

## UZASADNIENIE

Decyzją z 30.10.2018 r., znak (...), Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w Ł. w Z., po rozpoznaniu wniosku z 4.10.2018 r., odmówił M. F. prawa do świadczenia przedemerytalnego na podstawie art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z 30.04.2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (t.j. Dz.U. z 2017 r., poz. 2148 ze zm.), uzasadniając to tym, że z przedstawionej dokumentacji wynika, że przyczyną wypowiedzenia przez pracodawcę stosunku pracy była odmowa przyjęcia przez wnioskodawczynię nowych warunków umowy o pracę w zakresie miejsca wykonywania pracy, która stanowiła współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy. Konkludując Zakład stwierdził, że rozwiązanie stosunku pracy nie nastąpiło wyłącznie z przyczyn dotyczących zakładu pracy, co jest jedną z przesłanek warunkujących prawo do świadczenia przedemerytalnego.

(decyzja k. 16 akt ZUS)

Uznając powyższą decyzję za krzywdzącą wnioskodawczyni, będąc reprezentowaną przez profesjonalnego pełnomocnika, złożyła od niej odwołanie, wnosząc o zmianę zaskarżonej decyzji przez ustalenie, że wnioskodawczyni przysługuje prawo do świadczenia przedemerytalnego począwszy od dnia następującego po dniu złożenia wniosku, a także o zasądzenie od organu rentowego na rzecz wnioskodawczyni zwrotu kosztów postępowania według norm prawem przepisanych.

Uzasadniając odwołanie skarżąca argumentowała, że zmiana warunków pracy i płacy dotycząca miejsca świadczenia przez nią pracy na rzecz T., tj. sklepu przy ul. (...) w Ł. na Ł., a co za tym idzie na dowolny sklep sieci T. (Polska) Sp. z o.o. na terenie Ł., miała istotne znaczenie dla odwołującej, która dojeżdżała do pracy z miejscowości R. oddalonej od Ł. o 25 km, gdyż łączyłoby się to z codziennymi 3-godzinnymi podróżami busem do pracy i z pracy, zachodziłaby przy tym obawa o punktualne dotarcie do pracy oraz o brak możliwości powrotu z pracy busem, a nadto generowałyby zwiększone wydatki na zakup biletu miesięcznego komunikacji miejskiej w Ł., którego koszt to 90 zł. Wnioskodawczyni wyjaśniła, że byłoby to zbyt dużym obciążeniem finansowym dla jej budżetu, gdyż zarabiała w T. ok. 1818 zł netto miesięcznie, przy czym w/w kwota wynika z przyznanego na czas określony przez pracodawcę do 30.06.2018 r. dodatku rekrutacyjnego w kwocie 170 zł brutto, natomiast stałe miesięczne zasadnicze wynagrodzenie netto to kwota 1350 zł. Skarżąca podkreśliła też, że sieć sklepów (...) na terenie Ł. jest aktualnie w złej kondycji, o czym świadczy fakt zamykania kolejnych sklepów - w tym sklepu przy ul. (...) położonego najbliżej miejsca zamieszkania wnioskodawczyni. Wyjaśniła, że do wszystkich nowych lokalizacji sklepów sieci T. na terenie Ł. zmuszona byłaby dojeżdżać właśnie miejską komunikacją publiczną. Dodatkowo skarżąca podniosła, że jest osobą niepełnosprawną, legitymuje się orzeczeniem z 23.05.2013 r. o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności na stałe, przy czym oprócz istotnego niedosłuchu, pozostaje także pod opieką kardiologa, przyjmuje leki na nadciśnienie tętnicze, których koszt to 30 zł miesięcznie, a nadto leczy się u neurologa z powodu problemów z kręgosłupem, okresowo przyjmuje leki przeciwbólowe i uczęszcza na rehabilitację. Podkreśliła, że dla jej pracodawcy było oczywiste, że stosunek pracy ulega rozwiązaniu z przyczyn niedotyczących pracownika, o czym świadczy adnotacja zawarta na wydanym wnioskodawczyni świadectwie pracy, jak i wypłacona odprawa przewidziana przepisami ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Zarzuciła, że organ rentowy nie uwzględnił, że z uwagi na treść art. 39 k.p. oraz art. 5 ust. 5 pkt 1 w/w ustawy, pracodawca nie mógł wręczyć wnioskodawczyni definitywnego wypowiedzenia umowy o pracę z uwagi na ochronę przedemerytalną, której już podlegała.

