

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 9 września 2015 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. odmówił J. K. 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. 22 – 22 verte plik I akt ZUS J. K.)

Decyzją z dnia 10 września 2015 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. odmówił P. A. 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.28 – 28 verte plik I akt ZUS dotyczących P. A.)

Od powyższych decyzji wnioskodawcy J. K. i P. A. złożyli odwołania, wnosząc o zmianę decyzji i przyznanie prawa do spornego świadczenia.

Skarżący podnieśli, 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 ubezpieczonych nie może być interpretowany na równi z rozwiązaniem umowy o pracę z inicjatywy pracownika. (...) rozwiązania stosunku pracy zaistniała bowiem po stronie pracodawcy. Wnioskodawcy podkreślili, że w wyniku podpisania porozumienia stron rozwiązującego stosunek pracy, pracodawca wypłacił im 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. Wobec powyższego w ocenie odwołujących się rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło zgodnie z przepisami przytoczonej ustawy.

W odpowiedzi na odwołania organ rentowy wniósł o ich oddalenie wywodząc jak w uzasadnieniach decyzji.

Na podstawie art. 219 k.p.c. Sąd Okręgowy w Łodzi połączył do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia sprawy o sygn. akt VIII U 2674/15 oraz VIII U 2675/15 i postanowił prowadzić je dalej pod sygn. akt VIII U 2674/15.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Wnioskodawca J. K. urodził się w dniu (...)

J. K. od dnia 2 września 1974 r. do dnia 31 stycznia 2015 r. był zatrudniony w (...) S.A. Centralny Zakład Spółki w W. ostatnio na stanowisku starszego konserwatora w pełnym wymiarze czasu pracy. (świadcstwo pracy k. 12-12 odwrót plik I akt ZUS J. K.)

Wnioskodawca P. A. urodził się w dniu (...)

P. A. od dnia 1 lipca 1988 r. do dnia 31 stycznia 2015 r. był zatrudniony w (...) S.A. Centralny Zakład Spółki w W. ostatnio na stanowisku odbiorcy technicznego wagonów w pełnym wymiarze czasu pracy. (świadcstwo pracy k.15-15 odwrót plik I akt ZUS dotyczących P. A.)

(...) S.A. w dniu 17 listopada 2014 r. podjęło uchwałę dotyczącą (...). Na podstawie tego został opracowany regulamin dobrowolnych odejść. §1 punkt 2 regulamin przewidywał, że celem wprowadzenia przedmiotowego programu jest restrukturyzacja zatrudnienia u pracodawcy z jednoczesnym wprowadzeniem dodatkowych świadczeń dla pracowników rozwiązujących umowy o pracę w ramach Programu. Według §2 przepisy niniejszego 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 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. W myśl §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 stanowi 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 niedotyczących pracowników w rozumieniu ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. nr 90, poz. 844 ze zm.). Pracodawca w §3 punkcie 12 zobowiązał się wskazać w indywidualnych świadectwach pracy pracowników, że umowa o pracę uległa rozwiązaniu z przyczyn niedotyczących pracownika zgodnie z przepisami ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Regulamin (...) został podpisany przez dyrektora zakładu w dniu 28 listopada 2014 r. (uchwała Zarządu (...) S.A. z 17 listopada 2014 r. k.8, regulamin z 28 listopada 2014 r. k. 4 – 7 odwrot)

Na podstawie wskazanego wyżej regulaminu zainteresowani pracownicy w określonym terminie składali akces o skorzystanie z (...). W przypadku pozytywnej decyzji z dniem 31 stycznia 2015 r. z tymi pracownikami następowało rozwiązanie umów o pracę. Celem programu była racjonalizacja zatrudnienia. Zakład pracy miał problemy ekonomiczne związane ze zmniejszeniem przychodów. Z (...) skorzystało 470 pracowników (złożono ponad 500 wniosków). Pracodawca pozostawił sobie możliwość wyrażenia zgody na rozwiązanie w tym trybie umowy, aby zatrzymać pracowników potrzebnych do funkcjonowania zakładu, w szczególności maszynistów pojazdów trakcyjnych. Zgody nie otrzymało około 30 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.00:04:05 – 00:17:40 protokołu rozprawy z dnia 20 kwietnia 2016 r.)

