

Sygn. akt III AUa 1225/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 września 2017 r.

Sąd Apelacyjny w Łodzi III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: SSA Joanna Baranowska

Sędziowie: SSA Anna Rodak (spr.)

del. SSO Sylwestra Przybysz

Protokolant: sekretarz sądowy Małgorzata Matusiak

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 28 września 2017 r. w Ł.

sprawy **M. K. (1), S. O. (1) i K. J.**

przeciwko **Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł.**

o prawo do świadczenia przedemerytalnego

na skutek apelacji S. O. (1)

od wyroku Sądu Okręgowego w Łodzi

z dnia 27 czerwca 2016 r. sygn. akt VIII U 2607/15

- 1. zmienia zaskarżony wyrok oraz poprzedzającą go decyzję organu rentowego i przyznaje S. O. (1) prawo do świadczenia przedemerytalnego o od dnia 22 sierpnia 2015 roku;**
- 2. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddziału w Ł. na rzecz S. O. (1) kwotę 270 (dwieście siedemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.**

Sygn. akt III AUa 1225/16

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 4 września 2015 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. odmówił M. K. (1) 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.

Od powyższej decyzji M. K. (1) wniósł odwołanie w dniu 14 września 2015 r. 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 przeprowadzaniem w zakładzie pracy - (...) S.A Centralny Zakład Spółki w W. (...) zainicjowanym przez pracodawcę.

Decyzją z dnia 31 sierpnia 2015 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. odmówił K. J. 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 21.01.2015r. porozumienie stron , rozwiązujące umowę o pracę .

(Od powyższej decyzji K. J. wniósł odwołanie w dniu 15 września 2015 r. 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.

Decyzją z dnia 26 sierpnia 2015 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. odmówił S. O. (1) 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 z dnia 14.01.2015r. , a nie na wniosek pracodawcy, zostało zawarte w dniu 19.01.2015r. porozumienie stron , rozwiązujące umowę o pracę .

Od powyższej decyzji S. O. (1) - wniósł odwołanie w dniu 14 września 2015 r. 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.

Pełnomocnik ZUS wniósł o oddalenie odwołań.

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 27 czerwca 2016 r. Sąd Okręgowy w Łodzi zmienił zaskarżone decyzje odmawiające prawa do świadczenia przedemerytalnego M. K. (1) i K. J. i przyznał ubezpieczonym sporne świadczenia, oddalił natomiast odwołanie S. O. (1)

Powyższe rozstrzygnięcie zostało poprzedzone następującymi ustaleniami faktycznymi:

M. K. (1) urodził się w dniu (...) Od dnia 1 stycznia 1983 r. do dnia 31 stycznia 2015 r. był zatrudniony w (...) S.A. Centralny Zakład Spółki w W. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowiskach: starszy rzemieślnik, palacz kotłowy, spawacz.

Ubezpieczony wziął udział w (...) i pracodawca wyraził zgodę na rozwiązanie umowy o pracę. W ramach restrukturyzacji zatrudnienia w (...), w obliczu konieczności redukcji zatrudnienia – wnioskodawca został, przez pracodawcę, przesunięty na odcinek niewykonywania pracy z zachowaniem 60% wynagrodzenia w okresie od 15 lutego do 15 marca 2014r. W związku z złożeniem wniosku o przystąpienie do programu dobrowolnych odejść – został odwołany z tzw. „nieświadczenia pracy” . Wnioskodawca otrzymał rekompensatę i 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.

K. J. urodził się w dniu (...) Od dnia 1 września 1973 r. rozpoczął zawodowy kontakt z (...) jako uczeń szkoły przyzakładowej . Do dnia 31 stycznia 2015 r. był zatrudniony w (...) S.A. Centralny Zakład Spółki w W. na podstawie umowy o pracę, na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowiskach: uczeń zawodu, starszy rzemieślnik, rewident wagonów, starszy rewident taboru kolejowego , ostatnio - odbiorca techniczny wagonów. Na odcinku jego pracy , na którym zatrudnionych było 4 pracowników, wystąpiła konieczność redukcji stanu zatrudnienia , a ponieważ K. J. spełniał wymagane warunki prawne - dobrowolnie przystąpił do Programu Dobrowolnych Odejść .

