

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 4 września 2015 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. odmówił R. B. prawa do świadczenia przedemerytalnego.

W uzasadnieniu organ rentowy wskazał, że rozwiązanie stosunku pracy nie nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy, lecz na wniosek ubezpieczonej z dnia 7 stycznia 2015 roku zawarte zostało w dniu 19 stycznia 2015 roku porozumienie stron, rozwiązujące umowę o pracę. Ponadto organ rentowy podniósł, iż nie został spełniony warunek stażu pracy, ponieważ na datę rozwiązania stosunku pracy tj. na dzień 31 stycznia 2015 roku, wnioskodawczyni udokumentowała łącznie 29 lat, 8 miesięcy i 18 dni, w tym okres składkowy w wysokości 29 lat, 4 miesięcy i 11 dni. Do okresu ubezpieczenia nie zaliczono okresu pracy w gospodarstwie rolnym rodziców w okresie od dnia 11 lutego 1978 roku do dnia 15 maja 1981 roku, ponieważ nie przedłożono zaświadczenia potwierdzającego, że były opłacane składki w KRUS. Organ rentowy wziął również pod uwagę, że gospodarstwo to nie stanowiło jedynego źródła dochodu rodziny, ponieważ bracia byli w tym czasie i już dorośli i pracowali zarobkowo.

/decyzja - k. 30-30 odwrót akt ZUS/

R. B. w dniu 17 września 2015 roku złożyła odwołanie od powyższej decyzji, wnosząc o jej uchylenie w całości lub zmianę przez przyznanie jej prawa do świadczenia przedemerytalnego. W uzasadnieniu odwołująca wskazała, iż istotą Programu Dobrowolnych Odejsć jest zachęcenie pracowników do dobrowolnego rozwiązania stosunku pracy w Zakładzie, który stoi przed koniecznością restrukturyzacji zatrudnienia. Zwykle umowy są rozwiązywane na mocy porozumienia stron z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Dalej wskazała, iż warunkiem skorzystania przez pracownika z Programu Dobrowolnych Odejsć jest uzyskanie zgody pracodawcy na rozwiązanie umowy o pracę. Osoby, które zgłoszą chęć udziału w Programie Dobrowolnych Odejsć, otrzymają potwierdzenie wyrażenia zgody przez pracodawcę. Odwołujący podniósł, iż umowy tych pracowników są rozwiązywane „z przyczyn nie dotyczących pracownika”, co - zgodnie

z ustawą z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników - uprawnia do uzyskania zabezpieczenia socjalnego w postaci między innymi zasiłku dla bezrobotnych, a po spełnieniu odpowiednich kryteriów wieku i stażu pracy, także do ubiegania się o świadczenie przedemerytalne. R. B. wywodziła, iż Program Dobrowolnych Odejsć to korzystna dla pracowników forma optymalizacji zatrudnienia. Pracownicy samodzielnie podejmują decyzję o przystąpieniu do programu i po uzyskaniu zgody pracodawcy, odchodzą z pracy, otrzymując atrakcyjną gratyfikację. Odwołująca argumentowała, iż rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło na podstawie porozumienia z dnia 19 stycznia 2015 roku, które zostało zawarte w związku z przeprowadzonym u dotychczasowego (...) Spółka Akcyjna Centralny Zakład Spółki w W. „Programem Dobrowolnych Odejsć” zainicjowanym przez pracodawcę. Przyczynę rozwiązania umowy o pracę stanowiła restrukturyzacja zatrudnienia w spółce z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Powyższe jednoznacznie wskazuje, iż inicjatywa zawarcia porozumienia stron o rozwiązaniu stosunku pracy z dnia 19 stycznia 2015 roku, nie leżała po stronie pracownika, a po stronie zakładu pracy - pracodawcy (...) Spółka Akcyjna. Odwołująca dalej podnosiła, iż Program Dobrowolnych Odejsć, przeprowadzony w Centralny Zakład Spółki nie stanowi nic innego, jak ofertę, którą pracodawca kieruje do pracownika. Porozumienie stron z dnia 19 stycznia 2015 roku rozwiązujące umowę o pracę zostało zawarte na wniosek pracownika, jednakże w ocenie skarżącej, fakt ten nie może być interpretowany i traktowany na równi z rozwiązaniem umowy o pracę z inicjatywy pracownika. (...) rozwiązania stosunku pracy zaistniała bowiem po stronie pracodawcy. Ponownie podkreśliła, iż przyczynę rozwiązania stosunku stanowiła restrukturyzacja zatrudnienia w zakładzie pracy, co należy traktować, jako przyczynę nie dotyczącą pracownika i jednocześnie świadczy o inicjatywie rozwiązania stosunku pracy leżącej po stronie pracodawcy. Dodatkowo ubezpieczona wskazała, iż w wyniku podpisania spornego porozumienia, pracodawca wypłacił jej należną zgodnie z przepisami ustawy o szczególnych zasadach rozwiązania z pracownikami stosunku pracy

