

Sygn. akt IV U 450/14

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 grudnia 2014r.

Sąd Okręgowy w Elblągu Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSO Alicja Romanowska

Protokolant: stażysta Anna Barcikowska

po rozpoznaniu w dniu 2 grudnia 2014r. w Elblągu na rozprawie

sprawy z odwołania I. Ż.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w E.

z dnia 31/03/2014 r. znak: (...) (...)

o świadczenie przedemerytalne

oddala odwołanie.

Sygn. akt IV U 450/14

UZASADNIENIE

I. Ż. wniosła odwołanie od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w E. z dnia 31.03.2014r., znak (...) (...) odmawiającej jej prawa do świadczenia przedemerytalnego.

W odpowiedzi na odwołanie pozwany Zakład Ubezpieczeń Społecznych wniósł o jego oddalenie.

Pozwany powołał przepisy ustawy z dnia 30.04.2004r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz.U.Nr 120, poz. 1252) wskazując, że wnioskodawczyni nie spełniła przesłanek uprawniających do uzyskania świadczenie przedemerytalnego.

Sąd ustalił i zważył co następuje:

Wnioskodawczyni I. Ż. urodziła się w dniu (...) a więc w dniu (...). ukończyła wiek 57 lat.

W okresie od dnia 14.03.2011r do 13.06.2011r wnioskodawczyni zatrudniona była na okres próbny, a następnie od 14.06.2011r do 30.06.2013r na czas określony w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w E. jako pracownik produkcji. Z dniem 1.06.2013r na podstawie art. 23¹ par 3 k.p. z mocy prawa ubezpieczona została pracownikiem Spółki (...) Sp. z o.o. w G. ,Oddział w E.. W dniu 1 lipca 2013r Spółka (...) Sp. z o.o. w G. zawarła z I. Ż. umowę o pracę na czas określony od 1.07.2013r do 31.07.2016r. W umowie strony przewidziały możliwość wypowiedzenia umowy za 2 tygodniowym wypowiedzeniem. 14 .08.2013r pracodawca tj. (...) Sp. z o.o. w G. wypowiedziała wnioskodawczyni umowę o pracę z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia .Dodatkowo w wypowiedzeniu i w świadectwie pracy pracodawca jako powód wypowiedzenia wskazał art. 30par 1 pkt 2 k.p w zw. z art. 10 ust 1 ustawy z 13.03.2003r o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników /

zwolnienie indywidualne/. Stosunek pracy ustał 31.08.2013r. W zaświadczeniu złożonym do organu rentowego pracodawca dodatkowo wyjaśnił, że rozwiązanie stosunku pracy spowodowane było likwidacją oddziału spółki w E..

/dowód : umowy o pracę k-16b,b-21-22,b-31 akt osobowych ,świadczenia pracy k. 13, zaświadczenie k-14 – akta ZUS/

W okresie od 2.09.2013r skarżąca była zarejestrowany w Powiatowym Urzędzie Pracy w E. jako osoba bezrobotna. Od dnia 10.09.2013r do 9.03.2014r była uprawniona do zasiłku dla bezrobotnych. W tym czasie nie odmówiła bez uzasadnionej przyczyny propozycji pracy lub innej pracy zarobkowej w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia, albo zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych.

/dowód : zaświadczenie PUP k. 15 – akta ZUS/

W dniu 11.03.2014r. skarżąca wystąpiła do pozwanego z wnioskiem o ustalenie uprawnień do świadczenia przedemerytalnego. Na podstawie przedłożonych dokumentów organ rentowy uwzględnił 20 lat 10 miesięcy i 22 dni okresów składkowych i nieskładkowych.

/dowód : raport uprawnień do świadczenia k. 37 – akta ZUS/

Zaskarżoną decyzją z dnia 31.03.2014r. organ rentowy odmówił wnioskodawczyni prawa do świadczenie przedemerytalnego, gdyż nie udowodnił on 30- letniego okresu zatrudnienia, a stosunek pracy z ostatnim pracodawcą został rozwiązany nie z powodu likwidacji lub niewypłacalności pracodawcy lecz w związku ze likwidacją oddziału.