(odwołanie k. 3 – 10)

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie, podtrzymując dotychczasowe stanowisko w sprawie.

(odpowiedź na odwołanie k. 20 -21)

Na rozprawie z 14.05.2019 r. pełnomocnik wnioskodawczynie poparł odwołanie, a pełnomocnik ZUS wniósł o jego oddalenie.

(e-prot. z 14.05.2019 r.: 00:01:11, 00:01:21, 00:44:17, 00:46:52)

### **Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:**

M. F. urodziła się (...)

(bezsporne)

Wnioskodawczynie była ostatnio zatrudniona w T. (Polska) Spółka z o.o. z siedzibą w K., przy czym w okresie od 30.10.2006 r. do 26.01.2007 r. pracowała w (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W., a od 27.01.2007 r. na podstawie art. 23<sup>1</sup> k.p. w związku zawarciem umowy sprzedaży zorganizowanej części przedsiębiorstwa zawartej pomiędzy T. (Polska) Sp. z o.o. a (...) Sp. z o.o., na rzecz T. (Polska) Sp. z o.o., która nabyła od (...) Sp. z o.o. zorganizowaną część przedsiębiorstwa, w skład której wchodzi sklep, którego pracownikiem była wnioskodawczynie i w konsekwencji stała się z dniem przejścia zakładu pracy z mocy prawa stroną zawartych przez (...) Sp. z o.o. z pracownikami tego zakładu umów o pracę. Zatrudnienie przez T. (Polska) pracowników (...) nastąpiło na takich samych warunkach, na jakich byli oni dotychczas zatrudnieni w (...). W szczególności przez cały okres zatrudnienia wnioskodawczynie wykonywała pracę na terenie placówki handlowej pracodawcy: sklep -321, Ł. przy ul. (...) w Ł.. W tym czasie, od 30.10.2006 r. do 31.03.2018 r., wnioskodawczynie była zatrudniona w wymiarze ½ etatu od 30.10.2006 r. do 31.07.2007 r., a następnie od 1.08.2007 r. do 31.03.2018 r. w pełnym wymiarze czasu pracy. Wnioskodawczynie wykonywała umówioną pracę na następujących stanowiskach: od 30.10.2006 r. do 30.06.2008 r. kasjer – pracownik hali, od 1.07.2008 r. do 30.03.2014 r. sprzedawca – kasjer, a ostatnio od 1.03.2014 r. do 31.03.2018 r. doradca klienta.

(świadcstwo pracy k. 2 akt ZUS, umowa o pracę z 30.10.2006 r. k. 9 akt ZUS, umowa o pracę k. 10 akt ZUS, , zawiadomienie pracownika k. 11 akt ZUS, zawiadomienie o przejściu zakładu pracy na innego pracodawcę k. 12-13 akt ZUS, porozumienie zmieniające k. 14 akt ZUS, porozumienie z 1.07.2016 r. k. 15, porozumienie z 1.07.2017 r. k. 16, zeznania wnioskodawczynie – e-prot. z 14.05.2019 r.: 00:01:28- 00:13:37 w zw. z e-prot. z 14.05.2019r.: 00:38:03 i e-prot. z 14.05.2019 r.: 00:38:03- 00:43:21, zeznania świadka M. A. e-prot. z 14.05.2019 r.: 00:19:14)

