

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 29 października 2015 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł., po rozpatrzeniu wniosku z dnia 2 września 2015 r., odmówił wnioskodawczyni M. L. (1) prawa do świadczenia przedemerytalnego. W uzasadnieniu wskazano, że brak podstaw do przyznania świadczenia przedemerytalnego, ponieważ rozwiązanie umowy o pracę nie nastąpiło z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, gdyż na wniosek ubezpieczonej, a nie z inicjatywy pracodawcy zostało zawarte w dniu 19 stycznia 2015 r. porozumienie stron rozwiązujące umowę o pracę. Wnioskodawczyni posiada wymagany staż pracy.

/decyzja – k. 32 plik I akt ZUS/

Odwołanie od w/w decyzji złożyła ubezpieczona M. L. (1) i wniosła o uchylenie lub zmianę zaskarżonej decyzji i przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego. W uzasadnieniu wskazała, że istotą Programu Dobrowolnych Odejsć jest zachęcanie 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. Dodała, że 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 odejść, otrzymują potwierdzenie wyrażenia zgody przez pracodawcę. Umowy tych pracowników zostaną rozwiązane „z przyczyn nie dotyczących pracownika”, co zgodnie z ustawą z dnia 13 marca 2003 r. 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. 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.

/odwołanie – k. 2 – 3/

W odpowiedzi na odwołanie Sąd Okręgowy w Łodzi wniósł o oddalenie odwołania.

/odpowiedź na odwołanie – k. 13/

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych ustalił następujący stan faktyczny:

M. L. (1) urodziła w dniu 16 sierpnia 1962 r.

/bezsporne/

W dniu 2 września 2015 r. złożyła wniosek o świadczenie przedemerytalne.

/wniosek – k. 1 – 3 plik I akt ZUS/

Spółka (...) S.A., w której zatrudniona była ubezpieczona tworzyła Programy Dobrowolnych Odejsć. Były to odejścia na zasadzie porozumienia stron z przyczyn ekonomicznych.

/zeznania wnioskodawczyni z dnia 27 lipca 2016 r. – 00:04:34 – 00:02:09 – 00:05:16 płyta CD – k. 20/

W (...) S.A. Centralnym Zakładzie Spółki powstał regulamin Programu Dobrowolnych Odejsć z dnia 28 listopada 2014 r., który w §1 ust. 1 określa zasady i tryb rozwiązywania z uprawnionymi pracownikami (...) S.A. Centralnego Zakładu Spółki, zwanego dalej (...) – umów o pracę, zasady ustalania, a także sposób wypłaty świadczeń pieniężnych na zasadach określonych w Programie.

W §1 ust. 2 wskazano, że celem Programu jest restrukturyzacja zatrudnienia u Pracodawcy z jednoczesnym poszanowaniem tak obowiązujących przepisów powszechnego i zakładowego prawa pracy, jak też wprowadzeniem dodatkowych świadczeń dla pracowników rozwiązujących umowy o pracę w ramach Programu.

W §3 ust. 1 wskazano, że przystąpienie do Programu stanowi uprawnienie pracownika i jest w pełni dobrowolne. Pracownik przystępuje do Programu poprzez złożenie w nieprzekraczalnym terminie od dnia 29 grudnia 2014 r. do 15 stycznia 2015 r. wniosku,

W myśl §3 ust. 9, w terminie do dnia 30 stycznia 2015 r. Pracownik i Pracodawca zawierają odpowiednie porozumienie stron o rozwiązaniu umowy o pracę.

Zgodnie z §3 ust. 11, rozwiązanie umowy o pracę w ramach Programu następuje z przyczyn nie dotyczących pracowników rozumieniu ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 z późn. zm.).