/dowód : decyzja k. 46 – akta ZUS/

Skarżąca w swoim odwołaniu podnosiła, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę była likwidacja pracodawcy ,a nie tylko likwidacja stanowiska pracy wynikająca z likwidacji oddziału.

Stosownie do art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 30.04.2004r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz.U.Nr 120, poz. 1252) 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. Nr 99, poz. 1001), 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. Nr 137, poz. 887, z późn. zm. ¹⁾), 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

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

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.

Zgodnie z ust. 2 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 2004 r. Nr 39, poz. 353, Nr 64, poz. 593 i Nr 99, poz. 1001), zwanej dalej "ustawą o emeryturach i rentach z FUS".

Stosownie do ust. 3 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.

Odwołanie skarżącej nie zasługiwało na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności zauważyć należy, że świadczenie przedemerytalne skierowane jest do ubezpieczonych, którzy już nie są zatrudnieni, i stanowi pomost między okresem zatrudnienia a uzyskaniem emerytury. Innymi słowy jest elementem zabezpieczenia społecznego do czasu nabycia prawa do emerytury w stosunku do ubezpieczonych, którzy spełniają warunki ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 lipca 2008 r., I PK 11/08, OSNP 2009/23-24/314).

Świadczenie przedemerytalne jest więc 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.

Zatem warunki do przyznania świadczenia winny być interpretowane ściśle, a dla uzyskania prawa do świadczenia konieczne jest łączne spełnienie wszystkich warunków wymienionych w ustawie.

Skarżąca nie prowadziła pozarolniczej działalności gospodarczej, jak również

nie była uprawniona do renty z tytułu niezdolności do pracy, zatem w jej przypadku uprawnienie do świadczenia przedemerytalnego mogło być rozpatrywane w świetle pkt 1, 2, 5 i 6 powołanego ust.1 art.2.

Skarżąca nie spełnia przesłanek do przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego na podstawie art. 2 ust 1 pkt 2 wyżej cytowanej ustawy/likwidacja stanowiska/ , albowiem niesporne jest, że nie legitymuje się 30 letnim okresem uprawniającym do emerytury.

Uwzględniając niesporny staż pracy ubezpieczonej prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługiwałoby jej tylko w przypadku spełnienia przesłanek z art. 2 ust 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych.

Zgodnie z art. 2 ust 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje osobie, która:

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,

Skarżąca podnosiła, iż powodem rozwiązania stosunku pracy była likwidacja pracodawcy, mimo że zapisu takiego nie zawierało świadectwo pracy.

Tak więc przedmiotem sporu w niniejszej sprawie było, czy można uznać że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z powodu likwidacji pracodawcy lub jego niewypłacalności w rozumieniu przepisów o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy.

W tym miejscu wskazać należy, że skarżąca przedłożyła świadectwo pracy wskazujące na przyczynę rozwiązania stosunku pracy .Świadectwo pracy jest oświadczeniem wiedzy, nie woli i jako takie nie może wiązać Sądu.

/ vide wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie IIIAUa 504/06 /

Z wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 8.08.2014r k-1 dział c akt osobowych skarżące pracodawca jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazał art. 30 par 1 pkt 2 k.p /zgodnie z którym umowa o pracę rozwiązuje się przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem)/, a w piśmie z złożonym do organu rentowego pracodawca wyjaśnił, że powodem wypowiedzenia umowy była likwidacja oddziału spółki w E../k-14 ar/

W tym miejscu zwrócić należy uwagę, że wnioskodawczyni miała umowę zawartą z (...) Sp. z o.o. w E. na czas określony do 30.06.2013r.

Zgodnie z art. 23 ¹ § 2 k.p. nowym pracodawcą została spółka (...) Sp. z o.o. w G. Oddział w E. .

