

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

25 kwietnia 2022 r.

Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy  
i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Małgorzata Kosicka

Protokolant: st. sekr. sądowy Maria Nalewczyńska

po rozpoznaniu na rozprawie 25 kwietnia 2022 r. w Warszawie

odwołania G. G.

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

o świadczenie przedemerytalne

z 29 czerwca 2021 r., znak: (...)

I. zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że przyznaje G. G. prawo do świadczenia przedemerytalnego od czerwca 2021 r.;

II. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddziału w W. na rzecz G. G. 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

**Sygn. akt VII U 955/21**

## UZASADNIENIE

24 czerwca 2021 r. G. G. złożyła odwołanie od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. z 11 maja 2021 r. znak: (...) Odwołująca wskazała, że nie wie dlaczego nie przyznano jej świadczenia przedemerytalnego, mimo że spełniła wszystkie warunki – została zwolniona z powodu C.-19 i zakład pracy został zamknięty. W ocenie odwołującej decyzja jest niesprawiedliwa (odwołanie k. 3 a.s.).

W odpowiedzi na odwołanie Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. wniósł o jego oddalenie, również w przypadku rozszerzenia odwołania od decyzji z 20 maja 2021 r. znak: (...) oraz z 29 czerwca 2021 r. znak: (...) Organ rentowy wyjaśnił, że decyzją z 11 maja 2021 r. odmówił ubezpieczonej prawa do świadczenia przedemerytalnego, ponieważ jak wynika ze świadectwa pracy z 30 kwietnia 2020 r. wystawionego przez (...) sp. z o.o. stosunek pracy rozwiązano na podstawie art. 30 § 1 pkt 4 k.p., tj. z upływem czasu na jaki umowa została zawarta, co potwierdza pismo pracodawcy z 3 marca 2021 r. Ponadto odwołująca nie udowodniła trzydziestoletniego okresu składkowego i nieskładkowego. 17 maja 2021 r. wnioskodawczyni dołączyła dodatkowe dokumenty, które jednak nie miały wpływu na prawo do świadczenia, wobec czego decyzją z 20 maja 2021 r. organ odmówił wszczęcia postępowania w sprawie. Natomiast 21 czerwca 2021 r. odwołująca złożyła wniosek o ponowne obliczenie świadczenia, do którego dołączyła zaświadczenie o zatrudnieniu i wynagrodzeniu wystawione przez (...). Na tej podstawie organ rentowy decyzją z 29 czerwca 2021 r. ustalił ubezpieczonej staż pracy w wymiarze 31 lat i 17 dni, jednocześnie odmawiając jej prawa do świadczenia przedemerytalnego z powodu trybu rozwiązania stosunku pracy – upływu czasu na jaki umowa została zawarta (odpowiedź na odwołanie k. 5 a.s.).

2 sierpnia 2021 r. G. G. złożyła dodatkowo odwołanie od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. z 29 czerwca 2021 r. znak: (...), zarzucając jej nieuzasadnione przyjęcie, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn niedotyczących zakładu prac, co skutkowało odmową przyznania świadczenia przedemerytalnego. Uzasadniając odwołanie wyjaśniła, że 1 lutego 2019 r. zawarła umowę z firmą (...) sp. z o.o. na czas określony do 30 kwietnia 2020 r., a pracodawca zapewniał ją o tym, że umowa zostanie przedłużona na kolejny okres ustalony przez strony. Na początku 2020 r. z powodu wystąpienia epidemii rozporządzeniem Rady Ministrów zostały zamknięte lokale gastronomiczne, w tym lokal należący do jej pracodawcy, w którym pracowała. Biorąc pod uwagę te okoliczności, zdaniem odwołującej, należy przyjąć, że co prawda rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z upływem okresu na jaki została zawarta, ale jej nieprzedłużenie nastąpiło z powodu zamknięcia lokalu spowodowanego pandemią i nie ulega wątpliwości, że pracowałyby w nim dalej, gdyby nie pandemia (odwołanie k. 3-10 sygn. akt VII U 1036/21).

