

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 17 lipca 2017 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych, II Oddział w Ł. w Z., po rozpatrzeniu wniosku z dnia 28 czerwca 2017 roku, odmówił wnioskodawczyni A. R. prawa do świadczenia przedemerytalnego wskazując, iż podstawą rozwiązania stosunku pracy u ostatniego pracodawcy było odwołanie wnioskodawczyni ze składu Zarządu i (...) Wiceprezesa Zarządu Spółki na mocy art.30 § 1 pkt 3 Kodeksu Pracy, a nie z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Natomiast zgodnie z obowiązującymi przepisami, obligatoryjną przesłanką do przyznania świadczenia przedemerytalnego, w przypadku zakładu pracy zatrudniającego powyżej 20 pracowników, jest rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika na mocy ustawy z dnia 13.03.2003r. (Dz.U. Nr 90 poz. 844 ze zmianami) o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

/decyzja z dnia 17 lipca 2017 r. – akta ZUS karty nienumerowane/

Odwołanie od powyższej decyzji złożyła wnioskodawczyni w dniu 18 sierpnia 2017 roku, zaskarżając ją w całości. Wnioskodawczyni wniosła o zmianę zaskarżonej decyzji poprzez przyznanie świadczenia przedemerytalnego.

W uzasadnieniu swego stanowiska wskazała, iż podstawą prawną rozwiązania jej stosunku pracy u pracodawcy (...) Banku (...) S.A. w W. było odwołanie ze składu Zarządu i (...) Wiceprezesa Zarządu Spółki. Odwołująca podniosła, iż na wskazanym stanowisku była zatrudniona w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 czerwca 2015 r. Natomiast odwołanie jej z tej funkcji nastąpiło bez podania konkretnych przyczyn na 14 dni przed wejściem w okres ochronny. W ocenie skarżącej stanowisko, które zajmowała zostało zlikwidowane przez pracodawcę, zarząd stał się jednoosobowym, a zatem doszło do faktycznej redukcji zatrudnienia ze względów ekonomicznych (spółka była w trudnej sytuacji finansowej). Tym samym rozwiązanie jej stosunku pracy nastąpiło z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy i wynikało z przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r., o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz.U. z 2015 r. poz 192 ze zm.). Na dzień wypowiedzenia i rozwiązania stosunku pracy nie wiedziała o zmianach organizacyjnych, nie kwestionowała więc dokonanego wypowiedzenia i nie wnosiła o sprostowanie świadectwa pracy.

/ odwołanie k. 2-4/

W odpowiedzi na odwołanie z dnia 28 sierpnia 2018 roku organ rentowy wniósł o jego oddalenie wywodząc jak w zaskarżonej decyzji.

/ odpowiedź na odwołanie k. 5-5v./

Sąd Okręgowy w Łodzi ustalił następujący stan faktyczny:

A. R. urodziła się w dniu (...). Z wykształcenia jest ekonomistą.

/bezsporne/

W dniu 28 czerwca 2017 roku wnioskodawczyni złożyła wniosek o przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego.

/wniosek o świadczenie przedemerytalne –akta ZUS karty nienumerowane/

Odwołująca zatrudniona została w (...) Banku (...) S.A. w W., od 1 czerwca 2015 roku, na podstawie umowy o pracę z dnia 28 maja 2016 roku, w pełnym wymiarze czasu pracy, na czas pełnienia funkcji Wiceprezesa Zarządu.

/umowa k.111-117/

Odwołująca zatrudniona została w (...) Banku (...) S.A. w W. na podstawie umowy o pracę z dnia 25 marca 2016 roku, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku Prezesa Zarządu.

/umowa k.89-91/

Wnioskodawczyni A. R. była zatrudniona w (...) Banku (...) S.A. w okresie od 1 czerwca 2015 r. do 30 września 2016 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku Wiceprezesa Zarządu. Umowa zawarta została na czas nieokreślony.