Następna umowa zawarta na czas określony zawarta 1.07.2013r. została ze spółką (...) Sp. z o.o. w G., a jedynie miejsce pracy określone było na E..Wypowiedzenie umowy dokonane było również przez spółkę ,a nie oddział.

Ustawa o świadczeniach przedemerytalnych warunek rozwiązania stosunku pracy wiąże z podmiotem posiadającym przymiot pracodawcy w rozumieniu art. 3 k.p.tj jednostką organizacyjną ,choćby nie posiadała osobowości prawnej,jeśli zatrudnia ona pracowników. Zgodnie z polskim porządkiem prawnym oddział przedsiębiorcy, tym również oddział spółki z ograniczoną odpowiedzialnością , nie ma odrębnej od tego przedsiębiorcy podmiotowości prawnej (zdolności prawnej). Nie jest on odrębnym od przedsiębiorcy uczestnikiem obrotu prawnego. Oddział spółki ma zdolność do zawierania umów o pracę ,jeśli z mocy przepisów normujących ich wewnętrzny status prawny ,mają kompetencję do samodzielnego zatrudniania pracowników/składania oświadczeń woli/ .Jeśli natomiast jednostka organizacyjna /w tym oddział /upoważniona jest do zawierania umów o pracę w imieniu kierownictwa podmiotu ,w skład którego wchodzi ,z osobami przyjmowanymi do pracy, to sama nie jest pracodawcą ,lecz zatrudnia pracowników w imieniu pracodawcy ,którym jest wielozakładowy podmiot zatrudniający –pracodawca.

W tym miejscu podkreślić należy, przedsiębiorca może postanowić, że oddział będzie odrębnym, samodzielnym pracodawcą. To znaczy, będzie mógł zatrudniać i zwalniać pracowników, jak też podejmować inne czynności z zakresu prawa pracy. Uzyskanie statusu pracodawcy przez oddział jest uzależnione od spełnienia dwóch przesłanek –

posiadania organizacyjnej odrębności oraz zdolności do zatrudniania pracowników. W przypadku oddziału spełniona jest automatycznie pierwsza przesłanka. Natomiast aby mieć zdolność zatrudniania pracowników musi być w taką zdolność wyposażona przez przedsiębiorcę / spółkę / poprzez odpowiednie postanowienia aktów wewnętrznych. W takim akcie np. w umowie spółki, powinny znajdować się postanowienia o wyposażeniu oddziałów w osobność pracowniczą prawną.

Ze zgromadzonego materiału dowodowego nie wynika, aby oddział spółki posiadał przymiot pracodawcy.

Zauważyć dodatkowo należy, że oddział jest wyodrębnioną i samodzielną organizacyjnie częścią działalności gospodarczej, wykonywaną przez przedsiębiorcę poza siedzibą przedsiębiorcy lub głównym miejscem wykonywania działalności. Tak stanowi ustawa z 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (DzU z 2007 r. nr 155, poz. 1095 ze zm.). Jest więc samodzielną jednostką organizacyjną z odrębnym kierownictwem i personelem. Często kierownik czy dyrektor oddziału dokonuje czynności z zakresu prawa pracy, zwłaszcza zatrudnia i zwalnia pracowników bądź wypłaca wynagrodzenie. Jeżeli jednak działa on z upoważnienia spółki macierzystej, to ona, a nie oddział będzie pracodawcą dla zatrudnionych w nim pracowników. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 14 grudnia 2004 r. za pracodawcę można bowiem uznać tylko tę jednostkę, której samodzielność obejmuje uprawnienie do zatrudniania pracowników (wyrok Sądu Najwyższego w sprawie PK 135/04). Oznacza to, że zatrudnieni w oddziale pracownicy, niezależnie od tego, że umowę o pracę zawarli z pracownikiem upoważnionym /kadrowa/, świadczą pracę na rzecz spółki i to ona jest stroną w razie ewentualnego sporu z pracownikiem. Zdolność oddziału do samodzielnego przyjmowania pracowników zależy przede wszystkim od nadania takiego atrybutu jednostce organizacyjnej przez akty wewnętrzne firmy macierzystej, np. statut czy umowę spółki. Może też wynikać z uchwały zarządu czy wspólników spółki o utworzeniu oddziału, z zastrzeżeniem że oddział będzie we własnym imieniu zatrudniał pracowników. Ważne jednak, aby te dokumenty jednoznacznie wskazywały, że oddział jest odrębnym pracodawcą, a przedstawiciele oddziału działają w jego imieniu, a nie w imieniu centrali firmy na podstawie udzielonego pełnomocnictwa.