S. O. (1) urodził się w dniu (...). W okresie od 1.09.1973r. do 30.06.1976r. był uczniem (...) Szkoły (...) . Do dnia 31 stycznia 2015 r. z zaliczeniem okresu nauki w Szkole] był zatrudniony w (...) S.A. Centralny Zakład Spółki w W. na podstawie umowy o prace na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowiskach: uczeń (...),

starszy rzemieślnik, rewident taboru , starszy rewident taboru . Przystąpił dobrowolnie do Programu Dobrowolnych Odejsć , uwzględniając fakt, że do uzyskania uprawnień emerytalnych zostało mu półtora roku , a poczuł się zmęczony aktywnością zawodową. Na jego odcinku pracy – starszego rewidenta taboru kolejowego nie było groźby redukcji zatrudnienia , a nawet odczuwalny był niedobór rąk do pracy .

(...) 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.

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.

W świadectwach pracy wnioskodawców , wystawionych przez (...) S.A, pracodawca wskazał, że rozwiązanie z ubezpieczonymi umów o pracę, 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.

M. K. (1) w dniu 2 lutego 2015 r. został zarejestrowany w Powiatowym Urzędzie Pracy Ł.-Wschód i uzyskał status osoby bezrobotnej. Od dnia 3 lutego 2015 r. do 31 lipca 2015 r. 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. Posiada okres składkowy i nieskładkowy : w wymiarze 42 lata 5 miesięcy 3 dni – okresów składkowych i 7 miesięcy – okresów nieskładkowych .

K. J. w dniu 2 lutego 2015 r. został zarejestrowany w Powiatowym Urzędzie Pracy w Ł. i uzyskał status osoby bezrobotnej. Od dnia 3 lutego 2015 r. do 31 lipca 2015 r. 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. Posiada okres składkowy i nieskładkowy : w wymiarze 38 lata 3 miesiące 23 dni – okresów składkowych i 3 lata 24 dni – okresów nieskładkowych, a więc ponad 40 lat .

S. O. (1) w dniu 4 lutego 2015 r. został zarejestrowany w Powiatowym Urzędzie Pracy w K. i uzyskał status osoby bezrobotnej. Od dnia 4 lutego 2015 r. do 3 lutego 2016 r. 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. Posiada okres składkowy i nieskładkowy : w wymiarze 41 lata 4 miesiące 2 dni , w tym 40 lat 7 miesięcy i 25 dni okresów składkowych i 8 miesięcy 7 dni – nieskładkowych .

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o dokumenty zawarte w aktach emerytalnych wnioskodawców 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 odwołujących .

W tak ustalonym stanie faktycznym, Sąd Okręgowy uznał za zasadne, odwołania M. K. (1) i K. J., natomiast za niezasadne uznał odwołanie S. O. (1) .

Powołując się na treść 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.) Sąd I instancji wskazał, że 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. 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 (ust. 3).

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 przyczynę

dotyczące zakładu pracy należy rozumieć, między innymi, 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.

Przyczyny niedotyczące pracowników wynikają z ustawy z 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących 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)

Sąd wskazał, iż spór w niniejszej sprawie sprowadzał się do rozstrzygnięcia, czy zatrudnienie – każdego z odwołujących, 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. Z ustaleń dokonanych w sprawie wynika, że z dniem 31 stycznia 2015 r. zakład pracy (...) S.A. Centralny Zakład Spółki w W. rozwiązał z ubezpieczonymi : K. J. i M. K. (1) , ich stosunki pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Wyłączną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę były, bowiem przyczyny ekonomiczne. Natomiast S. O. (1) – dobrowolnie przystąpił do Programu Dobrowolnych Odejść , gdyż był zmęczony aktywnością zawodową i chciał otrzymać odprawę, natomiast – na jego stanowisku nie było realnej groźby redukcji zatrudnienia. Wnioskodawcy przystąpili do, zaproponowanego przez pracodawcę (...), a z treści regulaminu tego programu oraz zeznań świadka wynika jednoznacznie, że wybór 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.

