

## UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 4 września 2015 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. odmówił I. J. prawa do świadczenia przedemerytalnego z uwagi na fakt, że rozwiązanie stosunku pracy nie nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy, gdyż na wniosek ubezpieczonego a nie z inicjatywy pracodawcy zostało zawarte w dniu 19 stycznia 2015 r. porozumienie stron, rozwiązujące umowę o pracę.

Od powyższej decyzji odwołanie złożyła wnioskodawczyni I. J.. Wniosła zmianę decyzji i przyznanie prawa do spornego świadczenia.

W uzasadnieniu skarżąca podniosła, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło na podstawie porozumienia pracownika z pracodawcą, które zostało zawarte w związku z przeprowadzaniem w zakładzie pracy - (...) S.A Centralny Zakład Spółki w W. (...) zainicjowanym przez pracodawcę. Faktyczną przyczyną rozwiązania umowy o pracę stanowiła restrukturyzacja zatrudnienia w spółce z przyczyn dotyczących zakładu pracy. (...) nie stanowił nic innego jak ofertę, którą pracodawca kierował do pracownika. Porozumienie stron rozwiązujące umowę o pracę zostało zawarte na wniosek pracownika jednakże fakt ten w ocenie skarżącej nie może być interpretowany na równi z rozwiązaniem umowy o pracę z inicjatywy pracownika. (...) rozwiązaniu stosunku pracy zaistniała bowiem po stronie pracodawcy. Wnioskodawczyni podkreśliła, że w wyniku podpisania porozumienia stron rozwiązującego stosunek pracy, pracodawca wypłacił jej należną zgodnie z przepisami z ustawy z 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, odprawę pieniężną.

W odpowiedzi na odwołanie pełnomocnik organu rentowego wniósł o jego oddalenie wywodząc jak w uzasadnieniu decyzji.

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

Ubezpieczona I. J. urodziła się w dniu (...)

Ubezpieczona od dnia 15 lutego 1983 r. do dnia 31 stycznia 2015 r. była zatrudniona w (...) S.A. Centralnym Zakładzie w W. ostatnio na stanowisku specjalisty w pełnym wymiarze czasu pracy. (świadcstwo pracy k. 7-7 odwrót, plik I akt ZUS)

(...) S.A. w dniu 17 listopada 2014 r. podjęło uchwałę dotyczącą (...). Na podstawie tego został opracowany regulamin dobrowolnych odejść.

W §1 punkt 2 regulamin przewidywał, że celem wprowadzenia programu jest restrukturyzacja zatrudnienia u pracodawcy z jednoczesnym wprowadzeniem dodatkowych świadczeń dla pracowników rozwiązujących umowy o pracę w ramach programu. Według §2 przepisy programu miały zastosowanie do wszystkich pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę przez pracodawcę. Przepisy programu nie miały zastosowania do pracowników, którzy na dzień wejścia w życie programu pozostawali w okresie wypowiedzenia umowy o pracę lub z którymi zawarto porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę. Pracodawca był podmiotem wyłącznie uprawnionym do oceny spełniania przez pracownika kryteriów objęcia programem. Warunkiem skorzystania z Programu było złożenie przez pracownika wniosku o przystąpienie do programu. Przystąpienie do programu dobrowolnych odejść stanowiło uprawnienie pracownika i było w pełni dobrowolne. Pracownik przystępował do programu poprzez złożenie w nieprzekraczalnym terminie od dnia 29 grudnia 2014 r. do dnia 15 stycznia 2015 r. wniosku. Zgodnie §3 punkt 4 regulaminu złożenie wniosku przez pracownika było równoznaczne z jego nieodwołalną ofertą rozwiązania umowy o pracę w trybie porozumienia stron na zasadach określonych w programie. Stosownie do §3 punkt 5 i 6 regulaminu pracodawca podejmował decyzję o wyrażeniu zgody na rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem, który złożył wniosek a decyzja ta miała charakter uznaniowy i leżała w wyłącznej kompetencji pracodawcy. Pracodawca miał nie wyrazić zgody na rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem w ramach programu w szczególności wtedy, gdy

