

**Sygn. akt VIII U 2450/22**

## UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 2.12.2022 r Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w Ł., po rozpatrzeniu wniosku z dnia 13.10.2022 roku, odmówił J. K. prawa do świadczenia przedemerytalnego, podnosząc w uzasadnieniu, że z przedłożonych wyjaśnień przez pracodawcę wynika, że rozwiązanie stosunku pracy nie nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia.

/decyzja - k. 25 akt ZUS/

Wnioskodawca J. K. odwołał się od powyższej decyzji dnia 13 grudnia 2022 roku, podnosząc że decyzja jest dla niego krzywdząca i niesprawiedliwa, gdyż spełnił wszystkie warunki do otrzymania świadczenia przedemerytalnego.

/odwołanie - k. 3/

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie, argumentując jak w zaskarżonej decyzji.

/odpowiedź na odwołanie - k. 7/

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

J. K. urodził się w dniu (...)

/okoliczność bezsporna/

W dniu 1.02.2019 r doszło do zawarcia umowy o pracę pomiędzy J. K. i H. W. (1), na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku monter konstrukcji stalowych, za wynagrodzeniem w kwocie 2250 zł.

/kserokopia umowy – k. 19 akt ZUS/

Firma H. W. zajmowała się produkcją balustrad. Wnioskodawca był montażystą balustrad. W 2022 r oprócz wnioskodawcy był zatrudniony jeszcze jeden pracownik na ¼ etatu. Do rozwiązania z wnioskodawcą umowy o pracę doszło z inicjatywy pracodawcy. W dniu 30.12.2021 r wnioskodawca otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę, gdzie jako przyczynę wskazano likwidację stanowiska pracy. Na miejsce wnioskodawcy nikt nie został przyjęty. W 2018 r był jeden pracownik na stanowisku montera konstrukcji stalowych. Odszedł z końcem roku 2021. H. W. kończy działalność, nie przyjmuje nowych zleceń, ma tylko naprawy gwarancyjne.

/zeznania wnioskodawcy – e – prot. z dnia 21.02.2023 r 00:01:08 w zw. Z e – prot. z dnia 24.03.2023 r 00:08:42, zeznania świadka H. winiarskiego e – prot. z dnia 24.03.2023 r 00:02:30, pismo – k. 31/

W dniu 1 kwietnia 2022 r zostało wystawione świadectwo pracy za okres zatrudnienia 1.02.2019 – 31.03.2022 r , zgodnie z którym stosunek pracy został rozwiązany na skutek oświadczenia ze strony pracodawcy z zachowaniem okresu wypowiedzenia – art. 30 § 1 pkt. 2 kp, likwidacja stanowiska pracy.

/świadectwo pracy – k. 21 akt ZUS/

W piśmie z dnia 16.11.2022 r H. W. wskazał, że przyczyną likwidacji stanowiska pracy było małe zaangażowanie pracy J. K. przy wykonywaniu powierzonych zadań. 62 letni pracownik, chory na cukrzycę, palący dużo papierosów, niestroniący od alkoholu swoją postawą spowodował , że stanowisko pracy było deficytowe bez nadziei na poprawę. Pracodawca nie ma siły pracować po to tylko, by utrzymywać stanowisko pracy, które w obecnej sytuacji społeczno – gospodarczej jest deficytowe.

/pismo – k. 22 akt ZUS/

W piśmie z dnia 2.12.2022 r H. W. wskazał, że przyczyną likwidacji stanowiska pracy były względy ekonomiczne. Nie miał siły i nie potrafił tak zorganizować pracy, by stanowisko na którym pracował J. K. nie było deficytowe.

/pismo – k. 26 akt ZUS/

Wnioskodawca, zgodnie z zaświadczeniem wystawionym w dniu 13.10.2022 r przez PUP w Ł., był zarejestrowany od 1.04.2022 r jako bezrobotny. Nie odmówił bez uzasadnionej przyczyny propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej bądź zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych. Pobierał zasiłek dla bezrobotnych w okresie 1.04.2022 – 30.09.2022.