z przyczyn nie dotyczących pracowników, odpłatność w wysokości przewidzianej przepisami. Wobec powyższego, zdaniem odwołującej rozwiązanie umowy o pracę na podstawie porozumienia stron z dnia 19 stycznia 2015 roku nastąpiło zgodnie z przepisami ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Odnosząc się do kwestii nie zaliczenia do okresu ubezpieczenia okresu pracy w gospodarstwie rolnym rodziców podkreślić, iż skarżąca pismem z dnia 15 grudnia 2014 roku wydanego przez Kasę Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, (które zostało złożone w organie rentowym) udokumentowała fakt podlegania ubezpieczeniu społecznemu rolników i odprowadzania składek z tego tytułu przez J. W., co zdaniem skarżącej oznacza, że zarzut organu rentowego jest niezasadny. Odnosząc się dalej do zarzutów organu rentowego podniosła, iż gospodarstwo, w którym pracowała stanowiło własność rodziców, nie zaś jej braci. Rodzice skarżące utrzymywali się jedynie z dochodów, jakie przynosiło gospodarstwo. Skarżąca pracowała w gospodarstwie rolnym rodziców codziennie. Oprócz codziennych prac polegających na pracy przy hodowli zwierząt, tj. przygotowywaniu im karmy i karmieniu, pojeniu czy wyprowadzaniu i sprowadzaniu z pastwiska, ubezpieczona wykonywała także prace w polu tj. między innymi prace przy pielęgnacji upraw, praca w czasie żniw. Bracia skarżącej także pracowali w gospodarstwie rolnym rodziców, mimo iż wykonywali pracę zarobkową.

/odwołanie – k. 2-4/

W dniu 24 września 2015 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. wydał kolejną decyzję, w której odmówił R. B. prawa do świadczenia przedemerytalnego. W uzasadnieniu organ rentowy wskazał, że rozwiązanie stosunku pracy nie nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy, lecz na wniosek ubezpieczonej z dnia 7 stycznia 2015 roku zawarte zostało w dniu 19 stycznia 2015 roku porozumienie stron, rozwiązujące umowę o pracę. Pozostałe warunki do przyznania świadczenia przedemerytalnego zostały spełnione.

/decyzja - k. 36-36 odwrót akt ZUS/

W odpowiedzi na odwołanie z dnia 19 października 2015 roku od decyzji z dnia 4 września 2015 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych wniósł o jego oddalenie, wskazując, iż decyzją z dnia 24 września 2015 roku zmieniono zaskarżoną decyzję, ustalając, iż R. B. posiada wymagany staż, nadal jednak odmówił prawa do świadczenia z uwagi na inny, niż wymagany ustawą, sposób ustania stosunku pracy.

