lub zasiłku dla opiekuna, o którym mowa w ustawie z dnia 4 kwietnia 2014 r. o ustaleniu i wypłacie zasiłków dla opiekunów (Dz. U. z 2016 r. poz. 162 i 972 oraz z 2017 r. poz. 1428), pobieranych nieprzerwanie przez okres co najmniej 365 dni, jeżeli utrata prawa do nich była spowodowana śmiercią osoby, nad którą opieka była sprawowana, i do dnia, w którym ustało prawo do świadczenia pielęgnacyjnego, specjalnego zasiłku opiekuńczego lub zasiłku dla opiekuna, 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.

Świadczenie przedemerytalne jest świadczeniem o charakterze wyjątkowym, przysługującym ubezpieczonym o długim stażu ubezpieczeniowym, którzy z przyczyn od siebie niezależnych utracili źródło dochodu, a ze względu na wiek nie mogą jeszcze uzyskać prawa do emerytury. Jego funkcja ma charakter socjalny. Warunki do przyznania świadczenia przedemerytalnego powinny być interpretowane ściśle, a dla uzyskania prawa do świadczenia konieczne jest łączne spełnienie wszystkich warunków wymienionych w ustawie. Oznacza to, że niezachowanie jednego z nich niweczy prawo do świadczenia przedemerytalnego.

W niniejszej sprawie bezspornym było, że ubezpieczona K. W. na dzień rozwiązania stosunku pracy (31 lipca 2018 r.) posiadała okres uprawniający do emerytury wynoszący co najmniej 34 lata , a nadto spełnia następujące przesłanki:

1. pobierała zasiłek dla bezrobotnych co najmniej przez okres 6 miesięcy,
2. jest nadal zarejestrowana jako bezrobotna
3. 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.

Spornym pozostawało jedynie ustalenie, czy stosunek pracy uległ rozwiązaniu z powodu likwidacji pracodawcy.

Wobec powyższego zasadnicze znaczenia w sprawie ma zagadnienie związane z pojęciem likwidacji pracodawcy, w przypadku, gdy status ten przysługuje osobie fizycznej.

Pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p. jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników.

Nie ma zatem wątpliwości, że osoba fizyczna może być pracodawcą, ponieważ wynika to wprost z treści powołanego przepisu. W orzecznictwie i w doktrynie ugruntowany jest zaś pogląd, który podziela Sąd rozpoznający niniejszą sprawę, że pracodawcą pozostaje również osoba fizyczna, gdy świadczona na jej rzecz praca pozostaje w związku z prowadzoną przez nią działalnością gospodarczą.

Wykładnia językowa art. 3 k.p. pozwala na sformułowanie tezy, że za pracodawcę uważa się osobę fizyczną, o ile zatrudnia pracowników (pracownika). Obojętny jest natomiast cel zatrudnienia, a mianowicie czy pozostaje on w związku z prowadzoną działalnością gospodarczą. Jak słusznie zważył Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 13 marca 2001 roku (sygn. akt I UKN 274/00, publ. OSNP 2002 Nr 21, poz. 533 z aprobowaną glosą A. Rutka, MoPr. 2005 r. nr 5, str. 24) osoba fizyczna może być pracodawcą (art. 3 k.p.) również, gdy świadczona na jej rzecz praca pozostaje w związku z prowadzoną przez nią działalnością gospodarczą.

Analizując przesłanki nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego w świetle przepisów ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych,

w szczególności przez pryzmat art. 32 ust. 1 i 2, art. 65 ust. 1 oraz art. 67 ust. 2 Konstytucji RP, stwierdzić należy, że wolność wyboru miejsca pracy, prawo do zabezpieczenia społecznego, a przede wszystkim zasada równości wobec prawa sprzeciwiają się takiej interpretacji przepisów ustawy, która wykluczałaby z kręgu osób mających uprawnienia do skorzystania z instytucji świadczenia przedemerytalnego tych pracowników, którzy pozostawali w zatrudnieniu u pracodawcy będącego osobą fizyczną. Forma organizacyjna pracodawcy nie może różnicować sytuacji prawnej ubezpieczonych, stawiając w gorszej sytuacji tych, których pracodawcami są osoby fizyczne. Wykładnia przepisów prawa musi każdorazowo uwzględniać okoliczności konkretnej sprawy.

Sąd Okręgowy w Łodzi w pełni podziela pogląd Sądu Najwyższego wyrażony

w wyroku z dnia 22 kwietnia 2015 roku (sygn. akt II UK 185/14, LEX nr 1681884), że likwidacja pracodawcy, w rozumieniu art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r.

o świadczeniach przedemerytalnych, obejmuje także osobę fizyczną, która w sposób formalny i trwały zaprzestała prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej.

Przedmiotem sporu w niniejszej sprawie jest w istocie interpretacja pojęcia: „likwidacja pracodawcy”. Ustaleniu podlega, czy likwidacja pracodawcy oznacza faktyczną likwidację, czyli rzeczywiste unicestwienie zakładu pracy, stałe unieruchomienie (likwidacja przedmiotowa), czy też likwidację prawną pracodawcy (likwidacja podmiotowa). Ta ostatnia jest możliwa jedynie w odniesieniu do jednostek organizacyjnych, osób prawnych. Natomiast likwidacja przedmiotowa obejmuje każdy podmiot zatrudniający pracowników.