W odpowiedzi na powyższe Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) oddział w W. oświadczył, że wyraził swoje stanowisko w odpowiedzi na odwołanie z 9 lipca 2021 r. (pismo ZUS z 1.09.2021 r. sygn. akt VII U 1036/21).

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

G. G. urodziła się (...) (bezsporne).

1 lutego 2019 r. G. G. została zatrudniona w (...) sp. z o.o. na podstawie umowy o pracę z 30 kwietnia 2019 r. Umowa o pracę została zawarta na czas określony do 30 kwietnia 2020 r. Odwołująca pracowała na stanowisku pomocy kuchennej w restauracji (...) w centrum handlowym (...) w W. przy ul. (...), w pełnym wymiarze czasu pracy i za wynagrodzeniem w wysokości 3281 zł brutto miesięcznie. Praca odwołującej była dobrze oceniana przez przełożoną (umowa o pracę z 30.04.2019 r., świadectwo pracy z 30.04.2020 r. – akta osobowe odwołującej, koperta k. 38 a.s.; zeznania świadek A. K. k. 107v a.s., zeznania odwołującej k. 107v-108 a.s.).

W marcu 2020 r. (...) sp. z o.o. rozpoczęła zwalnianie pracowników restauracji w której pracowała odwołująca. Zwolnienia były związane z zamknięciem Centrum Handlowego (...) spowodowanym pandemią C.-19. Części osób proponowano rozwiązanie umowy za porozumieniem stron. Rozwiązanie umowy w tej formie proponowano również G. G., jednak go nie przyjęła. Umowa o pracę z 30 kwietnia 2019 r. łącząca G. G. z (...) sp. z o.o. została rozwiązana z upływem czasu na jaki została zawarta, tj. 30 kwietnia 2020 r. (umowa o pracę z 30.04.2019 r., świadectwo pracy 30.04.2020 r. – akta osobowe odwołującej, koperta k. 38 a.s.; zeznania świadek A. K. k. 107v a.s., zeznania odwołującej k. 107v-108 a.s.).

W lutym 2021 r. G. G. zwróciła się do (...) sp. z o.o. z prośbą o sprostowanie świadectwa pracy poprzez dopisanie w punkcie dotyczącym wygaśnięcia umowy dopisku „z powodu pandemii Covid-19”. Pismem z 3 marca 2021 r. pełnomocnik spółki oświadczyła, że świadectwo pracy zostało wystawione prawidłowo, gdyż umowa została rozwiązana z upływem czasu na jaki została zawarta. Jednocześnie pełnomocnik spółki oświadczyła, że umowa nie została przedłużona ze względu na zamknięcie lokali gastronomicznych zgodnie z rozporządzeniem o pandemii Covid-19 (prośba o sprostowanie świadectwa pracy, pismo (...) z 03.03.2021 r. - akta osobowe odwołującej, koperta k. 38 a.s.).

(...) sp. z o.o. nadal widnieje w Krajowym Rejestrze Sądowym pod nr KRS (...). Aktualnie spółka nie posiada zarządu. Dotychczasowy prezes zarządu spółki Y. M. złożył rezygnację z tej funkcji 26 maja 2021 r. W tym samym dniu został odwołany dotychczasowy prokurent samoistny spółki (...) (odpis z KRS k. 50-55 a.s., zawiadomienie o zwołaniu nadzwyczajnego zgromadzenia wspólników k. 44 a.s., oświadczenie o odwołaniu prokury k. 45 a.s., oświadczenie o rezygnacji z funkcji prezesa zarządu spółki k. 46 a.s.).

23 kwietnia 2021 r. G. G. złożyła w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. wniosek o świadczenie przedemerytalne. Po rozpoznaniu wniosku ZUS (...) Oddział w W. decyzją z 11 maja 2021 r. znak: (...) odmówił G. G. praw do świadczenia emerytalnego z powodu nieudokumentowania co najmniej 30 lat okresów składkowych i

nieskładkowych oraz z powodu tego, że stosunek pracy nie został rozwiązany z przyczyn zakładu pracy, lecz z upływem czasu na jaki umowa została zawarta, tj. art. 30 § 1 pkt 4 k.p. Jednocześnie organ rentowy przyjął za udowodniony łączny staż sumaryczny (okresy składkowe i nieskładkowe) w wymiarze 28 lat, 3 miesięcy i 16 dni (wniosek z załącznikami k. 1-24 a.r., decyzja ZUS z 11.05.2021 r. k. 51 a.r.).