/świadczenie pracy z dnia 10 października 2016 r. akta ZUS karty nienumerowane, k. 120/

Oświadczeniem pracodawcy z dnia 8 czerwca 2016 r. doręczonym powódce 16 czerwca 2016 r. rozwiązano stosunek pracy powódki za wypowiedzeniem. W oświadczeniu wskazano, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę, jest jej odwołanie ze składu Zarządu i (...) Wiceprezesa Zarządu spółki – zgodnie z uchwałą Rady Nadzorczej nr (...) z dnia 8 czerwca 2016 r. wskazano, iż okres wypowiedzenia upłynie z dniem 30 września 2016 r.

/ oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę z dnia 8 czerwca 2016 r. akta ZUS karty nienumerowane, k.140-141/

Stosunek pracy ustał w wyniku wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę – art. 30 §1 pkt. 2 kp.

/świadczenie pracy z dnia 10 października 2016 r. akta ZUS karty nienumerowane, k. 120/.

Wnioskodawczyni nie została zapoznana z przyczyną odwołania. A. R. nie składała odwołania od dokonanego wypowiedzenia nie domagała się też sprostowania świadectwa pracy.

/zeznania wnioskodawczyni A. R. – e – protokół rozprawy z dnia 19 kwietnia 2018 roku – 00:03:33 – 00:03:46 płyta CD – k. 147, w zw. z informacyjnymi wyjaśnieniami e – protokół rozprawy z dnia 16 stycznia 2018 roku – 00:01:34 – 00:09:29 – płyta CD k. 29/

(...) Banku (...) S.A. jest spółką publiczną. Przedmiotem działalności spółki jest m.in. obsługa wierzytelności, zarządzanie funduszami inwestycyjnymi przede wszystkim sekurytyzacyjnymi.

/zeznania wnioskodawczyni A. R. – e – protokół rozprawy z dnia 19 kwietnia 2018 roku – 00:03:33 – 00:03:46 płyta CD – k. 147, w zw. z informacyjnymi wyjaśnieniami e – protokół rozprawy z dnia 16 stycznia 2018 roku – 00:01:34 – 00:14:08 – płyta CD k. 29, Statut Spółki w wersji aktualnej na dzień 1 czerwca 2015 r. k.155 -158/.

Spółka kierowana jest przez Zarząd jedno lub wieloosobowy. Liczbę członków zarządu określa Uchwała Rady Nadzorczej. Do zakresu działania zarządu należą wszelkie sprawy niezastrzeżone na mocy przepisów prawa lub Statutu do kompetencji innych organów spółki. Praca Zarządu kieruje Prezes Zarządu. Członkowie Zarządu są zobowiązani do współdziałania w zakresie wspólnego prowadzenia spraw spółki. Decyzje Zarządu zapadają w formie uchwał podejmowanych na posiedzeniu. Do składania oświadczeń w imieniu spółki uprawnieni są w przypadku Zarządu wieloosobowego – dwóch członków Zarządu działających łącznie lub członek Zarządu działający łącznie z prokurentem w przypadku Zarządu jednoosobowego –Prezes Zarządu samodzielnie.

/Statut Spółki k.155 -158 w wersji aktualnej na dzień 1 czerwca 2015 r., (...) Banku (...) S.A. obowiązujący od dnia 1 stycznia 2015 r. k. 52-53, wypis z KRS k 30-38/.

Uchwałą Rady Nadzorczej (...) Banku (...) Spółki Akcyjnej z dnia 17 kwietnia 2015 r. nr (...) odwołano z tym dniem ze składu Zarządu Spółki i funkcji Wiceprezesa Zarządu Spółki (...)

/ uchwała RN z dnia 17 kwietnia 2015 r. k. 159/.

Uchwałą Rady Nadzorczej (...) Banku (...) Spółki Akcyjnej z dnia 17 kwietnia 2015 r. nr (...) ustalono, iż z tym dniem Zarząd spółki będzie jednoosobowy. Jednocześnie uchylono uchwałę Rady Nadzorczej Spółki nr (...)/2014 z dnia 23 kwietnia 2014 r. w sprawie ustanowienia Zarządu dwuosobowego.

/ uchwała RN z dnia 17 kwietnia 2015 r. k. 160/.