W judykaturze wyrażono stanowisko, iż likwidacja zakładu pracy to całkowite, stałe i faktyczne jego unieruchomienie jako całości (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 stycznia 1989 r., I PRN 62/88, OSPiKA 1990 Nr 4, poz. 204).

Likwidacja pracodawcy ma zatem miejsce w sytuacji przeprowadzenia we właściwym trybie i przez uprawnione podmioty właściwego postępowania. W przypadku osoby fizycznej, prowadzącej działalność gospodarczą, uzewnętrznieniem tego procesu jest formalny stan związany z wyrejestrowaniem działalności w organie ewidencyjnym oraz faktyczne i trwałe zakończenie prowadzonej działalności. Może się to objawiać wyprzedają przedmiotów służących do jej prowadzenia, składników majątkowych, co uniemożliwia dalsze zatrudnianie pracowników.

Likwidacja stanowi zatem pewien rozciągnięty w czasie proces. Nie jest więc słuszna wykładnia dokonywana na gruncie art. 2 ust. 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych prowadząca do stwierdzenia, że likwidacja oznacza stwierdzenie faktycznego oraz prawnego unicestwienia pracodawcy będącego osobą fizyczną. Zważyć w tym miejscu należy, że taka nieuprawniona wykładnia prowadziłaby do wykluczenia możliwości rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy z uwagi na brak uprawnionego do tego podmiotu, a przecież likwidacja pracodawcy nie jest zdarzeniem powodującym wygaśnięcie umowy o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 września 2001 r., I PKN 830/00, OSNP 2003 Nr 15, poz. 355). Trafnie omawiane zagadnienie ilustruje wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 grudnia 2009 r. (sygn. akt II PK 147/09, publ. Lex nr 823882), zgodnie z którym likwidacja pracodawcy nie jest przez przepisy Kodeksu pracy szczególnie uregulowana, lecz przez różne przepisy prawa w zależności od formy prawnej pracodawcy - pociąga to za sobą zróżnicowanie w zakresie form, przesłanek i trybu jej przeprowadzenia.

Sąd Najwyższy w cytowanym już wyroku z dnia 22 kwietnia 2015 roku (sygn. akt II UK 185/14, LEX nr 1681884) podniósł, że dominująca grupa podmiotów o statusie pracodawcy (osoby prawne, jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej) powstaje wskutek czynności prawnych, a zatem nie istnieje pierwotnie w systemie prawa. Osoba fizyczna, podmiot prawa istniejący od chwili urodzenia się (art. 8 § 1 k.c.), uzyskuje możliwość zatrudnienia pracowników przez nabycie zdolności do czynności prawnych, co wiąże się z uzyskaniem określonego wieku, i nie jest zależne od czynności prawnej (umowy) (por. Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 29 października 2015 roku w sprawie

o sygn. akt III AUa 762/15). Sposób uzyskania statusu pracodawcy nie może pozostać bez wpływu na ocenę sposobu jego likwidacji. Zróżnicowanie pracodawców pod kątem sposobu uzyskania tego statusu nie może być identyfikowane z zamierzonym przez ustawodawcę ograniczeniem kręgu uprawnionych do świadczenia przedemerytalnego w zależności od statusu pracodawcy. Zasada równego traktowania w systemie ubezpieczenia społecznego wyznacza standard oceny podmiotów znajdujących się w tej samej sytuacji z uwagi na utratę źródła dochodu z przyczyn leżących po stronie podmiotu zatrudniającego. Z aksjologicznego punktu widzenia nie ma uzasadnionych przesłanek do automatycznego wykluczenia z uwagi na zatrudnienie w określonym podmiocie prawa.

Ustalenia Sądu dokonane w przedmiotowej sprawie pozwalają na postawienie tezy, że powodem, dla którego zakończył się stosunek pracy z wnioskodawczynią była faktyczna i całkowita likwidacja - z dniem 31 lipca 2018 r., prowadzonej przez B. S. działalności gospodarczej. Sąd ustalił, że we wskazanej dacie pracodawca zaprzestał prowadzenia działalności, a w dniu 1 sierpnia 2018 r. została ona wykreślona z (...). Nie ulega także wątpliwości, że B. S. oprócz wnioskodawczyni zwolnił również pozostałych zatrudnionych

pracowników, a maszyny oraz pozostały majątek wchodzący w skład należącej do niego firmy przekazał swojej córce. Nie ulega zatem wątpliwości, że doszło do likwidacji pracodawcy wnioskodawczyni oraz że rozwiązanie stosunku pracy z wnioskodawczynią nastąpiło wyłącznie z tej przyczyny.

Pozostałe przesłanki nabycia przez wnioskodawczynię prawa do świadczenia przedemerytalnego na podstawie ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych nie były kwestionowane przez organ rentowy.

Zgodnie z art. 7 ust. 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, 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 (tj. dowody uzasadniające prawo do świadczenia przedemerytalnego, w tym decyzja 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).

K. W. złożyła wniosek o świadczenie przedemerytalne w dniu 28 stycznia 2019 r.

Mając powyższe na względzie Sąd Okręgowy w Łodzi na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. zmienił zaskarżoną decyzję i przyznał K. W. prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia 29 stycznia 2019 r.

S.B.

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