

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 9 września 2015 r. znak (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. odmówił P. O. prawa do świadczenia przedemerytalnego, z uwagi na fakt, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn nie leżących po stronie zakładu pracy, gdyż - na wniosek ubezpieczonego, a nie na wniosek pracodawcy, zostało zawarte w dniu 19.01.2015r. porozumienie stron , rozwiązujące umowę o pracę .

(decyzja k. 15 akt ZUS)

Od powyższej decyzji – P. O. wniósł odwołanie w dniu 16 września 2015 r. do Sądu Okręgowego w Łodzi, wnosząc o jej uchylenie lub 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 przeprowadzonym w zakładzie pracy - (...) S.A Centralny Zakład Spółki w W. (...), zainicjowanym przez pracodawcę. Faktyczną przyczynę 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 z dnia 19 stycznia 2015r. , rozwiązujące umowę o pracę, zostało zawarte na wniosek pracownika, jednakże fakt ten, w ocenie ubezpieczonego, 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 im 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 wniósł o jego oddalenie, podnosząc, że P. O. , urodzony (...), w dniu 3.08.2015r., złożył wniosek o ustalenie prawa do świadczenia przedemerytalnego, załączając świadectwo pracy z ostatniego miejsca pracy (...) , z którego wynika, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło w wyniku rozwiązania umowy o pracę w drodze porozumienia stron na podstawie art. 30 & 1 pkt 1 kodeksu pracy w związku z art. 10 ustawy z dnia 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Z porozumienia stron z dnia 19.01.2015r. wynika, że rozwiązanie umowy za porozumieniem stron nastąpiło na wniosek pracownika z dnia 14.01.2015r.

(odpowiedź na odwołanie k. 13 – 13 verte)

Na terminie rozprawy z dnia 20 kwietnia 2016 r. profesjonalny pełnomocnik wnioskodawcy poparł odwołanie .

Pełnomocnik ZUS wniósł o oddalenie odwołania

(e-protokół rozprawy z dnia 20.04.2016 r. k. 61)

Sąd Okręgowy w Łodzi ustalił następujący stan faktyczny:

P. O. urodził się w dniu (...) Z zawodu jest elektromonterem.

(okoliczności bezsporne).

P. O. od dnia 10 lipca 1974 r. do dnia 31 stycznia 2015 r. był zatrudniony w (...) S.A. Centralny Zakład Spółki w W. na stanowiskach: rzemieślnik praktykant, rzemieślnik, starszy rzemieślnik, elektromonter, starszy elektromonter, specjalista elektromonter, starszy specjalista elektromonter - w pełnym wymiarze czasu pracy.

(świadczenie pracy k. C2 akt osobowych k. 46)

Pracodawca wnioskodawcy - (...) S.A. w dniu 17 listopada 2014 r. podjęło uchwałę dotyczącą (...). Na podstawie tego został opracowany w dniu 28 listopada 2014r. - **Regulamin Dobrowolnych Odejsć.**

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 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 (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 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 (...) został podpisany przez dyrektora zakładu w dniu 28 listopada 2014 r.

(kserokopia uchwały Zarządu (...) S.A. z 17.11.2014 r. k. 4, kserokopia Regulaminu z 28.11.2014 r. k. 9 - 11)

Na podstawie wskazanego wyżej regulaminu, zainteresowany (...), pracownik, w określonym terminie, składał akces o skorzystanie z tego programu . Ostateczną decyzję podejmował jednak zawsze pracodawca, o czym był informowany pracownik. W przypadku pozytywnej decyzji pracodawcy 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 restrukturyzacja i racjonalizacja zatrudnienia, z uwagi na problemy ekonomiczne zakładu pracy.

W chwili powstawania programu centralny zakład liczył 3200 pracowników. Z (...) skorzystało 470 pracowników. Pracodawca pozostawił sobie możliwość wyrażenia zgody na rozwiązanie w tym trybie umowy po to, aby zatrzymać pracowników potrzebnych do funkcjonowania zakładu, w szczególności maszynistów pojazdów trakcyjnych. Zgody nie otrzymało około 15 pracowników. W sytuacji, gdy nie skorzystała z programu wystarczająca ilość osób, powstał kolejny program dobrowolnych odejsć w czerwcu 2015 r. na mocy, którego rozwiązano umowę z 24 pracownikami. Program obejmował swoim zakresem właściwość Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z terenu województwa (...), (...), (...), (...) i (...) i tylko z okręgu (...) pracownicy nie otrzymali świadczenia przedemerytalnego.

(zeznania świadka B. K. k. 50-51)

Ubezpieczony P. O. wziął udział w (...) i pracodawca wyraził zgodę na rozwiązanie umowy o pracę. W ramach restrukturyzacji zatrudnienia – wnioskodawca, który pracował w pionie utrzymania i napraw taboru trakcyjnego . Wnioskodawca zgłosił akces przystąpienia do programu dobrowolnych odejść , z którego skorzystali wszyscy jego współpracownicy z pionu utrzymania i napraw taboru trakcyjnego . Z tego pionu nikt nie został zwolniony z pracy , ale część pracowników została przesunięta do innych komórek organizacyjnych zakładu pracy .

Wnioskodawca rekompensatę i otrzymał odprawę pieniężną, 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.). Wysokość odprawy była uzależniona od długości stażu pracy u tego pracodawcy.