W dniu 15.12.2017 r. pracodawca wnioskodawczynie złożył pisemne oświadczenie o wypowiedzeniu jej warunki umowy o pracę w części dotyczącej miejsca świadczenia pracy: SM (...) z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie w dniu 31.03.2018 r. Pracodawca podał, że przyczyną rozwiązania stosunku pracy jest likwidacja stanowiska pracy wnioskodawczynie w związku z likwidacją placówki handlowej, w której M. F. jest zatrudniona w związku z przyczynami ekonomicznymi. Pracodawca wskazał, że pragnie kontynuować z wnioskodawczynią zatrudnienie, jednakże z przyczyn wskazanych powyżej nie jest to możliwe na dotychczasowych warunkach. Pracodawca zaproponował wnioskodawczynie, po upływie okresu wypowiedzenia, tj. od 1.04.2018 r. następujące nowe warunki pracy: miejsce świadczenia pracy Ł., dodając, że pozostałe warunki umowy o pracę nie ulegają zmianie. Pracodawca wskazał, że jeżeli przed upływem połowy okresu wypowiedzenia, tj. do dnia 14.02.2018 r. nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków umowy o pracę, będzie równoznaczne z wyrażeniem zgody na proponowaną zmianę warunków umowy, dodając, że w przypadku odmowy przyjęcia proponowanych nowych warunków umowy o pracę, będzie to równoznaczne z wyrażeniem zgody na proponowaną zmianę warunków umowy. Jednocześnie pracodawca wskazał, że ze względu na fakt, iż przyczyna rozwiązania umowy o pracę nie dotyczy pracownika, na podstawie art. 8 ustawy z 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w związku z rozwiązaniem stosunku pracy we wskazanym trybie zostanie wnioskodawczynie wypłacona przysługująca jej odprawa pieniężna w wysokości ustalonej na podstawie ust.1 wskazanego przepisu. Ponadto pracodawca wskazał, że wypłaci wnioskodawczynie dodatkowe świadczenie pieniężne w wysokości 2500 zł brutto, dodając, że jeśli wnioskodawczynie, z którą zostanie rozwiązany stosunek pracy z przyczyn niedotyczących pracownika spełni wymóg 100% obecności w pracy zgodnie z podaną w przedmiotowym oświadczeniu definicją otrzyma 500 zł brutto. Ponadto pracodawca pouczył w sposób prawidłowy wnioskodawczynię

o prawie, sposobie i terminie wniesienia odwołania od rzonego wypowiedzenia warunków umowy o pracę do Sądu Pracy.

(oświadczenie o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę z 15.12.2017 r. – k. 3 akt ZUS, zeznania wnioskodawczyni – e-prot. z 14.05.2019 r.: 00:01:28- 00:13:37 w zw. z e-prot. z 14.05.2019r.: 00:38:03 i e-prot. z 14.05.2019 r.: 00:38:03-00:43:21)

Wnioskodawczyni mieszka od 20 lat poza Ł. w miejscowości R. przy ul. (...), co łączyło się z codziennymi dojazdami do pracy w T. busami. W związku z tym zarówno punktualne rozpoczęcie pracy przez wnioskodawczynię, jak i możliwość jej powrotu do domu były przez cały okres zatrudnienia uzależnione od rozkładu jazdy busów.

(zeznania świadka M. A. e-prot. z 14.05.2019 r.: 00:19:14, zeznania wnioskodawczyni – e-prot. z 14.05.2019 r.: 00:01:28- 00:13:37 w zw. z e-prot. z 14.05.2019r.: 00:38:03 i e-prot. z 14.05.2019 r.: 00:38:03- 00:43:21)

Pracownicy likwidowanych sklepów (...) byli następnie przenoszeni pomiędzy sklepami na terenie miasta Ł. w zależności od bieżących potrzeb pracodawcy. M.in. zdarzało się, że pracownicy zlikwidowanej jednostki handlowej byli przenoszeni na jeden miesiąc do innego sklepu, a nawet miały miejsce przypadki przeniesienia pracownika tylko na 1 dzień do innego sklepu. Informację o przeniesieniu do innego sklepu pracownicy otrzymywali z dnia na dzień.

(zeznania świadka M. A. e-prot. z 14.05.2019 r.: 00:19:14)

Wnioskodawczyni z uwagi na powyższe nie zgodziła się na proponowane jej warunki zmieniające umowę o pracę. Niestabilność miejsca wykonywania pracy w przypadku przyjęcia przez wnioskodawczynię nowych warunków zatrudnienia w części dotyczącej miejsca wykonywania pracy na „w Ł.” zamiast w konkretnym sklepie łączyłaby się z obawą o możliwość dochowania przez nią rozpoczęcia pracy, jak i możliwość powrotu do domu, a nadto generowałoby to dodatkowe koszty związane z koniecznością zakupu biletów komunikacji miejskiej celem dotarcia do sklepu do którego zostałaby przeniesiona przez pracodawcę, które domowego budżetu odwołującej byłyby zbyt wysokie. Sklepy (...) są czynne od godziny 6.00 rano do godz. 22.00 albo dłużej. Dojazd z miejsca zamieszkania wnioskodawczyni do Ł. zajmuje co najmniej 45 minut. Ostatni autobus z Dworca Ł. F., którym wnioskodawczyni mogłaby wrócić do domu odjeżdża o godz. 21.50. Żaden z autobusów komunikacji podmiejskiej nie dojeżdża z Ł. do miejsca zamieszkania wnioskodawczyni.