Uchwałą Rady Nadzorczej (...) Banku (...) Spółki Akcyjnej z dnia 28 maja 2015 r. nr (...) powołano w skład Zarządu Spółki na funkcję Wiceprezesa Zarządu Spółki powódkę A. R.. Uchwała weszła w życie z dniem 1 czerwca 2015 r.

/ uchwała RN z dnia 28 maja 2015 r. k. 54 i k. 161/.

Uchwałą Rady Nadzorczej (...) Banku (...) Spółki Akcyjnej z tego samego dnia nr (...) ustalono, iż z tym dniem Zarząd spółki będzie dwuosobowy. Jednocześnie uchylono uchwałę Rady Nadzorczej Spółki nr (...)/2015 z dnia 17 kwietnia 2015 r. w sprawie ustanowienia Zarządu jednoosobowego.

/ uchwała RN z dnia 28 maja 2015 r. k. 162/.

Uchwałą Rady Nadzorczej (...) Banku (...) Spółki Akcyjnej z dnia 10 grudnia 2015 r. nr (...) powołano z dniem 1 kwietnia 2016 r. na stanowisko Prezesa Zarządu Spółki odwołującą A. R..

/ uchwała RN z dnia 10 grudnia 2015 r. k. 163/.

Na mocy aneksu dpumowy o pracę z dnia 1 kwietnia 2016 roku, z tym dniem zmieniono wnioskodawczyni warunki pracy i powierzono jej stanowisko Wiceprezesa Zarządu Spółki.

/ aneks k.83-84/

Uchwałą Rady Nadzorczej (...) Banku (...) Spółki Akcyjnej z dnia 21 marca 2016 r. nr (...) ustalono, iż z dniem 1 kwietnia 2016 r. Zarząd Spółki będzie jednoosobowy. Jednocześnie uchylono uchwałę Rady Nadzorczej Spółki nr (...)/2015 z dnia 28 maja 2015 r. w sprawie ustanowienia Zarządu dwuosobowego.

/ uchwała RN z dnia 21 marca 2016 r. k. 164/.

Uchwałą Rady Nadzorczej (...) Banku (...) Spółki Akcyjnej z dnia 31 marca 2016 r. nr (...) powołano z dniem 1 kwietnia 2016 r. na stanowisko Prezesa Zarządu Spółki Pana J. T.. Jednocześnie uchylono uchwałę Rady Nadzorczej nr 18/2015 r. z dnia 10 grudnia 2015 r. w sprawie powołania Prezesa Zarządu.

/ uchwała RN z dnia 31 marca 2016 r. k. 165/.

Uchwałą Rady Nadzorczej (...) Banku (...) Spółki Akcyjnej z tego samego dnia nr (...) ustalono, iż z dniem 1 kwietnia 2016 r. Zarząd Spółki będzie dwuosobowy. Jednocześnie uchylono uchwałę Rady Nadzorczej Spółki nr (...)/2016 z dnia 21 marca 2016 r. w sprawie ustanowienia Zarządu jednoosobowego.

/ uchwała RN z dnia 21 marca 2016 r. k. 166/.

Uchwałą Rady Nadzorczej (...) Banku (...) Spółki Akcyjnej z dnia 8 czerwca 2016 r. nr (...) odwołano z tym dniem A. R. ze składu Zarządu i funkcji Wiceprezesa.

/ uchwała RN z dnia 8 czerwca 2016 r. k. 55 i k. 167/.

Uchwałą Rady Nadzorczej (...) Banku (...) Spółki Akcyjnej z tego samego dnia nr (...) ustalono, iż od dnia 8 czerwca 2016 r. Zarząd Spółki będzie jednoosobowy. Jednocześnie uchylono uchwałę Rady Nadzorczej Spółki nr (...)/2016 z dnia 31 marca 2016 r. w sprawie ustanowienia Zarządu dwuosobowego.

/ uchwała RN z dnia 8 czerwca 2016 r. k. 168/.

Uchwałą Rady Nadzorczej (...) Banku (...) Spółki Akcyjnej z dnia 20 czerwca 2016 r. nr (...) powołano w skład Zarządu nowej kadencji Panią G. S. i powierzono jej funkcję Prezesa Zarządu Spółki. Uchwała weszła w życie z dniem 1 lipca 2016 r.