Sąd Okręgowy podniósł, że z dokonanych ustaleń wynika, że faktycznie (...) przeprowadzał restrukturyzację zatrudnienia, ale nie na odcinku – pracy starszych rewidentów taboru – o czym szczerze zeznał S. O. . Dla S. O. motywacją do przystąpienia do Programu , nie były przyczyny, leżące po stronie zakładu pracy , ale jego osobiste odczucia związane z aktywnością zawodową . Oczywiście, wniosek S. O. został przyjęty, zaakceptowany przez Dyrektora , ale u źródeł tej decyzji nie leżała ekonomiczna sytuacja (...), ale wola S. O.. Zatem – w stosunku do S. O. – przyczyna ustania stosunku pracy , wskazana w świadectwie pracy z dnia 31.01.2015r. jest prawidłowa – porozumienie stron rozwiązujące umowę o pracę na podstawie art. 30 § 1 pkt 1 kodeksu pracy.

W konkluzji powyższych rozważań Sąd I instancji uznał, że M. K. (1) i K. J. spełnili 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 ubezpieczonych , pozostałych przesłanek, warunkujących przyznanie powyższego świadczenia, było między stronami bezsporne. Bark natomiast jest podstaw do przyznania prawa do tego świadczenia S. O. (1).

Stosownie do wyników postępowania, na podstawie art. 98 k.p.c, Sąd obciążył organ rentowy obowiązkiem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego poniesionych przez pełnomocnika wnioskodawcy. Wysokość wynagrodzenia pełnomocnika Sąd ustalił na podstawie § 2 ust. 1 i 2 w zw. z § 11 ust. 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu z dnia 28 września 2002 r. (Dz. U. z 2015 r., poz. 507 j.t).

Sąd nie uwzględnił wniosku, przedstawionego na rozprawie w dniu 13.06.2016r. przez pełnomocników odwołujących , o zasądzenie odsetek od następnego dnia po dniu złożenia wniosku do dnia wypłaty , z uwagi na to , że o tym, czy zostały, przez odwołujących, spełnione wszystkie przesłanki ustawowe, dające uprawnienia do świadczenia –

zadecydowało dopiero postępowanie, przeprowadzone przed Sądem - czyli zeznania świadka B. K. oraz stron. A zatem – organ rentowy nie pozostawał w zwłoce ze spełnieniem świadczenia. Natomiast, zgodnie z cytowanym przepisem – wobec M. K. i K. J. świadczenia zostały przyznane od następnego dnia od złożenia wniosku.

Apelację od pkt.4 przedmiotowego wyroku wniósł S. O. (1) zarzucając:

- naruszenie prawa materialnego art. 2 ust. 1 pkt 5 oraz ust. 3 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych poprzez błędną jego interpretację i przyjęcie, że w przedmiotowej sprawie nie zostały spełnione wszystkie przesłanki do przyznania ubezpieczonemu świadczenia przedemerytalnego, uznając iż jego motywacją do przystąpienia do programu, nie były przyczyny leżące po stronie pracodawcy, ale osobiste odczucia związane z aktywnością zawodową, a zatem niezależne od faktycznych okoliczności sprawy w tym zaakceptowania (...);

- rażące naruszenie przepisów postępowania tj. art.233§ 1 kpc w sposób mający istotny wpływ na wynik sprawy polegające na dowolnej ocenie, że wniosek ubezpieczonego został przyjęty i zaakceptowany przez Dyrektora nie z powodów ekonomicznej sytuacji (...), ale na skutek porozumienia stron rozwiązującego umowę o pracę na podstawie przepisów kodeksu pracy, u których legła jego wola.

