

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 2 września 2015 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. odmówił J. S. 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 19.01.2015 r. porozumienie stron, rozwiązujące umowę o pracę. (decyzja k. 35 – 35 verte akt ZUS)

Od powyższej decyzji wnioskodawca odwołał się w dniu 25 września 2015 r. do Sądu Okręgowego w Łodzi wnosząc o jej zmianę i przyznanie prawa do spornego świadczenia. Skarżący podniósł, 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. Wnioskodawca podkreślił, że w wyniku podpisania porozumienia stron rozwiązującego stosunek pracy, pracodawca wypłacił mu należną zgodnie z przepisami z ustawy z 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844 ze zm.), odprawę pieniężną. Wobec powyższego w ocenie odwołującego się rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło zgodnie z przepisami przytoczonej ustawy. (odwołanie k. 2 – 3)

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniosł o jego oddalenie wywodząc jak w uzasadnieniu decyzji. (odpowiedź na odwołanie k. 18 – 18 verte)

Sąd Okręgowy w Łodzi ustalił następujący stan faktyczny:

Wnioskodawca J. S. urodził się w dniu (...) (okoliczność bezsporna).

Wyżej wymieniony od dnia 1 września 1972 r. do dnia 31 stycznia 2015 r. był zatrudniony w (...) S.A. Centralny Zakład Spółki w W. ostatnio na stanowisku kontrolera w pełnym wymiarze czasu pracy. (świadcstwo pracy k. 23 akt ZUS)

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

W § 1 pkt. 2 regulamin przewidywał, że celem wprowadzenie 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 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 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. § 3 pkt. 11 przewidywał zaś, że rozwiązanie umowy o pracę w ramach Programu następuje z przyczyn nie dotyczących pracowników w rozumieniu ustawy z dnia 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 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 17.11.2014 r. k. 11, regulamin z 28.11.2014 r. k. 5 - 7)

Na podstawie wskazanego wyżej regulaminu zainteresowani pracownicy w określonym terminie składali akces o skorzystanie z (...). Ostateczną decyzję podejmował jednak zawsze pracodawca, o czym był informowany pracownik. W przypadku pozytywnej decyzji o rozwiązaniu umowy była sporządzana decyzja o rozwiązaniu umowy i z dniem 31 stycznia 2015 r. z tymi pracownikami następowało rozwiązanie umów o pracę. Celem programu była racjonalizacja zatrudnienia. Zakład pracy miał problemy ekonomiczne i konieczne było ograniczenie zatrudnienia w pewnych jednostkach terenowych. W K. skorzystało z tego programu około 30 – 40 pracowników. Pracodawca pozostawił sobie możliwość wyrażenia zgody na rozwiązanie w tym trybie umowy po to, aby zatrzymać pracowników potrzebnych do funkcjonowania zakładu. Zgody nie otrzymali wszyscy pracownicy. (zeznania wnioskodawcy k. 26 verte)

Ubezpieczony J. S. wziął udział w (...) i pracodawca wyraził zgodę na rozwiązanie z nim umowy o pracę. Jego stanowisko pracy zostało zlikwidowane i nikt nie został zatrudniony na jego miejsce. Obecnie obiekt, w którym pracował ubezpieczony został całkowicie zamknięty i nie jest w nim prowadzona żadna działalność. Wnioskodawca otrzymał odprawę pieniężną, zgodnie z przepisami 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.). Wysokość odprawy była uzależniona od długości stażu pracy u tego pracodawcy. Oprócz odprawy otrzymał on także rekompensatę w wysokości 32 wynagrodzeń. (zeznania wnioskodawcy k. 26 verte)

W świadectwie pracy wystawionym przez (...) S.A wskazano, że rozwiązanie z ubezpieczonym umowy nastąpiło w drodze porozumienia stron na podstawie art. 30 § 1 pkt. 1 k.p. w zw. z art. 10 ustawy z dnia 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844 ze zm.). Wskazano, że rozwiązanie umowy nastąpiło wyłącznie z przyczyn nie dotyczących pracownika. (świadectwo pracy k. 23 akt ZUS)

Ubezpieczony J. S. w dniu 2 lutego 2015 r. został zarejestrowany w Powiatowym Urzędzie Pracy w Ł. i uzyskał status osoby bezrobotnej. Od dnia 1 lutego 2015 r. do 1 lutego 2016 r. pobierał z tego tytułu zasiłek dla bezrobotnych. (zaświadczenie k. 24 akt ZUS)

W okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych wnioskodawca nie odmówił bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej. (bezsporne)

J. S. posiada okres składkowy i nieskładkowy w wymiarze przekraczającym 40 lat. (okoliczność bezsporna, a nadto wykaz okresów składkowych i nieskładkowych k. 33 - 34 akt ZUS)

W dniu 3 sierpnia 2015 r. J. S. złożył wniosek o przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego. (wniosek k. 1-5 akt ZUS)

Decyzją z dnia 2 września 2015 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. odmówił J. S. 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 19.01.2015 r. porozumienie stron, rozwiązujące umowę o pracę. (decyzja k. 35 – 35 verte 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 wnioskodawcy i dokumenty w postaci Uchwały Zarządu (...) S.A. z 17.11.2014 r. i Regulamin (...) z 28.11.2014 r. oraz o zeznania wnioskodawcy J. S.. Zeznania wyżej wymienionego są jasne, logiczne i wewnętrznie spójne. Podkreślić należy, że zeznania wnioskodawcy nie zostały zasadnie podważone przez organ rentowy w toku procesu, stanowią zatem wiarygodne źródło dowodowe.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

W świetle zebranego w sprawie materiału dowodowego i poczynionych na jego podstawie ustaleń faktycznych, odwołanie wnioskodawcy J. S. 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 (Dz. U. z 2013 r., poz. 170 t.j.) 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, iż 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 wraz z późniejszymi zmianami), 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 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.

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 (Dz. U. z 2015 r., 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 ilość osób (do którego nie mają zastosowania przepisy ustawy z 13.03.2003 r.) 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. (vide wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 15 maja 2008 roku, III AUa 1567/07)

W niniejszym postępowaniu należało rozstrzygnąć, czy zatrudnienie wnioskodawcy J. S. ustało w skutek rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia tj. ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Zgodnie bowiem z cytowanym wyżej art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. 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 wnioskodawca J. S. spełnił 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 r.

Z dniem 31 stycznia 2015 r. zakład pracy (...) S.A. Centralny Zakład Spółki w W. rozwiązał z ubezpieczonym stosunek pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. 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 wnioskodawcy 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). W K. skorzystało z tego programu około 30 – 40 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. Stanowiska pracy pracowników zwolnionych były likwidowane i nikt nie był zatrudniany na ich miejsce.

Zatem w tym miejscu uznać należy, że wnioskodawca J. S. spełnił 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 ubezpieczonego 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 zaskarżoną decyzję i przyznał J. S. prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia 4 sierpnia 2015 r.- to jest od dnia następnego po dniu złożenia wniosku o świadczenie stosownie do treści art. 7 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych z dnia 30 kwietnia 2004 r.

Na marginesie zauważyć należy, że analogiczny tok rozumowania, który przyjęty został w niniejszej sprawie przeprowadził także Sąd Okręgowy w Łodzi w wielu sprawach toczących się z odwołania byłych pracowników (...) S.A. Centralny Zakład Spółki w W. od decyzji Zakładu (...) I Oddział w Ł., a w szczególności w sprawach o sygn. akt VIII U 2611/15, VIII U 2626/15, VIII U 2673/15.

Z/ odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć organowi rentowemu, wypożyczając akta emerytalne.