Wnioskodawcy J. K. oraz P. A. wzięli udział w (...) i pracodawca wyraził zgodę na rozwiązanie umowy o pracę. (zeznania wnioskodawcy J. K. min.00:18:11 – 00:21:41 protokołu rozprawy z dnia 20 kwietnia 2016 r. oraz zeznania wnioskodawcy P. A. min.00:21:41 – 00:24:37 protokołu rozprawy z dnia 20 kwietnia 2016 r.)

W świadectwie pracy wystawionym przez (...) S.A wskazano, że rozwiązanie z ubezpieczonymi umów 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 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Wskazano, że rozwiązanie umów nastąpiło wyłącznie z przyczyn niedotyczących pracownika. (świadectwo pracy k. 12 - 12 odwrot plik I akt ZUS dotyczących J. K., świadectwo pracy k. 15 – 15 odwrot plik I akt ZUS dotyczących P. A.)

Wnioskodawca J. K. w dniu 3 lutego 2015 r. został zarejestrowany w Powiatowym Urzędzie Pracy w K. i uzyskał status osoby bezrobotnej. Od dnia 3 lutego 2015 r. pobierał z tego tytułu zasiłek dla bezrobotnych. (zaświadczenie k.13 plik I akt ZUS dotyczących J. K.).

W okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych wnioskodawca nie odmówił bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej. (zaświadczenie z dnia 4 sierpnia 2015 r. k.13 plik I akt ZUS dotyczących J. K., zeznania wnioskodawcy J. K. min.00:18:11 – 00:21:41 protokołu rozprawy z dnia 20 kwietnia 2016 r.)

J. K. posiada okres składkowy i nieskładkowy w wymiarze przekraczającym 40 lat. (okoliczność bezsporna, a nadto wykaz okresów składkowych i nieskładkowych k. 19 plik I akt ZUS dotyczących J. K.).

W dniu 4 sierpnia 2015 r. J. K. złożył wniosek o przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego. (wniosek k.1-6 akt ZUS dotyczących J. K.).

Wnioskodawca P. A. w dniu 5 lutego 2015 r. został zarejestrowany w Powiatowym Urzędzie Pracy w K. i uzyskał status osoby bezrobotnej. Od dnia 5 lutego 2015 r. pobierał z tego tytułu zasiłek dla bezrobotnych. (zaświadczenie z dnia 5 sierpnia 2015 r. k.16 plik I akt ZUS dotyczących P. A.)

W okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych wnioskodawca nie odmówił bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej. (zaświadczenie k.16 plik I akt ZUS dotyczących P. A. ,zeznania wnioskodawcy P. A. min.00:21:41 – 00:24:37 protokołu rozprawy z dnia 20 kwietnia 2016 r.)

P. A. posiada okres składkowy i nieskładkowy w wymiarze przekraczającym 40 lat. (okoliczność bezsporna, a nadto wykaz okresów składkowych i nieskładkowych k.27 plik I akt ZUS dotyczących P. A.)

W dniu 24 sierpnia 2015 r. P. A. złożył wniosek o przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego. (wniosek k. 1-6 plik I akt ZUS dotyczących P. A.)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o dowody z dokumentów zawarte w aktach emerytalnych ZUS J. K. i P. A., 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 B. K. mają tym większy walor dowodowy, że pochodzą od osoby, która zajmowała się w zakładzie pracy sprawami pracowniczymi w spornych okresach zatrudnienia wnioskodawców i korelują one z zeznaniami wnioskodawców oraz dokumentami w postaci Uchwały Zarządu (...) S.A. z 17 listopada 2014 r. oraz Regulaminu z 28 listopada 2014 r., świadectwami pracy wnioskodawców, w których wskazano, że rozwiązanie umów nastąpiło wyłącznie z przyczyn niedotyczących pracowników. Świadek ma, jako przedstawiciel pracodawcy, pełną wiedzę na temat okoliczności i przyczyn rozwiązania z wnioskodawcami 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 świadka nie zostały zasadnie podważone przez organ rentowy w toku procesu.