17 maja 2021 r. G. G. przedłożyła dodatkowe dokumenty do wniosku o świadczenie przedemerytalne w postaci zaświadczeń z Powiatowego Urzędu Pracy w R.. W odpowiedzi na powyższe organ rentowy decyzją z 20 maja 2021 r. znak: (...) odmówił wszczęcia postępowania, wskazując, że okresy wymienione w zaświadczeniach zostały zaliczone do okresów składkowych w poprzedniej decyzji (pismo odwołującej z 17.05.2021 r. k. 52 a.r., zaświadczenia z PUP w R. k. 53-54 a.r., decyzja ZUS z 20.05.2021 r. k. 55 a.r.).

21 czerwca 2021 r. G. G. zwróciła się do ZUS (...) Oddział w W. z wnioskiem o ponowne obliczenie świadczenia przedemerytalnego, załączając do wniosku zaświadczenie o zatrudnieniu i wynagrodzeniu z 24 maja 2021 r. wystawione przez (...) Spółdzielnię (...) w R.. Po rozpoznaniu powyższego wniosku, ZUS (...) Oddział w W. decyzją z 29 czerwca 2021 r. znak: (...) ponownie odmówił przyznania odwołującej prawa do świadczenia przedemerytalnego, wskazując jako przyczynę okoliczność, że stosunek pracy nie został rozwiązany z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Jednocześnie organ rentowy przyjął za udowodniony łączny staż sumaryczny (okresy składkowe i nieskładkowe) w wymiarze 31 lat i 17 dni (wniosek z 21.06.2021 r. z załącznikiem k. 57-59 a.r., decyzja ZUS z 29.06.2021 r. k. 60 a.r.).

Sąd ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego obejmującego dokumenty oraz zeznania świadka i odwołującej. Zebrane w sprawie dowody – w zakresie, w jakim wynikały z nich powyższe okoliczności – były wiarygodne. Powołane wyżej dokumenty nie były kwestionowane w zakresie ich autentyczności i zgodności z rzeczywistym stanem rzeczy, nie budziły również zastrzeżeń co do ich wiarygodności, a zatem okoliczności wynikające z treści tych dokumentów należało uznać za bezsporne. Sąd dał również wiarę przesłuchanej w sprawie świadek A. K., byłej przełożonej odwołującej, a także zeznaniom G. G. – na okoliczność zakończenia działalności lokalu gastronomicznego (...) sp. z o.o. w którym odwołująca była zatrudniona do 30 kwietnia 2020 r. W tym samym zakresie sąd dał wiarę zeznaniom odwołującego, mając na względzie, że znalazły pełne odzwierciedlenie w zebranych w sprawie materiale dowodowym.

Strony nie wnosiły o uzupełnienie materiału dowodowego, który sąd uznał za wystarczający do rozstrzygnięcia sprawy.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Odwołanie było uzasadnione.

Spór w niniejszej sprawie dotyczył prawa G. G. do świadczenia przedemerytalnego. Zasady przyznawania tego świadczenia zostały określone w ustawie z 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (t.j. Dz. U. z 2021 r., poz. 1867– dalej jako „u.ś.p.”). Stosownie do treści art. 2 ust. 1 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,

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 opłacała 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.

Przepis ten tworzy zatem 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 określonymi w art. 2 ust. 3 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych. Wskazane w poszczególnych punktach art. 2 ust. 1 tej ustawy warunki sprowadzają się do osiągnięcia przez osobę ubiegającą się o świadczenie określonego stażu, wieku, a także do pozostawania bez pracy ze względu na wymienione enumeratywnie przyczyny. Jednocześnie, w świetle 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 (art. 2 ust. 3).