Z treści umów o pracę i jej wypowiedzenia jednoznacznie wynika, że pracodawcą była spółka (...) w G., a nie oddział w E.. Jedynie miejsce świadczenia pracy określono na E.. Nie zmienia tego fakt, że w umowę o pracę podpisała w imieniu spółki A. N. .

Z zeznań K. S. (1), która była wiceprezesem spółki wynika, że umowy spółki z pracownikami podpisywała A. N., która do dokonywania tych czynności upoważniona była przez zarząd spółki. Na podstawie tego pełnomocnictwa nie można wprowadzić twierdzenia, że oddział miał zdolność do samodzielnego zatrudniania pracowników. .

Z jak wynika z zeznań świadka K. S. (2) wynika, że w E. funkcjonował oddział w/w spółki, gdzie znajdował się oddział administracyjny zajmujący się m.in. kadrami obsługą klienta i finansami, a także oddział produkcyjny. Cała działalność spółki skupiona była właśnie w E., a w G. tj. w siedzibie spółki było zlokalizowane jedynie biuro spółki. Z zeznań tego świadka wynikało, iż przyczyną zwolnień pracowników była likwidacja działalności produkcyjnej w E. z uwagi na fakt, że wdzierżawiający lokal spółce wypowiedział umowę i cała produkcja spółki została po likwidacji oddziału w E. została przeniesiona do oddziału w Ł.. Część pracowników dostała propozycję pracy w nowym oddziale. I. Ż. nie otrzymała takiej propozycji. Fakt zaproponowania części pracowników zmiany miejsca świadczenia pracy, w ocenie Sądu również świadczy o tym, że pracodawcą nie był oddział, a spółka .

/dowód: zeznania świadka K. C. 00:01:32 nagrania z 9.10.2013r./

Świadek A. G. (1) /N./, która była zatrudniona zarówno w spółce (...) Sp. z o.o. w G. jak i (...) Sp. z o.o. w E. na stanowisku kadrowej zeznała, że w G. funkcjonowało w budynku tzw. (...) jedynie biuro, a cała produkcja była w E., następnie przeniesiona po zwolnieniu pracowników do okolic P..

/dowód: zeznania świadka A. G. 00:02:46 nagrania z 2.12.2013r./

Powyższe okoliczności zostały potwierdzone również zeznaniami świadków E. B. i W. S..

/dowód: zeznania świadków 00:25:15 i 00:41:06 nagrania z 13.08.2013r./

Sąd dał wiarę zeznaniom wszystkich świadków, albowiem są one wzajemnie spójne i uzupełniają się, a nadto znajdują potwierdzenie w dokumentacji osobowej pracownika tj I. Ż.. Z zebranego materiału dowodowego w żaden sposób nie wynika, że oddział w E. miał uprawnienie do samodzielnego zatrudniania pracowników. W świetle powyższego uznać należy, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z powodu stanowiska pracy, a nie pracodawcy.