/ uchwała RN z dnia 20 czerwca 2016 r. k. 56 ,k. 169/

Uchwałą Rady Nadzorczej (...) Banku (...) Spółki Akcyjnej z tego samego dnia nr (...) powołano w skład Zarządu nowej kadencji Pana R. B. i powierzono mu funkcję Wiceprezesa Zarządu Spółki. Jednocześnie powierzono ww. pełnienie obowiązków Prezesa zarządu Spółki w okresie od dnia 20 czerwca 2016 r. do dnia 30 czerwca 2016 r.

/uchwała RN z dnia 20 czerwca 2016 r. k. 57, k. 170/

Uchwałą Rady Nadzorczej (...) Banku (...) Spółki Akcyjnej z tego samego dnia nr (...) ustalono, że skład Zarządu Spółki od dnia 1 lipca 2016 r. będzie dwuosobowy.

/uchwała RN z dnia 20 czerwca 2016 r. k. 58, k 171/.

Uchwałą Rady Nadzorczej (...) Banku (...) Spółki Akcyjnej z dnia 28 lipca 2016 r. (...) ustalono, że skład Zarządu spółki od tego dnia będzie jednoosobowy jednocześnie uchylono uchwałę nr 19 z dnia 20 czerwca 2016 r.

/uchwała RN z dnia 28 lipca 2016 r. k 172/.

Uchwałą Rady Nadzorczej (...) Banku (...) Spółki Akcyjnej z dnia 28 lipca 2016 r. 23/2016 r. powierzono z tym dniem Panu R. B. pełnienie obowiązków Prezesa Zarządu spółki.

/uchwała RN z dnia 28 lipca 2016 r. k 173/.

Uchwałą Rady Nadzorczej (...) Banku (...) Spółki Akcyjnej z dnia 18 sierpnia 2016 r. nr (...) powołano z tym dniem Pana R. B. na stanowisko Prezesa Zarządu Spółki.

/uchwała RN z dnia 18 sierpnia 2016 r. k. 59, k.174/.

Uchwałą Rady Nadzorczej (...) Banku (...) Spółki Akcyjnej z dnia 24 listopada 2016 r. nr (...) ustalono , iż od dnia 1 grudnia 2016 r. Zarząd Spółki będzie dwuosobowy.

/uchwała RN z dnia 24 listopada 2016 r. k.175/.

Uchwałą Rady Nadzorczej (...) Banku (...) Spółki Akcyjnej z dnia 24 listopada 2016 r. nr (...) powołano w skład Zarządu Spółki na funkcję Wiceprezesa Zarządu Spółki (...). Uchwała weszła w życie z dniem 1 grudnia 2016 r.

/ uchwała RN z dnia 24 listopada 2016 r. k. 60 k. 176/.

W okresie zatrudnienia powódki spółka była w trudnej sytuacji finansowej i ekonomicznej. Rok 2015 zakończyła strata w kwocie ponad 7 milionów złotych przy kapitale powyżej 8 milionów złotych. Spółka na koniec 2016 r. miała zysk ale wynikało to z jednorazowej sprzedaży aktywów i były to wierzytelności.

/zeznania wnioskodawczyni A. R. – e – protokół rozprawy z dnia 19 kwietnia 2018 roku – 00:03:33 – 00:03:46 płyta CD – k. 147, w zw. z informacyjnymi wyjaśnieniami e – protokół rozprawy z dnia 16 stycznia 2018 roku – 00:01:34 – 00:14:08 –płyta CD k. 29, wypis z KRS k 30-38 zeznania świadka G. S. e – protokół rozprawy z dnia 16 stycznia 2018 roku – 00:16:41 – 00:36:22 –płyta CD k. 29/

W związku powyższym wnioskodawczyni dążyła do likwidacji stanowisk pracy. Zlikwidowano jeden etat w dziale kadrowo – płacowym. Osoba ta odeszła z powodu likwidacji stanowiska pracy. Spółka zatrudniała pod koniec 2015 r.