Sąd uznał, że G. G. spełniła przesłanki konieczne do przyznania świadczenia przedemerytalnego. Była zatrudniona u ostatniego pracodawcy (...) sp. z o.o. przez okres dłuższy niż 6 miesięcy i do dnia rozwiązania stosunku pracy ukończyła 60 lat, a ponadto nadal jest zarejestrowana jako osoba bezrobotna i przedstawiła zaświadczenie Powiatowego Urzędu Pracy, z którego wynika, że pobierała zasiłek dla bezrobotnych przez okres co najmniej 180 dni i w trakcie tego okresu nie odmówiła bez nieuzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej. Ostatecznie odwołująca wykazała również posiadanie stażu pracy wynoszącego co najmniej 30 lat. Powyższych okoliczności organ rentowy nie kwestionował. Powołał się natomiast na niespełnienie przez ubezpieczonego przesłanki określonej w art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach pieniężnych, a dotyczącej przyczyn rozwiązania stosunku pracy, które zdaniem organu rentowego nastąpiło doszło wraz z upływem czasu, na jaki umowa została zawarta (art. 30 § 1 pkt 4 k.p.), a co za tym idzie, nie doszło do rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Kwestionując to stanowisko odwołująca wskazała, że z pracodawcą łączyła ją umowa o

pracę zawartą na czas określony, która nie została przedłużona z powodu zamknięcia lokali gastronomicznych wskutek ogłoszenia stanu pandemii C.-19 na przełomie marca 2020 r.

Art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, którego zastosowanie w przedmiotowej sprawie sąd rozważał, wskazuje na konieczność 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. Ta ustawa zaś w art. 2 ust. 1 pkt 29 wskazuje, że przyczyny dotyczące zakładu pracy oznaczają:

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 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 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<sup>1</sup> ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika.

W orzecznictwie wyrażono przy tym pogląd, zgodnie z którym rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych może nastąpić również przez rozwiązanie umowy o pracę na czas określony z upływem terminu, na który była zawarta. W wyroku z 11 lipca 2017 r. (I UK 291/16) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, zgodnie z którym 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. W tym też kontekście Sąd Najwyższy przyjął, że pojęcie rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy obejmuje wszystkie sytuacje, w których dochodzi do zaprzestania zatrudnienia z przyczyn niedotyczących pracowników, przy czym niekoniecznie wyłącznie z inicjatywy pracodawcy. Stwierdził, że nieprzedłużenie umowy może wynikać z porozumienia pracodawcy i pracownika co do określenia czasu trwania umowy o pracę jako zobowiązania terminowego, lecz także może być uzasadnione przyczynami ekonomicznymi lub organizacyjnymi leżącymi po stronie pracodawcy. Przypisanie skutkowi rozwiązania umowy o pracę z upływem czasu, na który była zawarta, jednej z przyczyn nieleżących po stronie pracownika może być powiązane z ustaleniem, że pracodawca - likwidując stanowisko pracy z przyczyn ekonomicznych lub organizacyjnych - nie zawiera nowej umowy o pracę. Nie oznacza to jednak, że spełnienie przesłanki nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego nastąpi w każdej sytuacji, w której po rozwiązaniu stosunku pracy z jednym pracownikiem nie dojdzie do zatrudnienia na tym stanowisku kolejnego pracownika. Przepisy art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach emerytalnych oraz art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. b ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wyraźnie wskazują na konieczność przyczynowego powiązania likwidacji stanowiska i rozwiązanie stosunku pracy, tak by likwidacja stanowiska była przyczyną, a rozwiązanie stosunku pracy skutkiem zaistnienia tej przyczyny. Samo istnienie między nimi związku czasowego potwierdza jedynie następstwo zdarzeń, a nie oznacza, że jedno zdarzenie jest skutkiem drugiego. Przesądżające jest to, że likwidacja stanowiska pracy musi być skutkiem zaistnienia jednej z okoliczności wymienionych w art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. b ustawy. Innymi słowy, 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 (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 lipca 2017 r., I UK 291/16).