/odpowiedź na odwołanie - k.17-18/

R. B. reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika w dniu 23 października 2015 roku złożyła odwołanie również od powyższej decyzji, wnosząc o jej zmianę i przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego na podstawie art. 2 ust.1 pkt 5 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych oraz zasądzenie od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. na jej rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Ponadto wniesiono o połączenie niniejszej sprawy ze sprawą, w której ubezpieczona złożyła odwołanie od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 4 września 2015 roku, ze względu na tożsamość podmiotową i przedmiotową sprawy. Zaskarżonej decyzji zarzucono naruszenie prawa materialnego poprzez niewłaściwe zastosowanie art. 2 ust.1 pkt 5 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych i odmowę przyznania ubezpieczonej prawa do świadczenia przedemerytalnego, w sytuacji spełnienia przez nią przesłanek wskazanych w w/w ustawie, które uprawniają do przyznania skarżącej świadczenia przedemerytalnego. W uzasadnieniu odwołująca wywodziła, jak w odwołaniu od decyzji z dnia 4 września 2015 roku.

/odwołanie – k. 2-7 akt o sygn. VIII U 2977/15/

W odpowiedzi na odwołanie z dnia 23 listopada 2015 roku od decyzji z dnia 24 września 2015 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych wniósł o jego oddalenie oraz łączne rozpoznanie ze sprawą o sygn. akt VIII U 2683/15. W uzasadnieniu odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wywodził, jak w uzasadnieniu skarżonej decyzji. Dodatkowo wskazał, że R. B. jest zarejestrowana od dnia 3 lutego 2015 roku jako osoba bezrobotna z prawem do zasiłku dla bezrobotnych w

okresie od dnia 3 lutego 2015 roku do dnia 2 lutego 2016 roku. Natomiast udowodniony przez skarżącą staż pracy wynosi ponad 35 lat okresów składkowych i nieskładkowych.

/odpowiedź na odwołanie - k.23-23 odwrót akt o sygn. VIII U 2977/15/

Postanowieniem z dnia 26 kwietnia 2016 roku Sąd połączył do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia sprawy z odwołania R. B. od decyzji organu rentowego z dnia 4 września 2015 roku i z dnia 24 września 2015 roku.

/postanowienie – k. 37 akt o sygn. VIII U 2977/15/

Na rozprawie w dniu 26 kwietnia 2016 roku pełnomocnik wnioskodawczynie poparł odwołanie oraz wniosek o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego. Pełnomocnik organu rentowego wnosił o oddalenie odwołania.

/stanowisko pełnomocnika wnioskodawcy: 00:19:03, stanowisko pełnomocnika ZUS: 00:19:15 – płyta CD k. 52/

Sąd Okręgowy w Łodzi ustalił następujący stan faktyczny:

Wnioskodawczynie R. B. urodziła się w dniu (...).

/okoliczność bezsporna/

R. B. w okresie od dnia 6 grudnia 1982 roku do dnia 31 stycznia 2015 roku była zatrudniona w (...) w W. ostatnio na stanowisku starszego magazyniera w pełnym wymiarze czasu pracy.

/świadczenie pracy - k. C2 część C akt osobowych nadesłanych przy piśmie z dn. 19.02.2016 r. – k. 44/

(...) Spółka Akcyjna w W. miała problemy ekonomiczne i prowadziła rozmowy z pracownikami odnośnie restrukturyzacji zatrudnienia i planowego wdrożenia programu umożliwiającego dobrowolne rozwiązanie stosunku pracy.

/zeznania świadka B. K.: 00:08:46 – płyta CD k. 52, zeznania wnioskodawczynie: 00:01:58 w zw. z 00:15:31– płyta CD k. 39/

Zarząd (...) Spółki Akcyjnej w W. w dniu 17 listopada 2014 roku podjął uchwałę w sprawie przyjęcia modelu optymalizacji zatrudnienia w (...) Spółce Akcyjnej. Na jej mocy zarząd (...) Spółki Akcyjnej postanowił przyjąć model optymalizacji zatrudnienia w (...) S.A. polegający na wdrożeniu u każdego z pracodawców działających w Spółce (...), na warunkach określonych w „Projekcie Wzorcowego Regulaminu Programu Dobrowolnych Odejść dla (...) S.A. stanowiącym załącznik nr 1 do uchwały.