(zeznania świadka B. K. k. 50-51, zeznania wnioskodawcy k. 61)

W świadectwie pracy, wystawionym przez (...) S.A wskazano, że rozwiązanie z ubezpieczonymi umów nastąpiło w drodze porozumienia stron na podstawie art. 30 § 1 pkt. 1 kp w zw. z art. 10 ustawy z dnia 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844 ze zm.). Wskazano, że rozwiązanie umów nastąpiło wyłącznie z przyczyn niedotyczących pracownika. (świadectwo pracy w aktach osobowych k. C2)

P. O. w dniu 3 lutego 2015 r. został zarejestrowany w Powiatowym Urzędzie Pracy w Ł. i uzyskał status osoby bezrobotnej. Od dnia 3 lutego 2015 r. do 2 lutego 2015 r. [**czyli w wymiarze przekraczającym 180 dni**] pobierał, z tego tytułu, zasiłek dla bezrobotnych. Nadal jest zarejestrowany jako bezrobotny . W okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych wnioskodawca nie odmówił , bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej.

(okoliczność bezsporna , decyzja z dnia 6.02.2015r. k. 53 , zaświadczenie z PUP k. 8 akt ZUS).

P. O. posiada okres składkowy i nieskładkowy : w wymiarze 39 lata 10 miesięcy – okresów składkowych , 8 miesięcy 22 dni – okresów nieskładkowych , oraz 1 rok 6 miesięcy 24 dni okresów pracy w gospodarstwie rolnym

(okoliczność bezsporna, a nadto wykaz okresów składkowych i nieskładkowych k. 13-14 akt ZUS)

W dniu 3 sierpnia 2015 r. P. O. złożył wniosek o przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego.

(wniosek. 1-5, oraz k. 16 akt ZUS).

Zaskarżoną decyzją z dnia 9 września 2015 r. znak (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. odmówił P. O. prawa do świadczenia przedemerytalnego, z uwagi na fakt, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn nie leżących po stronie zakładu pracy, gdyż - na wniosek ubezpieczonego, a nie na wniosek pracodawcy, zostało zawarte w dniu 19.01.2015r. porozumienie stron , rozwiązujące umowę o pracę .

(decyzja k. 15 akt ZUS)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o całokształt materiału dowodowego zebranego w sprawie, w szczególności o dokumenty zawarte w aktach emerytalnych wnioskodawcy oraz dokumenty w postaci Uchwały Zarządu (...) S.A. z 17.11.2014 r. i Regulamin (...) z 28.11.2014 r. , i w oparciu o osobowe źródła dowodowe - zeznania świadka B. G. – (...) S.A. Centralny Zakład Spółki w W. oraz zeznania wnioskodawcy .

Zeznania powołanego świadka mają tym większy walor dowodowy, że pochodzą od osoby, która zajmowała się, w przedmiotowym zakładzie pracy, sprawami pracowniczymi w spornych okresach zatrudnienia i korelują one z zeznaniami wnioskodawcy oraz dokumentami w postaci Uchwały Zarządu (...) S.A. z 17.11.2014 r. oraz Regulaminu z 28.11.2014 r., a nadto także z treścią świadectwa pracy wnioskodawcy, w którym wskazano, że rozwiązanie umów nastąpiło wyłącznie z przyczyn niedotyczących pracowników. Wyżej wymieniony świadek ma zatem, jako przedstawiciel pracodawcy, pełną wiedzę na temat okoliczności i przyczyn rozwiązania z wnioskodawcami stosunku

pracy, ponadto nie ma żadnego interesu w tym, by zeznawać na ich korzyść, gdyż jest dla nich osobą obcą. Stanowi tym samym wiarygodne źródło dowodowe. Podkreślić należy także, iż zeznania przedmiotowego świadka nie zostały zasadnie podważone przez organ rentowy w toku procesu.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

W świetle zebranego w sprawie materiału dowodowego i, poczynionych na jego podstawie ustaleń faktycznych, odwołanie jest zasadne i zasługuje na uwzględnienie.

Stosownie do **treści art. 2 ust. 1 pkt 5**, ustawy o świadczeniach przedemerytalnych z dnia 30 kwietnia 2004 r. (Dz. U. z 2013 r., poz. 170 t.j.), 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 niedotyczące 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 P. O. 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 zaskarżonych decyzji. Przeprowadzone postępowanie sądowe wykazało bowiem, że P. O. 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 dokonanych ustaleń wynika, że 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, **zapropionowanego przez pracodawcę** (...), a z treści regulaminu tego programu oraz zeznań świadka wynika jednoznacznie, że **wyбір pracowników do zwolnienia należał do pracodawcy**. Przez zakład pracy pracownicy, wśród nich także wnioskodawca, byli zachęceni do złożenia wniosku o przystąpienie do Programu pracownicy, którzy kwalifikowali się do otrzymania świadczeń przedemerytalnych.

Z dokonanych ustaleń wynika, że **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 chwili powstawania programu centralny zakład liczył 3200 pracowników. Z (...) skorzystało 470 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, tj. głównie pracowników zatrudnionych na stanowisku maszynistów pojazdów trakcyjnych. Zgody na rozwiązanie umowy o pracę nie otrzymało około 15 pracowników. W sytuacji, gdy nie skorzystała z programu wystarczająca ilość osób powstał kolejny program dobrowolnych odejść w czerwcu 2015 r. na mocy, którego rozwiązano umowę z 24 pracownikami. Stanowiska pracy pracowników zwolnionych były likwidowane.

Zatem w tym miejscu uznać należy, że P. O. 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 P. O. 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.

Z/ odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi ZUS, wyrażając zgodę na wypożyczenie akt ZUS.