(zeznania wnioskodawczyni – e-prot. z 14.05.2019 r.: 00:01:28- 00:13:37 w zw. z e-prot. z 14.05.2019r.: 00:38:03 i e-prot. z 14.05.2019 r.: 00:38:03- 00:43:21, zeznania świadka A. F. e-prot. z 14.05.2019 r.: 00:27:52/)

W świetle wydanego wnioskodawczyni świadectwa pracy wystawionego w dn. 31.03.2018 r. jej stosunek pracy z T. (Polska) Sp. z o.o. z siedzibą w K. ustał w dniu 31.03.2018 r. w wyniku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem przez pracodawcę na podstawie art. 30 §1 pkt 2 K.p. w zw. z ustawą z 13.03.2003 r. (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.).

(świadectwo pracy k. 2 akt ZUS)

T. /Polska/ Sp. z o.o. w K. zlikwidował sklep przy ul. (...) w Ł., w którym dotychczas pracowała wnioskodawczyni.

(pismo T. /Polska/ Sp. z o.o. w K. z 28.03.2019 r. k. 41, zeznania wnioskodawczyni – e-prot. z 14.05.2019 r.: 00:01:28-00:13:37 w zw. z e-prot. z 14.05.2019r.: 00:38:03 i e-prot. z 14.05.2019 r.: 00:38:03- 00:43:21, zeznania świadka M. A. e-prot. z 14.05.2019 r.: 00:19:14)

Jednostką handlową, w której pracownicy ww. sklepu kontynuowali zatrudnienie jest Hipermarket T. Ł., ul. (...), (...)- (...) Ł..

(pismo T. /Polska/ Sp. z o.o. w K. z 28.03.2019 r. k. 41)

Wnioskodawczyni posiada orzeczenie o stopniu niepełnosprawności z dnia 23.05.2013 r., którym zaliczono ją do stopnia niepełnosprawności umiarkowanego na stałe od 9.04.2013 r.

(orzeczenie k. 17)

Wnioskodawczyni ma obecnie 59 lat, jest osobą schorowaną. Leczy się kardiologicznie, ma problemy z kręgosłupem.

(zeznania wnioskodawczyni – e-prot. z 14.05.2019 r.: 00:01:28- 00:13:37 w zw. z e-prot. z 14.05.2019r.: 00:38:03 i e-prot. z 14.05.2019 r.: 00:38:03- 00:43:21, zeznania świadka A. F. - e-prot. z 14.05.2019 r.: 00:27:52)

W dniu 4.10.2018 r. wnioskodawczyni złożyła wniosek o przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego.

(wniosek o świadczenie przedemerytalne –akta ZUS k. 1-3)

Wnioskodawczyni spełnia wszystkie warunki do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego poza kwestionowaną przez organ rentowy przyczyną rozwiązania stosunku pracy. W szczególności wnioskodawczyni do dnia rozwiązania stosunku pracy z ostatnim pracodawcą była zatrudniona dłużej niż 6 miesięcy, ukończyła co najmniej 55 lat i posiada okres ubezpieczenia składkowy i nieskładkowy wynoszący co najmniej 30 lat.

(bezsporne, a nadto decyzja k. 16 akt ZUS)

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

Odwołanie wnioskodawczyni zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych (tekst jednolity Dz. U. z 2017r., poz. 2148), 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.

Zgodnie z ust. 2 art. 2 ww. 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 2017 r. poz. 1383 i 1386), zwanej dalej „ustawą o emeryturach i rentach z FUS”.

Stosownie do treści art. 2 ust. 3 ww. 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 wymienione w art. 2 ust. 3. Brak spełnienia choćby jednej z nich skutkuje brakiem możliwości przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego.

W niniejszej sprawie wnioskodawczyni domaga się przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego na podstawie art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, wskazując, że jej stosunek pracy został rozwiązany w związku z likwidacją przez zakład pracy sklepu przy ul. (...) w Ł., tj. wyłącznie z przyczyn nie dotyczących pracownika, oraz że legitymuje się ponad 30 – letnim stażem pracy i ukończyła 55 lat.