W konkluzji powyższych zarzutów skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i przyznanie mu prawa do świadczenia przedemerytalnego, ewentualnie o jego uchylenie i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania i zasądzenia kosztów procesu za obie instancje. Do apelacji zostało załączone pismo Dyrektora (...) skierowane do S. O. (1) działającego na podstawie art. 54 ustawy z dnia 8 września 2000 r. o komercjalizacji, restrukturyzacji i prywatyzacji przedsiębiorstwa państwowego (...) informujące, że został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy od dnia 4 czerwca do dnia 3 lipca 2013 r. oraz, iż w okresie nieświadczenia pracy będzie otrzymywał świadczenie socjalne w wysokości 60% miesięcznego ekwiwalentu pieniężnego, obliczonego jak wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy, a także informacja, że otrzymał zgodę na rozwiązanie umowy o pracę w ramach Programu Dobrowolnych Odejść w (...) S.A. Centralnym Zarządzie Spółki.

Pełnomocnik organu rentowego wniósł o oddalenie apelacji.

Sąd Apelacyjny, na rozprawie w dniu 28 września 017 r. dopuścił dowód z dokumentów załączonych do apelacji po czym zważył co następuje:

Apelacja wnioskodawcy jest uzasadniona, skutkuje zmianą zaskarżonego wyroku i orzeczeniem, co do istoty sprawy.

Spór w niniejszej sprawie sprowadzał się do rozstrzygnięcia, czy do rozwiązania stosunku pracy łączącego S. O. (1) z (...) doszło 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.

Z ustaleń dokonanych w sprawie wynika, że z dniem 31 stycznia 2015 r. zakład pracy (...) S.A. Centralny Zakład Spółki w W. rozwiązał ze S. O. (1) umowę o pracę, wskazując w świadectwie pracy, iż do rozwiązania stosunku pracy doszło z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Wyłączną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę były, bowiem przyczyny ekonomiczne.

Wbrew wywodom Sądu I instancji okoliczność, iż S. O. (1) przystąpił do Programu Dobrowolnych Odejść, gdyż był zmęczony aktywnością zawodową i chciał otrzymać odprawę, pozostaje bez wpływu na ocenę czy przyczyną rozwiązania stosunku pracy łączącego go z pracodawcą, były wyłącznie przyczyny dotyczące zakładu pracy.

Bezspornym w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego jest bowiem fakt, że ostateczną decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę podejmował zawsze zakład pracy, a pracownik był jedynie informowany o decyzji pracodawcy, co wynika z treści § 3 pkt. 5 i 6 regulaminu. W chwili powstania programu centralny zakład liczył 3200 pracowników, a z (...) skorzystało 470 pracowników. Pracodawca nie wyraził zgody, na odejście w tym trybie, wszystkim chętnym pracownikom, takiej zgody nie otrzymało bowiem 15 osób, pozostawiając sobie możliwość zatrzymania pracowników potrzebnych do funkcjonowania zakładu. Natomiast jak wynika z dokumentów załączonych

do apelacji, S. O. (1) nie tylko, że otrzymał zgodę na rozwiązanie umowy o pracę w ramach Programu Dobrowolnych Odejść w (...) S.A. Centralnym Zarządzie Spółki ale również, wbrew ustaleniom Sądu I instancji, został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy od dnia 4 czerwca do dnia 3 lipca 2013 r. oraz otrzymywał świadczenie socjalne w wysokości 60% miesięcznego ekwiwalentu pieniężnego, obliczonego jak wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy.

W tych okolicznościach nie może budzić żadnych wątpliwości, iż do rozwiązania przedmiotowego stosunku pracy doszło z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, gdyby bowiem pracodawca widział konieczność dalszego zatrudnienia apelującego, nie wyraziłby zgody na skorzystanie przez niego z (...), a tym bardziej nie zwolniłby go z obowiązku świadczenia pracy.

Skoro zatem ubezpieczony, bezspornie spełnia pozostałe przesłanki, o których mowa w art. 2 ust. 1 pkt 5 oraz ust. 3 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych, Sąd Apelacyjny, na podstawie art.386 § 1 kpc zmienił zaskarżony wyrok i poprzedzając go decyzje organu rentowego i przyznał apelującemu prawo do dochodzonego świadczenia.

Stosownie do wyników postępowania, na podstawie art. 98 k.p.c, Sąd obciążył organ rentowy obowiązkiem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego poniesionych przez wnioskodawcę w II instancji, których wysokość ustalił na podstawie § 9 ust. 2 i § 10 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z dnia 5 listopada 2015 r.).