Na marginesie wskazać należy, że ubezpieczona nie wykazała, aby zaszła likwidacja oddziału, w szczególności nie wykazała, czy i kiedy została podjęta uchwała odpowiednich organów o zamknięciu oddziału w E.. W tym miejscu dodatkowo wskazać należy, że zarząd jako organ prowadzący sprawę spółki co do zasady może tak utworzyć, jak i zlikwidować jej oddział. Likwidacja odbywa się bez konieczności przeprowadzenia skomplikowanej procedury likwidacyjnej, która przewidziana jest dla likwidacji spółek. Uchwałę o likwidacji oddziału należy zgłosić do właściwego rejestru sądowego. Likwidacja powinna zostać też zgłoszona do właściwych urzędów (US, ZUS, GUS) poprzez wypełnienie odpowiedniego wniosku we właściwym rejestrze sądowym. Brak jest podstaw, by uznać, aby uznać, że wypowiedzenie powódce umowy nastąpiło na podstawie przyczyny o której stanowi art. 30 § 4 k.p. w postaci likwidacji pracodawcy.

Zauważyć należy, że Kodeks Pracy, w szczególności art. 41¹ §1 k.p. nie formuje definicji pojęcia likwidacji. Nie mniej jednak stwierdzić należy, że na gruncie prawa pracy likwidacja odnosi się do pracodawcy, a więc jednostki organizacyjnej zatrudniającej pracowników (art. 3 k.p.). Nie odnosi się natomiast do zakładu pracy w znaczeniu przedmiotowym, a to oznacza, że w tym przepisie chodzi o prawne zlikwidowanie /utruty bytu prawnego/ danego pracodawcy /jako jednostki organizacyjnej zatrudniającej pracowników/ nie zaś likwidację zakładu pracy /placówki zatrudnienia /,który on prowadzi. W ocenie Sądu nie można utożsamiać likwidacji stanowiska pracy nawet połączonego z zamknięciem zakładu produkcyjnego z likwidacją pracodawcy. W świetle powyższych ustaleń i rozważań uznać należy, że likwidacja zakładu produkcyjnego w E. nie oznacza, że nastąpiła likwidacja pracodawcy, skoro była nim spółka, a nie oddział. Zauważyć należy, iż likwidacja pracodawcy z istoty rzeczy musi dotyczyć utraty przez niego bytu prawnego i wobec tego zawsze jest likwidacją całego podmiotu prawnego. Trudno mówić o częściowej likwidacji podmiotu prawnego.

Ubezpieczona reprezentowana przez zawodowego pełnomocnika, zdaniem Sądu, nie wykazała, aby zaszła likwidacja pracodawcy.

W żadnej mierze nie można również przyjąć, że do rozwiązania stosunku pracy doszło z powodu niewypłacalności nawet oddziału, w rozumieniu przepisów o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, co stanowiłoby jedynie podstawę do spełnienia przez ubezpieczoną przesłanek z art. 2 ust 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego.

W ocenie Sądu ubezpieczona nie wykazała, aby zaszła przesłanka do uznania, że doszło do niewypłacalności pracodawcy, za co zgodnie z art. 3 ust 1 i 2 ustawy z 30.07.06r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy zachodzi, gdy Sąd upadłościowy na podstawie prawa upadłościowego i naprawczego wyda postanowienie o upadłości pracodawcy.

Ubezpieczona nie wykazała też, aby pracodawca nie wykonywał swoich zobowiązań pieniężnych albo, że znajdował się w trudnej sytuacji ekonomicznej grożącej niewypłacalnością. W tej sytuacji nie można uznać racjonalnie, by powodem rozwiązania stosunku pracy była niewypłacalność pracodawcy.

Brak jest zatem podstaw do przyjęcia, że w okolicznościach przedmiotowej sprawy zostały spełnione przesłanki wymagane do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego, bowiem rozwiązanie stosunku pracy nie nastąpiło z powodu likwidacji, bądź niewypłacalności pracodawcy.

Mając powyższe na uwadze należało uznać, że decyzja pozwanego organu rentowego nie była prawidłowa, a co za tym idzie odwołanie skarżącego należało uwzględnić i orzec jak w sentencji stosownie do art. 477¹⁴ § 2 k.p.c.