W ocenie organu rentowego wnioskodawczyni nie spełniła wszystkich przesłanek wskazanych w powyższym przepisie, gdyż rozwiązanie stosunku pracy z dniem 31 marca 2018 r. nie nastąpiło wyłącznie w związku z likwidacją przez pracodawcę w/w sklepu, gdyż współprzyczyną rozwiązania stosunku pracy była odmowa przyjęcia przez wnioskodawczynię nowych warunków umowy o pracę w zakresie miejsca wykonywania pracy. Spełnienia pozostałych przesłanek organ rentowy nie kwestionował.

Sąd Okręgowy przeprowadził zatem postępowanie dowodowe celem ustalenia faktycznej przyczyny rozwiązania umowy o pracę z wnioskodawczynią.

Podkreślić jednak przede wszystkim należy, iż cytowane przepisy, wbrew twierdzeniu organu rentowego, nie wymagają aby rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło „wyłącznie z przyczyn nie dotyczących pracownika” .

Do przyznania prawa do świadczenia wystarczające jest aby rozwiązanie nastąpiło z tych przyczyn. Dopuszczalne jest zatem istnienie współprzyczyny polegającej np., jak w niniejszej sprawie na odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków.

Warunek wyłączności został przewidziany przez ustawodawcę jedynie w sytuacji indywidualnego rozwiązania umów o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika i ubiegania się o odprawę pieniężną – art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 1969 z późn. zm.).

Zadaniem sądu było zatem jedynie ustalenie czy stosunek pracy został rozwiązany z przyczyn nie dotyczących pracownika, nawet jeśli przyczyny te nie były wyłączne. Okoliczność ta potwierdzona została przez pracodawcę zarówno w świadectwie pracy jak i poprzez wypłaty odprawy pieniężnej.

Nadto z ustaleń Sądu wynika, że pracodawca odwołującej T. (Polska) Sp. z o.o. faktycznie z przyczyn ekonomicznych i organizacyjnych zlikwidował sklep przy ul. (...) w Ł., w którym przez cały okres zatrudnienia wnioskodawczyni wykonywała na rzecz ostatniego pracodawcy umówioną pracę, a dotychczasowych pracowników tego sklepu przeniósł do innego sklepu w Ł.. Ponadto z ustaleń Sądu poczynionych w oparciu o zeznania świadka M. A. wynika, że już od jakiegoś czasu pracodawca praktykował w zależności od bieżących potrzeb przenoszenie pracowników zlikwidowanych sklepów do innych placówek handlowych sieci T. na terenie całego miasta Ł., przy czym pracownicy dowiadawali się o tym z dnia na dzień, a samo przeniesienie mogło nastąpić na krótki okres np. 1 miesiąca, a nawet tylko na 1 dzień. Wnioskodawczyni wykazała zatem, że otrzymane przez nią wypowiedzenie warunków umowy o pracę nastąpiło wyłącznie z powodu likwidacji sklepu przy ul. (...) w Ł., tj. z przyczyn nie dotyczących pracowników. Jednocześnie odwołująca wykazała, że zmiana warunków pracy co do miejsca wykonywania pracy „w Ł.” była istotną zmianą warunków zatrudnienia wnioskodawczyni, gdyż łączyła się z niestabilnością warunków co do miejsca wykonywania pracy. Odwołująca w szczególności wykazała racjonalność powodów swojej odmownej decyzji w przedmiocie nowych warunków zatrudnienia w zakresie miejsca wykonywania pracy na „w Ł.”, a zatem jakiegokolwiek sklep sieci na terenie całego miasta Ł., co generowałyby dodatkowe koszty na komunikację miejską, które dla budżetu domowego skarżącej byłyby znacznym wydatkiem. Wnioskodawczyni udowodniła, że mieszkając poza Ł. w miejscowości R. zmuszona była korzystać z komunikacji publicznej, aby dotrzeć do pracy w sklepie sieci T. w Ł. a po jej zakończeniu wrócić do domu, co również należało uwzględnić zwłaszcza wobec opisanej wyżej praktyki byłego

pracodawcy wnioskodawczyni w stosunku do pracowników zlikwidowanych sklepów, a także godzin pracy sklepów od 6.00 do 22.00, co rodziło uzasadnione obawy odwołującej co do tego czy zawsze będzie mogła dotrzeć do pracy na czas i czy będzie miała jak wrócić do domu.