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy sąd zważył, że zebrany w sprawie materiał dowodowy potwierdził stanowisko odwołującej. Wprawdzie do rozwiązania stosunku pracy doszło na skutek upływu terminu na jaki łącząca ją z (...) sp. z o.o. umowa o pracę została zawarta, tym niemniej umowa ta nie została przedłużona na kolejny okres bądź czas nieokreślony z uwagi na okoliczności o charakterze obiektywnym – ograniczenie działalności lokalu gastronomicznego prowadzonego przez pracodawcę w następstwie ogłoszenia stanu pandemii C.-19 na terenie RP. Bezspornie na mocy rozporządzenia Rady Ministrów z 31 marca 2020 r. w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii (Dz. U. z 2020 r. poz. 566) ustanowiono szereg ograniczeń w prowadzeniu działalności, w tym również działalności lokali gastronomicznych, a co za tym idzie, zakładu pracy zatrudniającej odwołującą. Powyższe znajduje odzwierciedlenie w zeznaniach świadka A. K., byłej przełożonej odwołującej, która potwierdziła, że w związku z pandemią (...) sp. z o.o. na przełomie marca i kwietnia 2020 r. zwalniała pracowników bądź proponowała im rozwiązania umów o pracę za porozumieniem stron, a ponadto wskazała, że przyczyną tego stanu rzeczy było zmniejszenie się liczby gości galerii i w efekcie samego lokalu gastronomicznego. Na okoliczność nieprzedłużenia umowy odwołującej wskazał również sam były pracodawca, który w piśmie z 3 marca 2021 r. – odmawiając prośbie odwołującej o sprostowanie świadectwa pracy – oświadczył jednocześnie, że do przedłużenia umowy nie doszło ze względu na zamknięcie lokali gastronomicznych zgodnie z rozporządzeniem o pandemii C.-19. Koresponduje to przy tym z relacjami ww. świadka, która zeznała, że praca odwołującej była oceniana dobrze, co mogło pozytywnie rokować na kontynuowanie współpracy stron stosunku pracy. Ostatecznie również informacje udzielone przez pełnomocnika spółki (...) sp. z o.o. dotyczące rezygnacji dotychczasowego prezesa zarządu spółki z tej funkcji oraz odwołaniu prokurenta samoistnego, wespół z zeznaniami A. K. o informacji od kierownika co do braku możliwości otworzenia restauracji przez spółkę, wskazują, że były pracodawca odwołującej nie kontynuuje uprzednio prowadzonej działalności.

Odwołująca wykazała zatem, że u pracodawcy nastąpiła likwidacja jej (i nie tylko, lecz i innych pracowników zatrudnionych restauracji) stanowiska pracy, podstawą której były przyczyny ekonomiczne i organizacyjne – ściśle związane ze stanem pandemii oraz związanymi z tym faktem obostrzeniami wprowadzonymi przez władze RP oraz wpływem, jaki ów stan rzecz wywarł na branżę gastronomiczną. Likwidacja stanowiska odwołującej z przyczyn dotyczących zakładu pracy skutkowałą rozwiązaniem stosunku pracy, choć w tym przypadku przyjęło to formę upływu czasu, na jaki została zawarta umowa.

Powyższe oznacza, że przyczyną rozwiązania stosunku pracy z ubezpieczonym były przyczyny nie dotyczące pracownika w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia, a zarazem dotyczące zakładu pracy w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych. To zaś pozwala na przyjęcie, że G. G. spełnia przesłanki do uzyskania świadczenia przedemerytalnego.

W tym stanie rzeczy sąd uznał odwołanie G. G. za uzasadnione i w konsekwencji na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 2 k.p.c. zmienił zaskarżoną decyzję w ten sposób, że przyznał odwołującej prawo do świadczenia przedemerytalnego od czerwca 2021 r., orzekając zgodnie z pkt I wyroku.

W punkcie II wyroku sąd rozstrzygnął o kosztach postępowania na podstawie art. 98 § 1 i 2 k.p.c. oraz § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackich (Dz. U. z 2015 r. poz. 1800) obciążając organ rentowy – jako stronę przegrywającą postępowanie – kosztami zastępstwa procesowego strony odwołującej się.