/okoliczność bezsporna, a nadto – uchwała Zarządu (...) S.A. z dn. 17.11.2014 r. – k. 6/

Zgodnie z § 1 pkt. 2 Regulaminu Programu Dobrowolnych Odejść w (...) 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 Programu Dobrowolnych Odejść 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 Dobrowolnych Odejść było złożenie przez pracownika wniosku o przystąpienie do programu. Przystąpienie do programu stanowiło uprawnienie pracownika i było w pełni dobrowolne. Pracownik przystępował do Programu Dobrowolnych Odejść poprzez złożenie w nieprzekraczalnym terminie od dnia 29 grudnia 2014 roku do dnia 15 stycznia 2015 roku wniosku. W myśl § 3 pkt. 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 Dobrowolnych Odejść. Stosownie do § 3 pkt. 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 pkt. 11 przewidywał, że rozwiązanie umowy o pracę w ramach Programu Dobrowolnych Odejść 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 pkt. 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 roku

/regulamin Programu Dobrowolnych Odejść w (...) z dn. 28.11.2014 r. k. 11-13/

Na podstawie wskazanego wyżej regulaminu zainteresowani pracownicy w określonym terminie składali wniosek o skorzystanie z (...). Do składania wniosków namawiała ich dyrekcja. Ostateczną decyzję o przystąpieniu do programu, podejmował pracodawca, o czym informował pracownika. W przypadku pozytywnej decyzji o rozwiązaniu umowy była sporządzana decyzja o rozwiązaniu umowy i z dniem 31 stycznia 2015 roku z tymi pracownikami następowało rozwiązanie umów o pracę. Z wnioskami wystąpiło 515 pracowników, natomiast 474 z nich otrzymało stosowną zgodę pracodawcy. Zgody odmawiano przede wszystkim pracownikom zatrudnionym na stanowiskach maszynistów. Zakład pracy udzielał pracownikom zainteresowanym skorzystaniem z programu informacji, odnośnie ewentualnego spełniania przesłanek do przyznania prawa do świadczenia emerytalnego.

/zeznania świadka B. K.: 00:08:46 – płyta CD k. 52, zeznania wnioskodawczyni: 00:01:58, 00:06:45 w zw. z 00:15:31–płyta CD k. 39/

R. B. z dniem 7 stycznia 2015 roku złożyła wniosek o przystąpienie do Programu Dobrowolnych Odejść w (...), oświadczając iż zgłasza wolę rozwiązania wiążącej go z pracodawcą umowy o pracę ramach Programu Dobrowolnych Odejść na warunkach określonych w Regulaminie Programu Dobrowolnych Odejść w (...) z dnia 28 listopada 2014 roku, którego treść jest mu znana. Pracodawca wyraził zgodę na rozwiązanie umowy o pracę.

/wniosek - k. B/16/16, informacja dla pracownika - k. B/16/17 - część B akt osobowych nadesłanych przy piśmie z dn. 19.02.2016 r. – k. 44/

Z dniem 22 stycznia 2015 roku pomiędzy (...) a R. B. zawarte zostało porozumienie rozwiązujące umowę o pracę w ramach Programu Dobrowolnych Odejść. Według § 1 pkt 2 strony porozumienia zgodnie stwierdziły, iż rozwiązanie umowy o pracę w trybie porozumienia stron następuje z przyczyn nie leżących po stronie pracownika. Zgodnie z § 2 pkt 1 w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn, o których mowa w ustawie z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników wnioskodawcy przysługiwała jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości 3 krotności wynagrodzenia, ustalonego według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. Według § 2 pkt 2 mając na względzie tryb rozwiązania stosunku pracy w ramach Programu Dobrowolnych Odejść wnioskodawcy przysługiwała rekompensata w wysokości 33 krotności wynagrodzenia ustalonego wg zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

/porozumienie - k. C1 część C akt osobowych nadesłanych przy piśmie z dn. 19.02.2016 r. – k. 44/

W świadectwie pracy wystawionym przez (...) wskazano, że rozwiązanie z R. B. umowy nastąpiło w drodze porozumienia stron na podstawie art. 30 § 1 pkt. 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 (Dz. U. Nr 90, poz. 844 ze zm.). Pracodawca wskazał, że rozwiązanie umów nastąpiło wyłącznie z przyczyn niedotyczących pracownika.