/regulamin – k. 4 – 6, k. 9 - 11/

Wnioskodawczyni M. L. (1) była zatrudniona w (...) S.A. Centralnym Zakładzie Spółki w W. okresie od 1 sierpnia 1983 r. do 31 stycznia 2015 r. w pełnym wymiarze czasu pracy. W czasie zatrudnienia zajmowała stanowiska: młodszego referenta, referenta, starszego referenta, referendarza, starszego referendarza, radcy, starszego radcy, specjalisty. Rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło w drodze porozumienia stron na podstawie art. 30 §1 pkt 1 k.p. (rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron) w związku z art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Rozwiązanie umowy nastąpiło wyłącznie z przyczyn nie dotyczących pracowników.

/Świadectwo pracy – k. 6 plik IV akt ZUS/

W związku z wnioskiem M. L. (1) z dnia 13 stycznia 2015 r. o rozwiązanie umowy o pracę ustalono, że umowa o pracę pomiędzy (...) S.A., a M. L. (2) ulega rozwiązaniu z dniem 31 stycznia 2015 r. na mocy porozumienia stron tj. w trybie przewidzianym w art. 30 §1 pkt 1 k.p. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie porozumienia stron nastąpiło z przyczyn nie należących po stronie pracownika.

/porozumienie – k. 25 plik I akt ZUS/

Wnioskodawczyni po rozwiązaniu stosunku pracy jest zarejestrowana w Powiatowym Urzędzie Pracy w Ł. w okresie od 2 lutego 2015 r. do chwili obecnej. Ubezpieczona jest w trakcie poszukiwania pracy i nie odmówiła bez uzasadnionej przyczyny propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej bądź zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych. Wnioskodawczyni pobierała zasiłek dla bezrobotnych od 2 lutego 2015 r. do dnia 1 lutego 2016 r.

/zaświadczenie – k. 18/

Wnioskodawca posiada staż pracy wynoszący: 36 lat i 17 dni.

/bezsporne, wyliczenia ZUS – k. 31 plik I akt ZUS/

Sąd ustalił powyższy stan faktyczny w oparciu o dokumenty załączone do akt sprawy i zeznania wnioskodawczyni, które są logiczne i wzajemnie się uzupełniają. Dlatego też Sąd nie znalazł podstaw do kwestionowania ich wiarygodności.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

W świetle zebranego w sprawie materiału dowodowego odwołanie zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (t. j. Dz. U. z 2013 r., poz. 170), 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.

Zgodnie z ust. 2 art. 2 ustawy, 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 roku o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

Zaś ust. 3 art. 2 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.

Osoba ubiegająca się o prawo do świadczenia przedemerytalnego musi spełniać łącznie przesłanki wymienione w art. 2 ust. 1 i wymienione w ust. 3 art. 2.

Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 r., Nr 69, poz. 415 ze zm.), ilekroć w ustawie jest mowa o: przyczynach dotyczących zakładu pracy - oznacza to:

- a) 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 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 § 1¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.) z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika;

W niniejszej sprawie wnioskodawczyni domaga się przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego na podstawie art. 2 ust. 1 pkt 5 w/w ustawy wskazując, iż stosunek pracy został rozwiązany z przyczyn leżących po stronie pracodawcy oraz, że legitymuje się ponad 35 – letnim stażem pracy.

W ocenie organu rentowego ubezpieczona nie spełniła wszystkich przesłanek wskazanych w powyższym przepisie, ponieważ rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło na wniosek ubezpieczonej, a nie z inicjatywy pracodawcy zostało zawarte w dniu 21 stycznia 2015 r. porozumienie stron rozwiązujące umowę o pracę.

W ocenie Sądu Okręgowego skarżąca spełnia jednak wszystkie warunki niezbędne do uzyskania świadczenia przedemerytalnego wskazane w w/w przepisie.

W przedmiotowej sprawie poza sporem pozostawało, że wnioskodawczyni na datę rozwiązania umowy o pracę udowodniła okres ubezpieczenia w wymiarze 36 lat i 17 dni.