przemawiała za tym celowość dalszego zatrudnienia tego pracownika, uzasadniona względami organizacyjnymi lub ekonomicznymi leżącymi po stronie pracodawcy. Brak wyrażenia zgody przez pracodawcę na rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem, który złożył wniosek nie stanowił podstawy do podnoszenia przez pracownika roszczeń z tego tytułu. Natomiast §3 punkt 11 przewidywał, że rozwiązanie umowy o pracę w ramach programu następuje z przyczyn nie dotyczących pracowników w rozumieniu ustawy z dnia z ustawy z 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz.U. nr 90, poz. 844 ze zm.). Pracodawca w §3 punkt 12 zobowiązał się wskazać w indywidualnych świadectwach pracy pracowników, że umowa o pracę uległa rozwiązaniu z przyczyn nie dotyczących pracownika zgodnie z przepisami ustawy z dnia z 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

Regulamin (...) został podpisany przez dyrektora zakładu w dniu 28 listopada 2014 r. (uchwała Zarządu (...) S.A. z 17 listopada 2014 r. k.4 regulamin z 28 listopada 2014 r. k.9-12 odwrot)

Na podstawie wskazanego wyżej regulaminu zainteresowani pracownicy w określonym terminie składali akces o skorzystanie z (...). W przypadku pozytywnej decyzji pracodawcy z dniem 31 stycznia 2015 r. z tymi pracownikami następowało rozwiązanie umów o pracę. Celem programu była racjonalizacja zatrudnienia. Zakład pracy miał problemy ekonomiczne. Z (...) skorzystało 474 pracowników (złożono ponad 500 wniosków). Pracodawca pozostawił sobie możliwość wyrażenia zgody na rozwiązanie w tym trybie umowy po to, aby zatrzymać pracowników potrzebnych do funkcjonowania zakładu, w szczególności maszynistów pojazdów trakcyjnych. Zgody nie otrzymało około 30 – 40 pracowników. W związku z faktem, iż na koniec stycznia 2015 r. nie osiągnięto wystarczającej liczby pracowników, z którymi postanowiono rozwiązać umowę o pracę, ogłoszono kolejny program dobrowolnych odejść. Na jego podstawie odeszło 104 pracowników (umowy rozwiązano z końcem czerwca 2015 r.). (zeznania świadka B. K. min.00:03:02 – 00:09:05 protokołu rozprawy z dnia 25 kwietnia 2016 r.)

Ubezpieczona I. J. w związku z dokonywanymi w zakładzie pracy przekształceniami liczyła się z możliwością zwolnienia jej z pracy. Z tej przyczyny ubezpieczona postanowiła wziąć udział w (...). Pracodawca wyraził zgodę na rozwiązanie z nią umowy o pracę. (zeznania ubezpieczonej min.00:09:55 – 00:15:32 protokołu rozprawy z dnia 25 kwietnia 2016 r.)

W świadectwie pracy wystawionym przez (...) S.A wskazano, że rozwiązanie z ubezpieczoną umowy nastąpiło w drodze porozumienia stron na podstawie art.30§1 punkt 1 k.p. w zw. z art.10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Wskazano, że rozwiązanie umowy nastąpiło wyłącznie z przyczyn nie dotyczących pracownika. (świadectwo pracy k. 7-7 odwrot plik I akt ZUS)

Ubezpieczona w dniu 2 lutego 2015 r. została zarejestrowana w Powiatowym Urzędzie Pracy w K. i uzyskała status osoby bezrobotnej. Od dnia 2 lutego 2015 r. pobierała z tego tytułu zasiłek dla bezrobotnych. (zaświadczenie k.8-8 odwrot plik I akt ZUS).

W okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych ubezpieczona nie odmówiła bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej. (zaświadczenie z dnia 3 sierpnia 2015 r. k.8-8 odwrot plik I akt ZUS)

Ubezpieczona posiada okres składkowy i nieskładkowy w wymiarze przekraczającym 35 lat. (wykaz okresów składkowych i nieskładkowych k. 13-13 odwrot plik I akt ZUS)

W dniu 7 sierpnia 2015 r. ubezpieczona złożyła wniosek o przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego. (wniosek k. 1-6 plik I akt ZUS)

Decyzją z dnia 4 września 2015 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. odmówił I. J. prawa do świadczenia przedemerytalnego z uwagi na fakt, że rozwiązanie stosunku pracy nie nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu

pracy, gdyż na wniosek ubezpieczonego a nie z inicjatywy pracodawcy zostało zawarte w dniu 19 stycznia 2015 r. porozumienie stron, rozwiązujące umowę o pracę. (decyzja k. 14 - 14 odwrót plik I akt ZUS)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o całokształt materiału dowodowego zebranego w sprawie, w szczególności o dokumenty zawarte w aktach emerytalnych ZUS ubezpieczonej i dokumenty w postaci Uchwały Zarządu (...) S.A. z 17 listopada 2014 r. i Regulamin (...) z 28 listopada 2014 r. oraz o zeznania świadka B. G. – (...) S.A. Centralny Zakład Spółki w W..

Zeznania świadka mają tym większy walor dowodowy, że pochodzą od osoby, która zajmowała się w przedmiotowym zakładzie pracy sprawami pracowniczymi w spornym okresie zatrudnienia i korelują z zeznaniami ubezpieczonej oraz dokumentami w postaci Uchwały Zarządu (...) S.A. z 17 listopada 2014 r. oraz Regulaminu z 28 listopada 2014 r. a nadto także świadectwem pracy ubezpieczonej, w którym wskazano, że rozwiązanie umowy nastąpiło wyłącznie z przyczyn nie dotyczących pracowników. Wyżej wymieniony świadek ma zatem jako przedstawiciel pracodawcy pełną wiedzę na temat okoliczności i przyczyn rozwiązania z ubezpieczoną stosunku pracy, ponadto nie ma żadnego interesu w tym, by zeznawać na ich korzyść, gdyż jest dla nich osobą obcą. Stanowi tym samym wiarygodne źródło dowodowe. Podkreślić należy także, że zeznania przedmiotowego świadka nie zostały zasadnie podważone przez organ rentowy w toku procesu.

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

W świetle zebranego w sprawie materiału dowodowego i poczynionych na jego podstawie ustaleń faktycznych, odwołanie ubezpieczonej jest zasadne i zasługuje na uwzględnienie.

Stosownie do treści art. 2 ust. 1 pkt. 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych z dnia 30 kwietnia 2004 roku (tekst jednolity Dz.U. z 2013 roku, poz.170) 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 (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.

Stosownie zaś do treści art.2 ust.1 pkt 5 ww. ustawy o świadczeniach przedemerytalnych prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje osobie, która 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.

Natomiast art.2 ust.3, przywołanej 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.

Stosownie do art.2 ust.1 pkt 29 lit. a ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jednolity Dz. U. z 2015 roku, poz. 145 ze zm.), przez przyczyny dotyczące zakładu pracy należy rozumieć, między innymi, rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn nie dotyczących pracowników, zgodnie z przepisami o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z

przyczyn nie dotyczących pracowników lub zgodnie z przepisami ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku - Kodeks pracy (tekst jednolity 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.

Przyczyny nie dotyczące pracowników wynikają z ustawy z 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (tekst jednolity Dz.U. z 2015 roku, poz. 192 ze zm.). Uważa się za nie przyczyny ekonomiczne, organizacyjne, produkcyjne lub technologiczne powodujące konieczność dokonania tzw. zwolnień grupowych przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników. W wypadku pracodawcy zatrudniającego mniejszą liczbę osób (do którego nie mają zastosowania przepisy ustawy z 13 marca 2003 roku) za „przyczyny dotyczące zakładu pracy” należy uważać takie same powody, jak wskazane powyżej. Jednoznacznie wskazuje na to określenie „z tych przyczyn” użyte w art.2 ust.1 pkt 29 lit. a ww. ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. (wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 15 maja 2008 roku, III AUa 1567/07)

W niniejszym postępowaniu należało rozstrzygnąć, czy zatrudnienie ubezpieczonej ustalo w skutek rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów ww. ustawy o promocji zatrudnienia, bowiem zgodnie art.2 ust.1 pkt 5 ww. ustawy o świadczeniach przedemerytalnych okoliczność ta stanowi niezbędną przesłankę nabycia świadczenia przedemerytalnego.