/zaświadczenie k. 8 akt ZUS, karta wypłaty świadczenia – k. 9 akt ZUS/

W dniu 14.10. 2022 roku złożył wniosek o świadczenie przedemerytalne wraz ze świadectwem pracy i zaświadczeniem z PUP.

/okoliczność bezsporna, a nadto: wniosek o świadczenie przedemerytalne – k. 1 akt ZUS/

Wnioskodawca udokumentował ponad 38 lat okresów składkowych i nieskładkowych.

/wyliczenie – k. 24 akt ZUS/

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie powołanych dowodów w postaci dokumentów znajdujących się w aktach niniejszej sprawy oraz w aktach ZUS i na podstawie zeznań wnioskodawcy oraz zeznań świadka. Zeznania te były spójne oraz korespondowały z dokumentacją osobową wnioskodawcy, potwierdzając wskazaną przez pracodawcę przyczynę rozwiązania stosunku pracy podaną w świadectwie pracy.

Na podstawie tak ustalonego materiału dowodowego Sąd dał wiarę twierdzeniom wnioskodawcy, potwierdzonych zeznaniami świadka, że stosunek pracy został z nim rozwiązany z powodów dotyczących zakładu pracy.

Zgromadzony materiał dowodowy tworzy w niniejszej sprawie logiczną całość, uzupełniając się wzajemnie i pozwalając na dokonanie jednoznacznych i stanowczych ustaleń w zakresie przyczyny rozwiązania ostatniego stosunku pracy z ubezpieczonym.

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

Odwołanie jest zasadne i jako takie skutkuje zmianą zaskarżonej decyzji.

W rozpoznawanej sprawie przedmiotem sporu było, czy J. K. spełnił przesłanki do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego określone w ustawie z dnia 30 kwietnia 2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych (tekst jednolity Dz. U. z 2021 r., poz. 1867).

Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt. 2 powołanej ustawy 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 2008 r. Nr 69, poz. 415, z późn. zm.), 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. 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.

Osoba ubiegająca się o świadczenie przedemerytalne musi spełniać łącznie przesłanki wymienione w art. 2 ust. 1 i ust. 3 powołanej ustawy.

Bezspornym jest, że wnioskodawca ukończył 60 lat i ma staż pracy wynoszący ponad 35 lat. Był zatrudniony przez okres ponad 6 miesięcy na dzień rozwiązania stosunku pracy. Jest zarejestrowany jako bezrobotny i przez okres 180 dni pobierał zasiłek dla bezrobotnych. W ustawowym terminie złożył również wniosek o przyznanie świadczenia przedemerytalnego.

Organ rentowy zakwestionował jednak, że do rozwiązania stosunku pracy doszło z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, zwanej dalej "ustawą o promocji zatrudnienia".

Przedmiotem sporu była zatem w istocie ocena, czy do rozwiązania z ubezpieczonym stosunku pracy doszło z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisu art. 2 ust. 1 pkt. 5 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych.

Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jednolity Dz. U. z 2022 roku, poz. 690) ilekroć w ustawie jest mowa o przyczynach dotyczących zakładu pracy - oznacza to:

- a) rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn niedotyczących pracowników, zgodnie z przepisami o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników lub zgodnie z przepisami ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r., poz. 1502, z późn. zm.), 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 ze zn.1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika.