/świadectwo pracy - k. C2 część C akt osobowych nadesłanych przy piśmie z dn. 19.02.2016 r. – k. 44/

Wnioskodawcy otrzymał odprawę pieniężną na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników oraz dodatkową odprawę wynikającą z Programu Dobrowolnych Odejść. Wysokość dodatkowej odprawy była uzależniona od długości stażu pracy u tego pracodawcy.

/zeznania świadka B. K.: 00:18:25 – płyta CD k. 39, zeznania wnioskodawcy: 00:02:11 w zw. z 00:35:23 – płyta CD k. 39/

Sekcja (...) w K. - A., w której pracę świadczyła R. B. została zlikwidowana.

/zeznania wnioskodawcy: 00:01:58 w zw. z 00:15:31 – płyta CD k. 39/

W czerwcu 2015 roku (...) stworzył kolejny program dobrowolnych odejść w na mocy, którego rozwiązano umowę z 104 pracownikami.

/okoliczność bezsporna/

Wnioskodawcy od dnia 3 lutego 2015 roku została zarejestrowany jako osoba bezrobotna z prawem do zasiłku dla bezrobotnych, który pobierała w okresie od dnia 3 lutego 2015 roku do dnia 2 lutego 2016 roku. W okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych wnioskodawcy nie odmówiła bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej.

/okoliczność bezsporna, a nadto zaświadczenie z PUP w K. - k. 33 akt o sygn. VIII U 2977/15/

R. B. posiada okres składkowy i nieskładkowy w wymiarze przekraczającym 35 lat.

/okoliczność bezsporna, a nadto wykaz okresów składkowych i nieskładkowych - k. 35 akt ZUS/

W dniu 6 sierpnia 2015 roku R. B. złożyła wniosek o przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego.

/wniosek k. 1-3 akt ZUS/

Zaskarżoną decyzją z dnia 4 września 2015 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. zmienił zaskarżoną decyzję z dnia odmówił wnioskodawcy prawa do świadczenia przedemerytalnego, ponieważ rozwiązanie stosunku pracy nie nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy, lecz na wniosek ubezpieczonego z dnia 7 stycznia 2015 roku zawarte zostało w dniu 19 stycznia 2015 roku porozumienie stron, rozwiązujące umowę o pracę oraz nie został spełniony warunek stażu pracy

/decyzja - k. 30-30 odwrót akt ZUS/

Decyzją z dnia 24 września 2015 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. odmówił R. B. prawa do świadczenia przedemerytalnego, ponieważ rozwiązanie stosunku pracy nie nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy, lecz na wniosek ubezpieczonej z dnia 7 stycznia 2015 roku zawarte zostało w dniu 19 stycznia 2015 roku porozumienie stron, rozwiązujące umowę o pracę. Pozostałe warunki do przyznania świadczenia przedemerytalnego zostały spełnione.

/decyzja - k. 36-36 odwrót akt ZUS/

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o całokształt materiału dowodowego zebranego w sprawie, w szczególności o dokumenty zawarte w aktach osobowych wnioskodawczynie z okresu zatrudnienia w (...), aktach rentowych ubezpieczonej, dokumenty w postaci Uchwały Zarządu (...) Spółki Akcyjnej z dnia 17 listopada 2014 roku i Regulamin (...) z dnia 28 listopada 2014 roku oraz w oparciu o zeznania świadka B. G. – (...) Spółki Akcyjnej Centralny Zakład Spółki w W. i wnioskodawczynie.