55-54 osoby. Na koniec 2016 r. pracowały 54 osoby. Nie było możliwości zmniejszenia zatrudnienia w spółce w istotny sposób ponieważ jeden indykatore prowadził ponad 200 spraw w egzekucji, podczas gdy średnia wynosi około 100 spraw. Prezes zaczęła obniżanie wynagrodzeń np. w departamencie informatyki.

/zeznania wnioskodawczyni A. R. – e – protokół rozprawy z dnia 19 kwietnia 2018 roku – 00:03:33 – 00:03:46 płyta CD – k. 147, w zw. z informacyjnymi wyjaśnieniami e – protokół rozprawy z dnia 16 stycznia 2018 roku – 00:01:34 – 00:14:08 – płyta CD k. 29, zeznania świadka G. S. e – protokół rozprawy z dnia 16 stycznia 2018 roku – 00:16:41 – 00:36:22 – płyta CD k. 29/.

Prezes Zarządu (...) Banku (...) Spółki Akcyjnej w okresie od 1 do 23 lipca 2016 r. G. S. otrzymywała wynagrodzenie niższe jako prezes niż wnioskodawczyni jako wiceprezes było to uzasadnione trudną sytuacją finansową spółki. Z uwagi na te okoliczności jak i konieczność restrukturyzacji miała prowadzić spółkę jednoosobowo. W chwili objęcia przez nią funkcji zarząd był faktycznie jednoosobowy po czym na dwa dni przed powołaniem jej otrzymała informacje, iż będzie obsadzone stanowisko wiceprezesa. G. S. kontaktowała się z głównym akcjonariuszem i prezentowała swoje stanowisko, iż obsadzenie funkcji wiceprezesa stanowi zbyt duży koszt dla firmy. G. S. sama zrezygnowała ze sprawowania stanowiska prezesa. Kiedy odchodziła spółka miała olbrzymią stratę. Po jej odejściu prezes B. rozpoczął procedurę sprzedaży najcenniejszych aktywów.

/zeznania świadka G. S. e – protokół rozprawy z dnia 16 stycznia 2018 roku – 00:16:41 – 00:36:22 – płyta CD k. 29/.

Wnioskodawczyni spełnia wszystkie warunki do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego poza przyczyną rozwiązania stosunku pracy.

/bezsporne/

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie powołanych dokumentów znajdujących się w aktach ZUS, stanowiących dokumentację osobową wnioskodawczyni jak i dokumentacji przedłożonej przez jej byłego pracodawcę, dotyczącej wewnętrznej organizacji spółki w szczególności w oparciu o (...) Banku (...) S.A., Regulamin Działania Zarządu tej spółki, liczne uchwały jej Rady Nadzorczej oraz pomocniczo w oparciu o wypis z KRS. Żaden ze wskazanych dokumentów nie był kwestionowany przez strony, brak było zatem podstaw do podważenia ich wiarygodności

Sąd oparł także ustalenia faktyczne w sprawie na podstawie zeznań świadka G. S. oraz w ograniczonym zakresie na podstawie zeznań wnioskodawczyni A. R.. Sąd odmówił częściowo wiary zeznaniom wnioskodawczyni w zakresie, w jakim wskazywała, że wyłączną przyczyną odwołania jej ze stanowiska Wiceprezesa Zarządu były przyczyny leżące po stronie pracodawcy tj. redukcja etatów związana z likwidacją dwuosobowego zarządu podyktowana trudną sytuacją ekonomiczną pracodawcy. Przeczy temu ustalony w sprawie stan faktyczny. W istocie spółka zatrudniająca wnioskodawczynię znajdowała się w trudnej sytuacji finansowej, w związku z czym sama powódka podejmowała czynności restrukturyzacyjne. Niemniej jednak brak jest jakichkolwiek podstaw do uznania, iż zmiany organizacyjne w ramach składu ilościowego Zarządu podyktowane były właśnie tymi względami. Podkreślić należy, iż skład zarządu spółki z jednoosobowego na dwuosobowy jak i odwrotnie zmieniał się wielokrotnie. Przy czym w ocenie Sądu było to raczej związane z koniecznością dostosowania liczby członków zarządu do stanu faktycznego czyli rzeczywistej liczby tych członków. Nie sposób nie dostrzec, iż uchwały o zmianie liczby członków następowały niezwłocznie po uchwałach o powołaniu lub odwołaniu członków zarządu i w ocenie sądu tylko z tym się wiązały. Świadek G. S. Prezes Zarządu (...) Banku (...) Spółki Akcyjnej w okresie od 1 do 23 lipca 2016 r. zeznała co prawda, iż postulowała wprowadzenie jednoosobowego zarządu z uwagi na wyniki finansowe firmy, jednakże jej postulaty nie zostały spełnione, choć pierwotnie jej to obiecywano. Zdaniem Sądu okoliczności sprawy wskazują raczej, iż zarząd sprawowany jednoosobowo był u byłego pracodawcy powódki rozwiązaniem przejściowym do czasu obsadzenia stanowisk prezesa i wiceprezesa przez osoby wybrane i wyznaczone do tego celu zgodnie ze stanowiskiem akcjonariuszy. Z tych też względów twierdzenia wnioskodawczyni co do rozwiązania jej stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy w oparciu o przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r., o szczególnych zasadach

rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz.U. z 2015 r. poz 192 ze zm.), nie mogą zostać zaakceptowane.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

Odwołanie wnioskodawczyni jest niezasadne i podlega oddaleniu.

Zgodnie z treścią art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych (t. j. Dz. U. z 2017 r., poz. 2148), 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 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U.

z 2017 r. poz. 1065, 1292, 1321, 1428 i 1543), 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.

Zgodnie z ust. 2 art. 2 przedmiotowej 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 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2017 r. poz. 1383 i 1386), zwanej dalej „ustawą o emeryturach i rentach z FUS”.

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 ust. 1 i wymienione w art. 2 ust. 3.

Z powyższych przepisów wynika zatem, że prawo do świadczenia przedemerytalnego na podstawie art. 2 ust. 1 pkt 2 powołanej ustawy przysługuje kobiecie, która spełniła łącznie wszystkie przesłanki prawne określone w art. 2 tej ustawy. Po pierwsze rozwiązano z nią stosunek pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w którym była zatrudniona przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy oraz posiada okres uprawniający do emerytury w wymiarze co najmniej 30 lat, w stosunku do kobiet, oraz ukończyła 55 lat.

Po drugie, świadczenie przedemerytalne przysługuje dopiero po upływie co najmniej 180 dni pobierania zasiłku dla bezrobotnych. Po trzecie, 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. Po czwarte, ustawodawca stwierdził, że po wskazanym okresie wyczekiwania, ubezpieczona powinna nadal być zarejestrowana jako bezrobotna i złożyć 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. A zatem skoro przesłanki wskazane w poszczególnych punktach ust. 1 art. 2 ustawy muszą być spełnione

łącznie, to brak spełnienia choćby jednej przesłanki skutkuje brakiem możliwości przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego.

W niniejszej sprawie wnioskodawczyni domaga się przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego na podstawie art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, wskazując, że stosunek pracy został z nią rozwiązany z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w którym była zatrudniona powyżej 6 miesięcy oraz że legitymuje się ponad 30 – letnim okresem uprawniającym do emerytury i spełnia pozostałe przesłanki określone w ustawie. Wskazane okoliczności były niesporne. Organ rentowy zakwestionował natomiast prawo do świadczenia przedemerytalnego, ponieważ stosunek pracy lub stosunek służbowy nie został rozwiązany z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Tym samym istota sporu sprowadza się do rozstrzygnięcia, czy rozwiązanie stosunku pracy z wnioskodawczynią nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Natomiast definicja legalna przyczyn dotyczących zakładu pracy zawarta została w art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. a – d ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t. j. Dz. U. z 2018 r., poz. 1265) 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 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. (Dz.U. Nr 90 poz 844 ze zm) 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 2018 r. poz. 917, 1000 i 1076), 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 roku - Kodeks pracy z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Zgodnie z art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2016 r., poz. 1474) Przepisy ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej:

1) 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników,

2) 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników,

3) 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników

- zwanego dalej „grupowym zwolnieniem”.