"Przyczyny dotyczące zakładu pracy" w rozumieniu ustawy o promocji zatrudnienia oznaczają m.in. rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn niedotyczących pracowników, zgodnie z przepisami o

szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników lub zgodnie z przepisami ustawy Kodeks pracy, w przypadku rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z tych przyczyn u pracodawcy zatrudniającego mniej niż 20 pracowników (art. 2 ust. 1 pkt 29 a). Nie ulega wątpliwości, że przyczyny niedotyczące pracowników, w rozumieniu przepisów powołanej wyżej ustawy, to względy natury ekonomicznej, organizacyjnej, produkcyjnej albo technologicznej, które powodują konieczność redukcji zatrudnienia. Przyczyny ekonomiczne, to takie przyczyny, nieodłącznie związane lub bezpośrednio wynikające z niedoboru środków finansowych na podstawową sferę działalności pracodawcy, które w prosty sposób prowadzą do ograniczenia zatrudnienia przy określonym rodzaju pracy poprzez likwidację stanowiska pracy. Przyczynami organizacyjnymi można natomiast 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 SA w Łodzi z dnia 2.04.2014 r, III AUa 202/14/

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 SA w Poznaniu z dnia 18.11.2020, III AUa 281/19/

Jak ustalono w toku postępowania w dniu 1.02.2019 r doszło do zawarcia umowy o pracę pomiędzy J. K. i H. W. (1), na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku monter konstrukcji stalowych, za wynagrodzeniem w kwocie 2250 zł. Firma H. W. zajmowała się produkcją balustrad. Wnioskodawca był montażystą balustrad. W 2022 r oprócz wnioskodawcy był zatrudniony jeszcze jeden pracownik na ¼ etatu. Do rozwiązania z wnioskodawcą umowy o pracę doszło z inicjatywy pracodawcy. W dniu 30.12.2021 r wnioskodawca otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę, gdzie jako przyczynę wskazano likwidację stanowiska pracy. Na miejsce wnioskodawcy nikt nie został przyjęty. W 2018 r był jeden pracownik na stanowisku montera konstrukcji stalowych. Odszedł z końcem roku 2021. H. W. kończy działalność, nie przyjmuje nowych zleceń, ma tylko naprawy gwarancyjne. W dniu 1 kwietnia 2022 r zostało wystawione świadectwo pracy za okres zatrudnienia 1.02.2019 – 31.03.2022 r, zgodnie z którym stosunek pracy został rozwiązany na skutek oświadczenia ze strony pracodawcy z zachowaniem okresu wypowiedzenia – art. 30 § 1 pkt. 2 kp, likwidacja stanowiska pracy. W piśmie z dnia 16.11.2022 r H. W. wskazał co prawda, że przyczyną likwidacji stanowiska pracy było małe zaangażowanie pracy J. K. przy wykonywaniu powierzonych zadań. 62 letni pracownik, chory na cukrzycę, palący dużo papierosów, niestroniący od alkoholu swoją postawą spowodował, że stanowisko pracy było deficytowe bez nadziei na poprawę, ale podkreślił, że pracodawca nie ma siły pracować po to tylko, by utrzymywać stanowisko pracy, które w obecnej sytuacji społeczno – gospodarczej jest deficytowe. W kolejnym piśmie z dnia 2.12.2022 r H. W. wskazał dodatkowo, że przyczyną likwidacji stanowiska pracy były względy ekonomiczne. Nie miał siły i nie potrafił tak zorganizować pracy, by stanowisko na którym pracował J. K. nie było deficytowe. W związku z tym, że stanowisko pracy wnioskodawcy zostało zlikwidowane, bowiem na jego miejsce nikt nie został przyjęty, pracodawca nie potrafił tak zorganizować pracy, aby stanowisko pracy nie było deficytowe, nadto kończy działalność i nie przyjmuje nowych zleceń, należało przyjąć, iż likwidacja stanowiska pracy wynikała ze względów natury ekonomicznej i organizacyjnej pracodawcy.

Pozostałe przesłanki nabycia przez wnioskodawcę prawa do świadczenia przedemerytalnego na podstawie art. 2 ust. 1 i ust. 3 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).

Ubezpieczony złożył wniosek o świadczenie przedemerytalne w dniu 13.10. 2022 roku wraz z załącznikami.

Mając powyższe na względzie Sąd Okręgowy w Łodzi na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 2 k.p.c. zmienił zaskarżoną decyzję i przyznał wnioskodawcy prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia 14 października 2022 roku.