

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 19 października 2015 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł., po rozpatrzeniu wniosku z dnia 9 października 2015 roku, odmówił E. O. prawa do świadczenia przedemerytalnego. W uzasadnieniu decyzji organ rentowy podniósł, że rozwiązanie umowy o pracę z ubezpieczonym nie nastąpiło zgodnie z przepisami ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Nastąpiło bowiem na wniosek pracownika, a nie na wniosek pracodawcy. Jednocześnie ZUS wskazał, że wnioskodawca udokumentował wymagany 40-letni okres składkowy i nieskładkowy oraz że uwzględniony został okres pracy w gospodarstwie rolnym rodziców. /decyzja - k. 33 - 33 verte plik I akt ZUS/

W dniu 27 października 2015 roku E. O. wniósł odwołanie od powyższej decyzji, wnosząc o jej zmianę i przyznanie świadczenia przedemerytalnego. Ubezpieczony podniósł, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło na podstawie porozumienia z pracodawcą, zawartego w związku z przeprowadzonym w (...) S.A. Centralny Zakład Spółki w W. (...) zainicjowanym przez pracodawcę. Wskazał, że 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, ale fakt ten w ocenie ubezpieczonego, nie może być interpretowany jako rozwiązanie umowy o pracę z inicjatywy pracownika. (...) ta leżała bowiem po stronie pracodawcy. Wnioskodawca podkreślił, że na skutek podpisania porozumienia stron rozwiązującego stosunek pracy, pracodawca wypłacił mu odprawę pieniężną należną zgodnie z przepisami ustawy z 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Zdaniem skarżącego rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło zatem zgodnie z przepisami powołanej ustawy, z przyczyn dotyczących zakładu pracy. /odwołanie - k. 2 - 3/

W złożonej w dniu 24 listopada 2015 roku odpowiedzi na odwołanie organ rentowy podtrzymał argumentację przedstawioną w zaskarżonej decyzji i wniósł o oddalenie odwołania. /odpowiedź na odwołanie - k. 14 - 14 verte/

W dniu 16 grudnia 2015 roku pełnomocnik wnioskodawcy dodatkowo wniósł o stwierdzenie odpowiedzialności organu rentowego za nieustalenie ostatniej okoliczności niezbędnej do wydania decyzji. /pismo procesowe - k. 19/

W toku postępowania strony podtrzymały swoje stanowiska w sprawie. Pełnomocnik wnioskodawcy poparł odwołanie oraz wniósł o ustalenie odpowiedzialności organu rentowego za nieustalenie ostatniej okoliczności sprawy oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Pełnomocnik ZUS wniósł o oddalenie odwołania oraz wniosku o ustalenie odpowiedzialności. /stanowiska stron - e-protokół z dnia 24 maja 2016 roku - 00:01:55 - 00:02:14 - płyta - k. 39; e-protokół z dnia 22 listopada 2016 roku - 00:11:36 - 00:14:06 - płyta - k. 48/

Sąd Okręgowy w Łodzi ustalił następujący stan faktyczny:

Ubezpieczony E. O. urodził się w dniu (...). /okoliczność bezsporna, a nadto: wniosek o świadczenie przedemerytalne - k. 1 akt ZUS/

W dniu 11 sierpnia 2015 roku ubezpieczony złożył wniosek o świadczenie przedemerytalne. /okoliczność bezsporna, a nadto: wniosek o świadczenie przedemerytalne - k. 1 akt ZUS/

Decyzją z dnia 24 września 2015 roku - znak (...) - (...) - SP5 - (...) - Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł., po rozpatrzeniu wniosku z dnia 17 września 2015 roku, odmówił E. O. prawa do świadczenia przedemerytalnego. W uzasadnieniu decyzji organ rentowy podniósł, że wnioskodawca nie udokumentował wymaganego 40-letniego stażu pracy. /okoliczność bezsporna, a nadto: decyzja - k. 26 - 26 verte plik I akt ZUS/

W dniu 9 października 2015 roku ubezpieczony wniósł o ponowne rozpatrzenie wniosku o przyznanie świadczenia przedemerytalnego z uwzględnieniem zatrudnienia

w gospodarstwie rolnym rodziców. /okoliczność bezsporna, a nadto: wniosek - k. 28 plik I ZUS/