Ustalenia dokonane w toku przedmiotowej sprawy uzasadniają zmianę zaskarżonej decyzji. Przeprowadzone postępowanie wykazało bowiem, że ubezpieczona spełniła wymagane przez ustawodawcę warunki do uzyskania prawa do świadczenia przedemerytalnego określone w cytowanym art.2 ust.1 pkt. 5 oraz ust.3 ww. ustawy świadczeniach przedemerytalnych.

Z dniem 31 stycznia 2015 r. zakład pracy (...) S.A. Centralny Zakład Spółki w W. rozwiązał z ubezpieczoną stosunek pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Wyłączną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę były przyczyny ekonomiczne, zakład pracy przeprowadzał zmiany organizacyjne i restrukturyzację zatrudnienia. Ubezpieczona przystąpiła do zaproponowanego przez pracodawcę (...), a z treści regulaminu tego programu oraz zeznań świadka wynika jednoznacznie, że wybór pracowników do zwolnienia należał do pracodawcy. Przez zakład pracy byli zachęceni do złożenia wniosku o przystąpienie do Programu Dobrowolnych Odejsć pracownicy, którzy kwalifikowali się do otrzymania świadczeń przedemerytalnych. Ostateczną decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę podejmował zawsze zakład pracy, o czym następnie był informowany pracownik (powyższe wynika z treści §3 punkt 5 i 6 regulaminu). Z Programu Dobrowolnych Odejsć skorzystało 474 pracowników. Pracodawca nie wybrał wszystkich pracowników, którzy chcieli skorzystać z tego programu. Pracodawca pozostawił sobie możliwość wyrażenia zgody na rozwiązanie w tym trybie umowy, aby zatrzymać jedynie pracowników potrzebnych do funkcjonowania zakładu – głównie pracowników zatrudnionych na stanowisku maszynistów pojazdów trakcyjnych. Zgody na rozwiązanie umowy o pracę nie otrzymało około 30 pracowników. W sytuacji, gdy nie skorzystała z programu wystarczająca liczba osób powstał kolejny program dobrowolnych odejsć w czerwcu 2015 r. na mocy, którego rozwiązano umowę z kolejnymi 104 pracownikami. Stanowiska pracy pracowników zwolnionych były likwidowane.

Zatem uznać należy, że ubezpieczona spełniła wszystkie wymagane przez ustawodawcę warunki do uzyskania prawa do świadczenia przedemerytalnego określone w cytowanym art. 2 ww. ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, gdyż spełnienie przez ubezpieczonych pozostałych przesłanek warunkujących przyznanie powyższego świadczenia było między stronami bezsporne.

Mając na względzie wymienione okoliczności Sąd Okręgowy w Łodzi na podstawie art. 477<sup>14</sup>§2 k.p.c. zmienił zaskarżoną decyzję i orzekł jak w sentencji wyroku przyznając I. J. prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia 8 sierpnia 2015 roku to jest od dnia następnego po dniu złożenia wniosku o świadczenie stosownie do treści art.7 ww. ustawy o świadczeniach przedemerytalnych.

**ZARZĄDZENIE**

1. Odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi organu rentowego z pouczeniem o prawie, terminie i sposobie złożenia apelacji.

2. Wypożyczyć pełnomocnikowi ZUS akta rentowe zobowiązując do zwrotu w razie złożenia apelacji.

3. Doręczyć pełnomocnikowi ZUS zapis protokołu rozprawy z 25 kwietnia 2016 r.

9 maja 2016 r.