Zeznania powołanego 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 one z zeznaniami wnioskodawczynie oraz dokumentami w postaci Uchwały Zarządu (...) Spółki Akcyjnej z dnia 17 listopada 2014 roku oraz Regulaminu z dnia 28 listopada 2014 roku, a nadto także z świadectwem pracy wnioskodawczynie, w którym wskazano, że rozwiązanie umowy nastąpiło wyłącznie z przyczyn nie dotyczących pracownika. Wyżej wymieniony świadek ma zatem jako przedstawiciel pracodawcy pełną wiedzę na temat okoliczności i przyczyn rozwiązania z wnioskodawczynią stosunku pracy, ponadto nie ma żadnego interesu w tym, by zeznawać na jego korzyść, gdyż jest dla niego osobą obcą. Stanowi tym samym wiarygodne źródło dowodowe.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

W świetle zebranego w sprawie materiału dowodowego i poczynionych na jego podstawie ustaleń faktycznych, odwołania wnioskodawczynie są zasadne i zasługują 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 r., poz. 170 późn. zm.) 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 zaś do treści art. 2 ust. 1 pkt 5, ustawy o świadczeniach przedemerytalnych z dnia 30 kwietnia 2004 r., 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 z późn. zm.), przez przyczyny dotyczące zakładu pracy

należy rozumieć, między innymi, 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 roku - 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.

Przyczyny niedotyczące pracowników wynikają z ustawy z 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2015 r., poz. 192 z późn. 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 ilość 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 ustawy z 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 15 maja 2008 roku, III AUa 1567/07)

W niniejszym postępowaniu należało rozstrzygnąć, czy zatrudnienie R. B. ustало w skutek rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia tj. ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Zgodnie bowiem z cytowanym wyżej art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych okoliczność ta stanowi niezbędną przesłankę nabycia świadczenia przedemerytalnego.

Ustalenia dokonane w toku przedmiotowej sprawy uzasadniają zmianę zaskarżonej decyzji. Przeprowadzone postępowanie sądowe wykazało bowiem, że wnioskodawczyni spełniła wymagane przez ustawodawcę warunki do uzyskania prawa do świadczenia przedemerytalnego określone w cytowanym art. 2 ust. 1 pkt. 5 oraz ust. 3 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych z dnia 30 kwietnia 2004 roku.

Z dniem 31 stycznia 2015 roku zakład pracy (...) w W. rozwiązała z ubezpieczoną stosunek pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Wyłączną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę były, bowiem przyczyny ekonomiczne. Zakład Pracy przeprowadzał restrukturyzację zatrudnienia. Wnioskodawczyni 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 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 pkt. 5 i 6 regulaminu). Z (...) skorzystało 474 pracowników. Pracodawca nie wybrał wszystkich pracowników chętnych, których łącznie było 515. Pozostawił on sobie możliwość wyrażenia zgody na rozwiązanie w tym trybie umowy po to, aby zatrzymać jedynie pracowników potrzebnych do funkcjonowania zakładu. Ponadto Sądowi wiadomo jest z urzędu, że z uwagi na to, iż z programu nie skorzystała wystarczająca ilość pracowników, w czerwcu 2015 roku powstał kolejny program dobrowolnych odejść na mocy, którego rozwiązano umowę z kolejnymi 104 pracownikami. Stanowiska pracy zwolnionych pracowników zostały likwidowane.

Zatem w tym miejscu uznać należy, że skarżąca spełniła wszystkie wymagane przez ustawodawcę warunki do uzyskania prawa do świadczenia przedemerytalnego określone w cytowanym art. 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych z dnia 30 kwietnia 2004 roku, gdyż spełnienie przez ubezpieczoną pozostałych przesłanek warunkujących przyznanie powyższego świadczenia było ostatecznie między stronami bezsporne.

Mając na względzie wymienione okoliczności Sąd Okręgowy w Łodzi na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. zmienił zaskarżone decyzje i przyznał R. B. prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia 1 sierpnia 2015 roku - to jest od miesiąca, w którym złożono wniosek.

Stosownie do wyników postępowania na podstawie art. 98 § 1 i § 3 k.p.c. Sąd Okręgowy zasądził od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddziału w Ł. na rzecz R. B. kwotę 180,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego – stosownie do treści § 12 ust. 2, w zw. z § 2 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (tekst jednolity Dz. U. z 2013 r., poz. 416 ze zm.).

ZARZĄDZENIE

odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi organu rentowego z pouczeniem, wypożyczając akta rentowe.

24.05.2016