Wnioskodawca w okresie od 25 lipca 1977 roku do 31 stycznia 2015 roku w pełnym wymiarze czasu pracy był zatrudniony w (...) S.A. Centralny Zakład Spółki w W. ostatnio na stanowisku ustawiacza. /okoliczność bezsporna, a nadto: świadectwo pracy - k. 9 plik I akt ZUS, akta osobowe - k. 28/

Zarząd (...) S.A. w W. w dniu 17 listopada 2014 r. podjął uchwałę w sprawie przyjęcia modelu optymalizacji zatrudnienia w (...) S.A. dotyczącą wdrożenia (...). Na tej podstawie opracowany został Regulamin Programu Dobrowolnych Odejsć. /uchwała - k. 9/

Zgodnie z § 1 pkt 2 regulaminu celem wprowadzenie 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 mają zastosowanie do wszystkich pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę przez pracodawcę. Przepisy programu nie mają 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 jest 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, zgodnie z § 3, 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 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. Stosownie zaś 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. Dalej § 3 pkt. 11 przewidywał, że rozwiązanie umowy o pracę w ramach Programu następuje z przyczyn niedotyczących pracowników w rozumieniu ustawy z dnia z ustawy z 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Pracodawca w § 3 pkt. 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 z 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. /regulamin - k. 5 - 6/

Regulamin (...) został podpisany przez dyrektora zakładu i wszedł w życie w dniu 28 listopada 2014 r. /regulamin - k. 7/

Przyczyna rozwiązania umowy o pracę z wnioskodawcą miała charakter ekonomiczny i była związana z racjonalizacją zatrudnienia w całej spółce w W. w oparciu o Program Dobrowolnych Odejsć z dnia 28 listopada 2014 roku. Do rozwiązania umów w ramach Programu dochodziło z inicjatywy pracodawcy. Pracownicy zgłaszali chęć skorzystania z Programu, ale to pracodawca podejmował decyzje w tym przedmiocie. Umowa została rozwiązana w drodze porozumienia stron na podstawie art. 30 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy w związku z art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Rozwiązanie umowy nastąpiło wyłącznie z przyczyn niedotyczących pracownika. /zeznania świadka B. K. - e-protokół z dnia 22 listopada 2016 roku - 00:03:10 - 00:05:25 - płyta - k.48, świadectwo pracy - k. 9 plik I akt ZUS/

W świadectwie pracy wystawionym wnioskodawcy wskazano, że rozwiązanie z ubezpieczonymi umów nastąpiło w drodze porozumienia stron na podstawie art. 30 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy w związku z art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących

pracowników. Rozwiązanie umowy nastąpiło wyłącznie z przyczyn nie dotyczących pracownika. /świadcstwo pracy - k. 9 plik I akt ZUS/

Program Dobrowolnych Odejść wynikł z nienajlepszej sytuacji ekonomicznej, spadku przewozów w (...) S.A. Z Programu skorzystało 474 pracowników spółki. Wnioski były składane do dnia 15 stycznia 2015 roku. Sytuacja ekonomiczna spółki nie uległa znaczącej poprawie, w związku z czym w maju 2015 roku wprowadzony został kolejny program dobrowolnych odejść z datą rozwiązania umów - 30 czerwca 2015 roku, z czego skorzystało 107 pracowników. Gdyby nie doszło do rozwiązania umowy o pracę w trybie porozumienia stron najprawdopodobniej umowa z wnioskodawcą zostałaby rozwiązana z dniem 30 czerwca 2015 roku za wypowiedzeniem, z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Pracownicy odchodzący z pracy z tego programu otrzymali też odprawy przewidziane w ustawie z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. /zeznania świadka B. K. - e-protokół z dnia 22 listopada 2016 roku - 00:05:25 - 00:07:59 - płyta - k.48/

Pracownicy byli powiadomieni o Programie. Organizowane były spotkania z pracownikami, wywieszane ogłoszenia i afisze. Działa infolinia. /zeznania świadka B. K. - e-protokół z dnia 22 listopada 2016 roku - 00:07:59 - 00:08:34 - płyta - k.48/

Wnioskodawca wystąpił z wnioskiem o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, ponieważ naczelnik zaproponował mu odejście w ramach Programu Dobrowolnych Odejść. To była jedyna przyczyna, dla której ubezpieczony złożył wniosek

o rozwiązanie stosunku pracy. Stanowisko wnioskodawcy zostało zlikwidowane. /zeznania wnioskodawcy - e-protokół z dnia 22 listopada 2016 roku - 00:09:57 - 00:10:55 - płyta - k.48/

