

## UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 26 kwietnia 2022 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. odmówił B. A. prawa do świadczenia przedemerytalnego. W uzasadnieniu decyzji organ rentowy wskazał, że inicjatywa rozwiązania stosunku pracy wyszła ze strony pracownika, a tym samym rozwiązanie umowy o pracę nie nastąpiło zgodnie z przepisami ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Zakład Ubezpieczeń Społecznych wskazał, że wnioskodawczyni spełniła pozostałe warunki do uzyskania świadczenia przedemerytalnego.

/decyzja k.19 - 19 odwrót akt ZUS/

W dniu 12 maja 2022 r. do organu rentowego wpłynęło odwołanie B. A. od ww. decyzji, w którym wskazała, że nie zgadza się z ustaleniami organu rentowego, gdyż rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z inicjatywy pracodawcy, a co istotne, jej stanowisko pracy zostało zlikwidowane.

/odwołanie k.3 – 3 odwrót/

W odpowiedzi na odwołanie, pełnomocnik organu rentowego wniósł o jego oddalenie.

/odpowiedź na odwołanie k.4/

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

Wnioskodawczyni B. A. urodziła się (...)

/okoliczność bezsporna/

W dniu 4 kwietnia 2022 r. B. A. złożyła wniosek o świadczenie przedemerytalne, po którego rozpatrzeniu organ rentowy wydał zaskarżoną decyzję.

/wniosek k.1 – 3 odwrót akt ZUS, decyzja k.19 - 19 odwrót akt ZUS/

W okresie od 1 czerwca 1998 r. do 6 września 2021 r. B. A. zatrudniona była w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pracownika obory - dojarza w Przedsiębiorstwie (...) – Handlowym (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł..

/umowa o pracę k.11, świadectwo pracy k. 4 – 5 akt ZUS, zeznania wnioskodawczyni min.00:06:48 – 00:17:58 rozprawy z dnia 20 lipca 2022 r., płyta CD k.30/

Przedsiębiorstwo (...) – Handlowe (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł. zajmowała się hodowlą krów. W zakresie powierzonych obowiązków pracowniczych wnioskodawczyni zajmowała się ich pielęgnacją, dojeniem. W lipcu 2021 r. doszło do sprzedaży zwierząt. Zajmowane przez wnioskodawczynię stanowisko zostało zlikwidowane. Prezes spółki złożył wnioskodawczyni propozycję rozwiązania umowy na mocy porozumienia stron, na którą przystała ( pismo podpisała w dniu 6 września 2021 r.).

/zeznania wnioskodawczyni min.00:06:48 – 00:17:58 rozprawy z dnia 20 lipca 2022 r., płyta CD k.30, zeznania świadka S. K. k.58/

Wnioskodawczyni spełniła pozostałe wymagane przez prawo przesłanki warunkujące przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego.

/okoliczność bezsporna/

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzone dokumenty te znajdujące się w aktach niniejszej sprawy, a także w aktach ZUS oraz na podstawie zeznań złożonych przez świadka oraz odwołującą, nie znajdując podstaw do podważenia ich wiarygodności.

**Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Odwołanie jest zasadne.

Stosownie do treści art.2 ust.1 punkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych z dnia 30 kwietnia 2004 roku (tekst jednolity Dz. U. z 2021 r., poz. 1867) 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 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jednolity Dz. U. z 2022 r. poz.690), 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.

Natomiast art.2 ust.3 ww. ustawy, stanowi, że 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.

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 nie ulega wątpliwości, że wnioskodawczyni spełniła przewidziane prawem przesłanki warunkujące przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego, a jedyna sporna kwestia dotyczyła przyczyn rozwiązania z wnioskodawczynią stosunku pracy tj. tego, czy faktycznie doszło do likwidacji zajmowanego przez nią stanowiska pracy.

Kwestią sporną między stronami była przyczyna rozwiązania stosunku pracy z wnioskodawczynią. B. A. wskazała, że umowa o pracę została z nią rozwiązana z przyczyn dotyczących zakładu pracy, gdyż dotychczas przez nią zajmowane stanowisko pracy zostało zlikwidowane.

Przeprowadzone postępowanie dowodowe ponad wszelką wątpliwość wykazało, że faktyczną przyczyną rozwiązania stosunku pracy z wnioskodawczynią była likwidacja zajmowanego przez nią stanowiska pracy dojarzki, w związku ze sprzedażą przez pracodawcę stada krów, którym się opiekowała. Skoro zatem faktyczną przyczyną rozwiązania stosunku pracy z wnioskodawczynią była likwidacja stanowiska pracy, to nie ulega wątpliwości, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Stosownie bowiem do treści art. 2 ustęp 1 pkt 29 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy to m.in. rozwiązanie stosunku pracy z powodu likwidacji stanowiska pracy z

przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych albo technologicznych. Okoliczność więc, że formalnie do rozwiązania stosunku pracy doszło na zasadzie porozumienia stron nie może przesądzać o możliwości otrzymania przez odwołującą się świadczenia przedemerytalnego. Rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron nie wyklucza tego, że doszło do rozwiązania stosunku pracy właśnie z powodu likwidacji stanowiska pracy. Normy artykułu 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych mówią również ogólnie o rozwiązaniu stosunku pracy, nie wskazując szczegółowo, czy ma to na przykład nastąpić za porozumieniem stron, czy też za wypowiedzeniem, a jeżeli tak, to której ze stron. Skoro zaś tak, to do rozwiązania stosunku pracy może dojść na zasadzie porozumienia stron. Oczywiście nie można wykluczyć, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę na mocy porozumienia stron miało służyć pracodawcy (np. choćby w celu uniknięcia wypłaty na rzecz zwalnianego pracownika określonych świadczeń pracowniczych), to jednak okoliczność ta, w związku z ustaleniem faktycznej przyczyny rozwiązania umowy o pracę tj. likwidacji stanowiska pracy, nie może mieć jakiegokolwiek wpływu na ustalenie uprawnień B. A. do wnioskowanego świadczenia.

Biorąc zatem pod uwagę, iż wnioskodawczynie wykazała, że umowa o pracę uległa rozwiązaniu z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia, a jednocześnie spełniła pozostałe przesłanki, od których zależało prawo do świadczenia przedemerytalnego, Sąd Okręgowy na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 2 k.p.c. orzekł jak w sentencji.