Kwestia zwolnienia indywidualnego uregulowana natomiast została w art. 10 ust. 1 cytowanej powyżej ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Zgodnie z powołanym przepisem art. 5 ust. 3-6 i art. 8 Ustawy stosuje się odpowiednio w razie konieczności

rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących 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.

Należy podkreślić, że z treści powyższego przepisu wynika, iż przepisy ustawy stosuje się w stosunku do pracowników, w sytuacji gdy przyczyny rozwiązania stosunku pracy nie dotyczące pracowników są wyłącznym powodem wypowiedzenia stosunku pracy. Wskazać należy, że konieczność wypowiedzenia stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika musi istnieć w przeświadczeniu pracodawcy i być związana z celem i funkcjonowaniem łączącego strony stosunku pracy, natomiast nie może mieć dodatkowego źródła w okolicznościach dotyczących pracownika, a zwłaszcza w sposobie wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych, gdyż wówczas przyczyna wypowiedzenia nie dotycząca pracownika nie ma charakteru wyłączności (por. wyrok Sądu Najwyższego z 22 stycznia 2015 r., III PK 59/14, L.). Ponadto, wskazuje się również, że przepisy ustawy szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników stosuje się w przypadku rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących ani pracownika, ani pracodawcy a nie tylko z przyczyn dotyczących pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 10 marca 2016 r., III PK 81/15, Legalis nr 1472274).

W przedmiotowym stanie faktycznym brak podstaw do uznania, iż wypowiedzenie powódce umowy o pracę w związku z odwołaniem jej ze składu Zarządu i funkcji Wiceprezesa Zarządu spółki na mocy art. 30 1 pkt 3 kp nastąpiło wyłącznie z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Materiał dowodowy zgromadzony w sprawie nie daje podstaw do przyjęcia, iż u podstaw tego odwołania leżały względy ekonomiczne i likwidacja stanowiska pracy powódki. W istocie pracodawca wnioskodawczyni znajdował się w złej kondycji finansowej jednakże zmiany organizacyjne w zarządzie zmiana jego składu z dwuosobowego na jednoosobowy nie była wypadkową niedoboru środków finansowych i działań zmierzających do ograniczenia zatrudnienia przy określonym rodzaju pracy poprzez likwidację stanowiska pracy. Zmian składu osobowego Zarządu u byłego pracodawcy wnioskodawczyni dokonywano bez względu na jego kondycję finansową, dostosowując jego funkcjonowanie do doraźnych potrzeb w zależności od chęci przyznania konkretnego stanowiska tej lub innej osobie, która w ocenie akcjonariuszy spółki najpełniej gwarantowała sprawne wykonywanie nałożonych na nią zadań i osiągnięcie zysków. Wnioskodawczyni została odwołana ze stanowiska Wiceprezesa Zarządu. W ślad za tym nie doszło jednak do ostatecznej likwidacji jej stanowiska. (...) Banku (...) Spółki Akcyjnej nadal naprzemiennie funkcjonuje w składzie jedno lub dwuosobowym. Brak więc podstaw do uznania, iż wypowiedzenie umowy o pracę nastąpiło bezwzględnie i wyłącznie z przyczyn nie dotyczących wnioskodawczyni jako pracownika. To zaś wyklucza możliwość zastosowania dyspozycji art. 10 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

Reasumując, w ocenie Sądu Okręgowego A. R. nie spełnia wszystkich ustawowych przesłanek warunkujących uzyskanie prawa do świadczenia przedemerytalnego. W jej przypadku – co słusznie podniósł organ rentowy w zaskarżonej decyzji - nie doszło bowiem do rozwiązania stosunku pracy z przyczyn leżących wyłącznie po stronie pracodawcy z przyczyn nie dotyczących pracownika.

Z tych też względów, Sąd Okręgowy w Łodzi na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k. p. c. oddalił odwołanie wnioskodawczyni jako bezzasadne.

ZARZĄDZENIE

Odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć wnioskodawczyni.

11 X 2018 roku.

J.L.