Sąd zważył, co następuje:

W świetle zebranego w sprawie materiału dowodowego i poczynionych na jego podstawie ustaleń faktycznych, odwołania wnioskodawców: J. K. i P. A. są zasadne i zasługują na uwzględnienie.

Stosownie do treści art.2 ust.1 punkt 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 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. Stosownie do treści art.2 ust.1 punkt 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 ww. ustawy o świadczeniach przedemerytalnych 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 punkt 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, w przypadku rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z tych przyczyn u pracodawcy zatrudniającego mniej niż 20 pracowników.

Za przyczyny nie dotyczące pracowników wynikające z ustawy z 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz.U. z 2015 roku, poz. 192 ze zm.) uważa się 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 punkt 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: J. K. i P. A. ustało w skutek rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów ww. ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Okoliczność ta stanowi niezbędną przesłankę nabycia świadczenia przedemerytalnego.

Ustalenia dokonane w toku przedmiotowej sprawy uzasadniają zmianę zaskarżonych decyzji. Przeprowadzone postępowanie sądowe wykazało bowiem, że wnioskodawcy: J. K. i P. A. spełnili wymagane przez ustawodawcę warunki do uzyskania prawa do świadczenia przedemerytalnego określone w cytowanym art.2 ust.1 punkt 5 oraz ust.3 ww. ustawy o świadczeniach przedemerytalnych.

Z dniem 31 stycznia 2015 r. zakład pracy (...) S.A. Centralny Zakład Spółki w W. rozwiązał z ubezpieczonymi stosunek pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Wyłączną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę były, bowiem przyczyny ekonomiczne. Zakład Pracy przeprowadzał restrukturyzację zatrudnienia i zmiany organizacyjne, spowodowane spadkiem zamówień i zmniejszeniem przychodów. Wnioskodawcy przystąpili do zaproponowanego przez pracodawcę (...), a z treści regulaminu tego programu oraz zeznań świadka wynika jednoznacznie, że wybór pracowników do zwolnienia należał do pracodawcy. 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 (...) skorzystało 470 pracowników. Pracodawca nie wybrał wszystkich pracowników chętnych. Pracodawca pozostawił sobie możliwość wyrażenia zgody na rozwiązanie w tym trybie umowy po to, aby zatrzymać

jedynie pracowników potrzebnych do funkcjonowania zakładu, tj. 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 odejść w czerwcu 2015 r. na mocy, którego rozwiązano umowę z kolejnymi 104 pracownikami. Stanowiska pracy pracowników zwolnionych były likwidowane. Nie istniały również żadne inne przyczyny rozwiązania umowy o pracę dotyczące wnioskodawców.

Zatem wnioskodawcy: J. K. i P. A. spełnili wszystkie wymagane przez ustawodawcę warunki do uzyskania prawa do świadczenia przedemerytalnego określone w 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.477¹⁴§2 k.p.c. zmienił zaskarżone decyzje i w punkcie 1 a przyznał J. K. prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia 5 sierpnia 2015 roku, a punkcie 1b przyznał P. A. prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia 25 sierpnia 2015 roku. Świadczenia zostały przyznane od dnia następnego po dniu złożenia wniosku o świadczenie stosownie do treści art. 7 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych z dnia 30 kwietnia 2004 r.

Stosownie do wyników postępowania, na podstawie art. 98 k.p.c., Sąd obciążył organ rentowy obowiązkiem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego poniesionych przez pełnomocnika wnioskodawców.

Od 1 stycznia 2016 roku obowiązuje rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 roku, poz.1805). Zgodnie z treścią §21 ww. rozporządzenia do spraw wszczętych i niezakończonych przed dniem wejścia w życie rozporządzenia stosuje się przepisy dotychczasowe do czasu zakończenia postępowania w danej instancji. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego należy zatem ustalić na podstawie §11 ust.2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (tekst jednolity Dz.U. 2013.490), przy uwzględnieniu treści rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 29 lipca 2015 roku zmieniającego rozporządzenie w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. z 2015 roku, poz.1078).

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 20 kwietnia 2016 r.

9 maja 2016 r.