Materiał dowodowy zgromadzony w sprawie – niekwestionowany przez strony – potwierdza, że były pracodawca wnioskodawczyni faktycznie zlikwidował sklep przy ul. (...) w Ł., a umowa o pracę wnioskodawczyni została rozwiązana za wypowiedzeniem przez pracodawcę na podstawie art. 30 §1 pkt 2 K.p. w zw. z ustawą z 13.03.2003 r. (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.). Dodać należy, że sam pracodawca w oświadczeniu o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę wnioskodawczyni wskazał, że ze względu na fakt, iż przyczyna rozwiązania umowy o pracę nie dotyczy pracownika, na podstawie art. 8 ustawy z 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w związku z rozwiązaniem stosunku pracy we wskazanym trybie zostanie wnioskodawczyni wypłacona przysługująca jej odprawa pieniężna w wysokości ustalonej na podstawie ust.1 wskazanego przepisu.

Sąd miał na uwadze, że zlikwidowany sklep, w którym zatrudniona była wnioskodawczyni, nie stanowił odrębnego podmiotu gospodarczego – był wszak jednym z wielu sklepów sieci T.. Należy jednak podkreślić, że rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy (niekoniecznie spowodowanych likwidacją pracodawcy) stanowi przyczynę, o której mowa w art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. a) ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 1265 ze zm.). Przyczyna dotycząca zakładu pracy oznacza rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników zgodnie z przepisami ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników lub zgodnie z przepisami Kodeksu pracy w przypadku rozwiązania stosunku pracy z tych przyczyn u pracodawcy zatrudniającego mniej niż 20 pracowników.

Zdaniem Sądu Okręgowego odwołująca spełniła wszystkie przesłanki wynikające z art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych. Po przeprowadzeniu postępowania odwoławczego w niniejszej sprawie Sąd stwierdził bowiem, że niezasadny jest zarzut organu rentowego, gdyż z wypowiedzenia, przez byłego pracodawcę, warunków umowy o pracę odwołującej dotyczącego zmiany miejsca wykonywania pracy oraz ze świadectwa pracy wystawionego przez byłego pracodawcę, jak również z korelującego z nimi dowodami w postaci pisma tegoż pracodawcy z dnia 28.03.2019 r. /k. 41/ i zeznaniami wnioskodawczyni oraz świadka M. A., w sposób jednoznaczny wynika, że przyczyną rozwiązania z odwołującą się stosunku pracy przez pracodawcę była likwidacja sklepu, co stanowi przyczynę, o której mowa w art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. a) ustawy z 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz.U. z 2016r. poz.645 ze zm.). Sąd miał na uwadze, że były pracodawca rozwiązując z wnioskodawczynią stosunek pracy za wypowiedzeniem z powodu likwidacji sklepu pragnął zaakcentować, że to właśnie to wydarzenie skutkowało ustaniem zatrudnienia.

Stanowisko takie znajduje poparcie także w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 11 lipca 2017 r., w sprawie I UK 291/16, zgodnie z którym „1. Wykładnia celowościowa przepisów ustawy z 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych 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. 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). W sprawie o ustalenie prawa do tego świadczenia wymagane jest więc 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.

Nadto Sąd Najwyższy wskazał, iż - w toku postępowania w sprawie o nabycie świadczenia przedemerytalnego 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.”

Odwołująca spełniła zatem wszystkie konieczne warunki nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 2 w/w ustawy. Spełniła również przesłanki określone w ust. 3 art. 2 ustawy. Tym samym, brak podstaw do odmowy przyznania wnioskodawczyni 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. Odwołująca wniosek o świadczenie przedemerytalne wraz z dokumentami złożyła 4.10.2018r., wobec czego prawo do świadczenia przedemerytalnego Sąd przyznał jej od 5.10.2018 r.

W ocenie Sądu Okręgowego zaskarżona decyzja ZUS, na mocy której odmówiono odwołującej się prawa do świadczenia przedemerytalnego, była błędna, dlatego też na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 2 k.p.c. Sąd Okręgowy zmienił decyzję jak w sentencji wyroku.

Na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z. § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 roku, poz. 1800) Sąd zasądził od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddziału w Ł., jako strony przegrywającej, kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

## ZARZĄDZENIE

Odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi ZUS z aktami rentowymi.

27 V 2019 roku.