Bezsporne było też to, że z dniem 31 grudnia 2015 r. został z odwołującą rozwiązany stosunek pracy (...) S.A. Umowa została rozwiązana na zasadzie porozumienia stron z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, gdyż ubezpieczona przystąpiła do Programu Dobrowolnych Odejść.

Poza sporem pozostawało też, że ubezpieczona od dnia 2 lutego 2015 r. została zarejestrowana jako bezrobotna i jest nią nadal. Poza sporem pozostawało też, że ubezpieczona złożyła 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.

Sporne pozostawało jedynie to czy rozwiązanie stosunku pracy ubezpieczonej nastąpiło z przyczyn leżących po stronie pracodawcy skoro na wniosek ubezpieczonej a nie z inicjatywy pracodawcy zostało zawarte porozumienie stron rozwiązujące umowę o pracę.

Należy podkreślić, że z literalnej treści art. 2 ust. 1 pkt 5 cytowanej wyżej ustawy o świadczeniach przedemerytalnych wynika, iż prawo do świadczenia 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. W przepisie nie ma mowy o tym czy to pracodawca czy ubezpieczony ma wystąpić z inicjatywą rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron. Istotne jest jedynie to czy stosunek pracy rozwiązał się z powodu przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

Dlatego też w ocenie Sądu stanowisko organu rentowego, jest błędne.

Należy wskazać bowiem, że użyte w art. 2 ust. 1 ustawy z 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych sformułowanie "rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy", przy uwzględnieniu treści art. 32 k.p., przemawia za przyjęciem, iż do rozwiązania stosunku pracy musi dojść albo na skutek jednostronnego oświadczenia woli pracodawcy, albo na skutek porozumienia stron (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 2 marca 2010 r., III AUa 191/10). Wypada podkreślić, iż cytowany przepis, jak każda norma prawna z zakresu ubezpieczeń społecznych, musi być wykładany ściśle, co oznacza w zasadzie prymat dyrektyw wykładni językowej w odniesieniu do pozostałych metod wykładni, w tym wykładni systemowej i wykładni historycznej lub celowościowej (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 11 grudnia 2008 r., I UZP 6/08, OSNAPiUS 2009, nr 9-10, poz. 120 i orzecznictwo tam powołane).

Nie sposób nadto nie zwrócić uwagi, iż także według art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasady rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844 ze zm.), jej przepisy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, a zatem również w tym przypadku nie chodzi o jakikolwiek sposób rozwiązania przez pracodawcę stosunków pracy z leżących po jego stronie przyczyn, a jedynie o rozwiązanie umowy o pracę na skutek wypowiedzenia przez pracodawcę bądź na mocy porozumienia stron (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 5 lutego 2014 r., III AUa 939/13, Lex 1430710).

Mając na względzie powyższe wskazać należy, że wnioskodawczyni M. L. (1) była zatrudniona w (...) S.A. Centralnym Zakładzie Spółki w W. okresie od 1 sierpnia 1983 r. do 31 stycznia 2015 r. w pełnym wymiarze czasu pracy. Rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło w drodze porozumienia stron na podstawie art. 30 §1 pkt 1 k.p. (rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron) w związku z art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników oraz nastąpiło wyłącznie z przyczyn niedotyczących pracowników.

Mając na uwadze powyższe argumenty, Sąd Okręgowy uznał, że w dacie wydania zaskarżonej decyzji ubezpieczona spełniała wszystkie warunki do uzyskania świadczenia przedemerytalnego.

W zakresie daty przyznania świadczenia, Sąd oparł się na przepisie art. 7 ust. 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych.

Skarżąca złożyła wniosek w dniu 2 września 2015 r., a zatem świadczenie przysługuje jej od dnia 3 września 2015 r.

Wobec powyższego należało zmienić zaskarżoną decyzję, o czym Sąd Okręgowy orzekł w wyroku na podstawie art. 477¹⁴ § 2 kpc.

ZARZĄDZENIE

odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć organowi rentowemu.

K.K-W.