Wnioskodawca był informowany jak skorzystać z Programu, jak wypełnić wniosek. /zeznania wnioskodawcy - e-protokół z dnia 22 listopada 2016 roku - 00:10:55 - 00:11:24 - płyta - k.48/

Wnioskodawca jest zarejestrowany jako bezrobotny w Powiatowym Urzędzie Pracy w Ł. od dnia 2 lutego 2015 roku. Nie odmówił bez uzasadnionej przyczyny propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej bądź zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych w rozumieniu ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 roku

o świadczeniach przedemerytalnych. /okoliczność bezsporna, a nadto: zaświadczenie – k. 10 plik I akt ZUS/

W dniu 1 sierpnia 2015 roku upłynął okres 180 dni pobierania zasiłku dla bezrobotnych, co zostało stwierdzone zaświadczeniem z dnia 6 sierpnia 2015 roku. /okoliczności bezsporne, a nadto: zaświadczenie – k. 10 i karta wypłaty świadczeń - k. 11 plik I akt ZUS/

Wnioskodawca ma wymagany 40 - letni okres składkowy i nieskładkowy, na który złożyły się: praca w gospodarstwie rolnym rodziców (14 czerwca 1973 roku - 31 marca 1976), zatrudnienie w PREFABET Ł.” sp. z o.o. w Ł. (1 kwietnia 1976 roku do 18 lipca 1977 roku) oraz praca w (...) S.A. Centralny Zakład Spółki w W. (25 lipca 1977 roku do 31 stycznia 2015 roku). /okoliczności bezsporne, a nadto: świadectwo pracy - k. 3 plik II akt ZUS; zeznania świadka T. P. - e-protokół z dnia 24 maja 2016 roku - 00:05:05 - 00:10:33 - płyta - k. 39; zeznania świadka L. S. e-protokół z dnia 24 maja 2016 roku - 00:10:33 - 00:17:59 - płyta - k. 39)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie powołanych dowodów w postaci dokumentów znajdujących się w aktach niniejszej sprawy oraz w aktach ZUS, a także na podstawie zeznań wnioskodawcy oraz świadków - przede wszystkim świadka B. G. - (...) S.A. Centralny Zakład Spółki w W..

Wartości dowodowej zeznań nie kwestionowała żadna ze stron.

Zeznania świadka B. K. mają tym większy walor dowodowy, że jest to osoba, która w (...) S.A. Centralny Zakład Spółki w W.

w spornych okresach zajmowała się sprawami pracowniczymi. Świadek, jako przedstawiciel pracodawcy, ma pełną wiedzę na temat okoliczności i przyczyn rozwiązania z wnioskodawcą stosunku pracy, ponadto nie ma żadnego interesu w tym, by zeznawać na jego korzyść, ponieważ jest dla wnioskodawcy osobą obcą. Jednocześnie zeznania te w pełni korespondują z pozostałym materiałem dowodowym.

Sąd dokonując ustaleń w zakresie przyczyn rozwiązania stosunku pracy w wnioskodawcą opierał się również na treści dokumentów - uchwały z dnia 17 listopada 2014 roku oraz Regulaminu Programu Dobrowolnych Odejść z dnia 28 listopada 2014 roku, które wraz z osobowym materiałem dowodowym pozwoliły na ustalenie przyczyn rozwiązania umowy o pracę z wnioskodawcą, sytuacji finansowej zakładu pracy, celu wprowadzenia Programu, a także na ustalenie, jaka byłaby sytuacja zawodowa wnioskodawcy, gdyby z Programu nie skorzystał.

Na podstawie tak ustalonego materiału dowodowego Sąd dał wiarę twierdzeniom wnioskodawcy, że stosunek pracy został z nim rozwiązany wyłącznie z przyczyn nie dotyczących pracownika.

Zgromadzony materiał dowodowy tworzy w niniejszej sprawie logiczną całość, uzupełniając się wzajemnie i pozwalając na dokonanie jednoznacznych i stanowczych ustaleń w zakresie przyczyny rozwiązania ostatniego stosunku pracy z ubezpieczonym.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

Odwołanie jest zasadne.

W rozpoznawanej sprawie przedmiotem sporu było, czy E. O. spełnił wszystkie przesłanki do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego określone w ustawie z dnia 30 kwietnia 2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych (tekst jednolity Dz. U. z 2013 r., poz. 170 ze zm.).

Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 5 powołanej ustawy 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. 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych stanowi, że 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.

Stosownie do treści art. 2 ust. 3 wyżej wymienionej ustawy świadczenie przedemerytalne przysługuje osobie określonej w ust. 1 po upływie co najmniej 180 dni 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 180 - dniowy okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych.

Osoba ubiegająca się o świadczenie przedemerytalne musi spełniać łącznie przesłanki wymienione w art. 2 powołanej ustawy.

Bezspornym jest, że wnioskodawca ma wymagany 40-letni okres składkowy i nieskładkowy, co przyznał organ rentowy już w treści zaskarżonej decyzji. Spełnia również przesłanki określone w 2 ust. 3 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych. Przedmiotem sporu było jedynie, czy do rozwiązania stosunku pracy doszło wyłącznie z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia.

Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jednolity Dz. U. z 2016 roku, poz. 645 ze zm.) ilekroć w ustawie jest mowa o przyczynach dotyczących zakładu pracy - oznacza to:

- a) 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 r. - 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,
- 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 z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Wskazać należy, że ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników z dnia 13 marca 2003 roku (t.j. Dz. U. z 2015 roku, poz. 192) dotyczy jedynie pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników. Dzięki zawartemu w powołanym przepisie ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy odesłaniu do Kodeksu pracy ustawodawca regulacja ta odnosi się jednak również do osób zwalnianych z tych przyczyn niedotyczących pracowników również w mniejszych zakładach (vide wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 15 maja 2008 roku, III AUa 1567/07).

Zgodnie z art. 10 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników z dnia 13 marca 2003 roku (t.j. Dz. U. z 2016 roku, poz. 1474) przepisy art. 5 ust. 3-6 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1.

Za przyczyny niedotyczące pracownika uważa się przyczyny ekonomiczne, organizacyjne, produkcyjne lub technologiczne powodujące konieczność dokonania tzw. zwolnień grupowych przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników.

W niniejszej sprawie należało rozstrzygnąć, czy zatrudnienie E. O. ustało na 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 (tekst jednolity Dz. U. z 2016 roku, poz. 645 ze zm.). Zgodnie z cytowanym wcześniej art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych okoliczność ta stanowi bowiem niezbędną przesłankę nabycia świadczenia przedemerytalnego.

Ustalenia dokonane w toku przedmiotowej sprawy uzasadniają zmianę zaskarżonych decyzji. Przeprowadzone postępowanie sądowe wykazało, że wnioskodawca spełnił wszystkie wymagane w art. 2 ust. 1 pkt 5 oraz ust. 3 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych przesłanki do nabycia tego świadczenia

Z dniem 31 stycznia 2015 roku zakład pracy (...) S.A. Centralny Zakład Spółki w W. rozwiązał z ubezpieczonymi stosunek pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Wyłączną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę były bowiem przyczyny ekonomiczne. Zakład Pracy przeprowadzał restrukturyzację zatrudnienia. Wnioskodawca przystąpił do zaproponowanego przez pracodawcę (...), a z treści regulaminu tego programu oraz zeznań świadka B. G. - (...) S.A. wynika jednoznacznie, że wybór pracowników do zwolnienia należał do pracodawcy. Pracownicy byli zachęcani do złożenia wniosku o przystąpienie do Programu. Korzyścią było otrzymanie odprawy. Gdyby wnioskodawca nie przystąpił do Programu stosunek pracy zostałby z nim rozwiązany z dniem 30 czerwca 2015 roku z przyczyn dotyczących pracodawcy.

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 łącznie 581 pracowników.

Sama chęć pracownika nie była wystarczająca. Wyboru pracowników dokonywał pracodawca. Celem takiego rozwiązania było zatrzymanie jedynie pracowników potrzebnych do funkcjonowania zakładu, co wynikało z trudnej sytuacji finansowej spółki. Program był realizowany w dwóch turach. Stanowiska pracy pracowników zwolnionych były likwidowane.

Zgodnie z art. 7 ust. 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, prawo do świadczenia przedemerytalnego ustala się na wniosek osoby zainteresowanej, od następnego dnia po dniu złożenia wniosku wraz z dokumentami, o których mowa w ust. 3 (tj. dowody uzasadniające prawo do świadczenia przedemerytalnego, w tym decyzja o utracie prawa do zasiłku dla bezrobotnych lub informację o upływie 6 miesięcy pobierania zasiłku dla bezrobotnych, o którym mowa w art. 2 ust. 3, a także dowody wymagane do ustalenia prawa do emerytury oraz jej wysokości, określone przepisami ustawy o emeryturach i rentach z FUS).

E. O. złożył wniosek o świadczenie przedemerytalne w dniu 11 sierpnia 2015 roku.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy w Łodzi na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. zmienił zaskarżoną decyzję z dnia 19 października 2015 roku i przyznał E. O. prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia 12 sierpnia 2015 roku.

Z uwagi na wynik postępowania Sąd o kosztach procesu orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 12 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 (t. j. Dz. U. 2013, poz. 461) w brzmieniu nadanym przez § 1 pkt 3b Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 29 lipca 2015 roku zmieniającego rozporządzenia w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. z 2015 roku, poz. 1079). Sąd zasądził zatem od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddziału w Ł. na rzecz E. O. kwotę 180,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd zastosował ww. rozporządzenia z uwagi na datę wniesienia odwołania od zaskarżonej decyzji. Obecnie obowiązujące Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 roku, poz. 1800) zmienione Rozporządzeniem Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 roku zmieniającym rozporządzenie w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. 2016, poz.

1668) nie ma bowiem zastosowania do spraw wszczętych i niezakończonych przed dniem jego wejścia w życie - tj. przed 1 stycznia 2016 roku. Do czasu zakończenia takich postępowań w danej instancji stosuje się przepisy dotychczasowe.

Sąd uwzględnił również wniosek pełnomocnika wnioskodawcy o ustalenie odpowiedzialności organu rentowego za nieustalenie ostatniej okoliczności niezbędnej do wydania decyzji.

Zgodnie z art. 118 ust. 1 i 1a ustawy z dnia 17 grudnia 1998 roku o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (tekst jednolity Dz. U. z 2016 roku, poz. 887 ze zm.) organ rentowy wydaje decyzję w sprawie prawa do świadczenia lub ustalenia jego wysokości po raz pierwszy w ciągu 30 dni od wyjaśnienia ostatniej okoliczności niezbędnej do wydania tej decyzji, z uwzględnieniem ust. 2 i 3 oraz art. 120. W razie ustalenia prawa do świadczenia lub jego wysokości orzeczeniem organu odwoławczego za dzień wyjaśnienia ostatniej okoliczności niezbędnej do wydania decyzji uważa się również dzień wpływu prawomocnego orzeczenia organu odwoławczego, jeżeli organ rentowy nie ponosi odpowiedzialności za nieustalenie ostatniej okoliczności niezbędnej do wydania decyzji. Organ odwoławczy, wydając orzeczenie, stwierdza odpowiedzialność organu rentowego.

Powołany art. 118 ust. 1 a znajduje w niniejszej sprawie odpowiednie zastosowanie na mocy art. 11 pkt 1 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych (tekst jednolity Dz. U. z 2013 r., poz. 170 ze zm.).

Sąd przyznając ubezpieczonemu prawo do świadczenia przedemerytalnego był zatem zobowiązany do zamieszczenia w sentencji wyroku rozstrzygnięcia w przedmiocie odpowiedzialności organu rentowego za nieustalenie ostatniej okoliczności niezbędnej do wydania decyzji.

W wyroku z 25 stycznia 2005r., I UK 159/04 Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że wydanie przez organ rentowy niezgodnej z prawem decyzji odmawiającej wypłaty świadczenia w sytuacji, gdy było możliwe wydanie decyzji zgodnej z prawem oznacza, że opóźnienie w spełnieniu świadczenia jest następstwem okoliczności, za które organ rentowy ponosi odpowiedzialność, choćby nie można było mu zarzucić niestaranności w wykładni i zastosowaniu prawa.

W ocenie Sądu Okręgowego w przedmiotowej sprawie są podstawy do obciążenia ZUS odpowiedzialnością za nieustalenie okoliczności niezbędnych do wydania decyzji o przyznaniu ubezpieczonemu prawa do świadczenia przedemerytalnego. ZUS dysponował bowiem wszystkimi niezbędnymi dokumentami, a tylko błędna i nieuzasadniona wykładnia przepisów prawa doprowadziła do wydania niewłaściwej decyzji.

Z tych wszystkich względów Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

M.U.