

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 2 września 2015 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. odmówił S. P. 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. 19 – 19 verte akt ZUS S. P.)

Decyzją z dnia 4 września 2015 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. odmówił W. M. 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. 15 – 15 verte akt ZUS dotyczących W. M.)

Decyzją z dnia 10 września 2015 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. odmówił H. 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. 15 – 15 verte akt ZUS dotyczących H. S.)

Od powyższych decyzji wnioskodawcy: W. M., S. P. i H. S. odwołali się w dniach 14 i 15 września 2015 r. do Sądu Okręgowego w Łodzi wnosząc o ich zmianę i przyznanie prawa do spornego świadczenia. Skarżący podnieśli, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło na podstawie porozumienia pracownika z pracodawcą, które zostało zawarte w związku z przeprowadzanym 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. Wnioskodawcy podkreślili, 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.), odpłatność pieniężną. Wobec powyższego w ocenie odwołujących się rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło zgodnie z przepisami przytoczonej ustawy. (odwołanie k. 2 – 3, odwołanie k. 2 – 3 akt o sygn. VIII U 2612/15, odwołanie k. 2 – 3 VIII U 2613/15)

W odpowiedzi na odwołania organ rentowy wniósł o ich oddalenie wywodząc jak w uzasadnieniach decyzji. (odpowiedź na odwołanie k. 23 – 23 verte, odpowiedź na odwołanie k. 13 – 13 verte akt o sygn. VIII U 2612/15, odpowiedź na odwołanie k. 13 – 13 verte akt o sygn. VIII U 2613/15)

Na podstawie art. 219 k.p.c. Sąd Okręgowy w Łodzi połączył do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia sprawy o sygn. akt VIII U 2611/15, VIII U 2612/15 i VIII U 2613/15 oraz postanowił prowadzić je dalej pod sygn. akt VIII U 2611/15. (okoliczność bezsporna)

Na terminie rozprawy z dnia 23 marca 2016 r. profesjonalny pełnomocnik wnioskodawców złożył wniosek o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. (protokół rozprawy z dnia 11.04.2016 r. oświadczenie pełnomocnika wnioskodawców k. 70)

Sąd Okręgowy w Łodzi ustalił następujący stan faktyczny:

Wnioskodawca W. M. 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 starszego mechanika w pełnym wymiarze czasu pracy. (świadcstwo pracy k. 7 akt ZUS dotyczących W. M.)

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

Wyżej wymieniony od dnia 1 września 1973 r. do dnia 31 stycznia 2015 r. był zatrudniony w (...) S.A. Centralny Zakład Spółki w W. ostatnio na stanowisku mistrza w pełnym wymiarze czasu pracy. (świadcstwo pracy k. 6 akt ZUS S. P.)

Wnioskodawczyni H. S. urodziła się w dniu (...) (okoliczność bezsporna).

Wyżej wymieniona od dnia 2 listopada 1998 r. do dnia 31 stycznia 2015 r. była zatrudniona w (...) S.A. Centralny Zakład Spółki w W. ostatnio na stanowisku starszego odprawiacza pociągów w pełnym wymiarze czasu pracy. (świadcstwo pracy k. 7 akt ZUS H. S.)

(...) 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. Natomiast § 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 (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. (uchwała Zarządu (...) S.A. z 17.11.2014 r. k. 13, regulamin z 28.11.2014 r. k. 5 - 12)

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. 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 odejść 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. 71)

Ubezpieczeni: W. M., S. P. i H. S. wzięli udział w (...) i pracodawca wyraził zgodę na rozwiązanie umowy o pracę. Ich stanowiska pracy zostały zlikwidowane. Wyżej wymienieni otrzymali odprawy pieniężne z ustawy, 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.), i dodatkowe odprawy z Programu których wysokość była uzależniona od długości stażu pracy u tego pracodawcy. (zeznania wnioskodawcy W. M. k. 72, zeznania wnioskodawcy S. P. k. 72, zeznania wnioskodawczyni H. S. k. 72)

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 k.p. 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 k. 7 akt ZUS W. M., świadectwo pracy k. 6 akt ZUS S. P., świadectwo pracy k. 7 akt ZUS dotyczących H. S.)

Ubezpieczony W. M. 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 30 czerwca 2015 r. pobierał z tego tytułu zasiłek dla bezrobotnych. (zaświadczenie k. 8, karta wypłaty świadczeń k. 9 akt ZUS dotyczących W. M.).

W okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych wnioskodawca nie odmówił bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej. (zaświadczenie k. 8, karta wypłaty świadczeń k. 9 akt ZUS dotyczących W. M.)

W. M. posiada okres składkowy i nieskładkowy w wymiarze przekraczającym 40 lat. (okoliczność bezsporna, a nadto wykaz okresów składkowych i nieskładkowych k. 14 akt ZUS dotyczących W. M.)

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

Decyzją z dnia 4 września 2015 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. odmówił W. M. 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. 15 – 15 verte akt ZUS dotyczących W. M.)

Ubezpieczony S. P. 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 1 sierpnia 2015 r. pobierał z tego tytułu zasiłek dla bezrobotnych. (zaświadczenie k. 7 akt ZUS dotyczących S. P.).

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

S. P. posiada okres składkowy i nieskładkowy w wymiarze przekraczającym 40 lat. (okoliczność bezsporna, a nadto wykaz okresów składkowych i nieskładkowych k. 18 akt ZUS dotyczących S. P.)

W dniu 3 sierpnia 2015 r. S. P. złożył wniosek o przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego. (wniosek k. 1-6 akt ZUS dotyczących S. P.).

Decyzją z dnia 2 września 2015 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. odmówił S. P. 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. 19 – 19 verte akt ZUS S. P.)

Ubezpieczona H. S. w dniu 4 lutego 2015 r. została zarejestrowana w Powiatowym Urzędzie Pracy w Ł. i uzyskała status osoby bezrobotnej. Od dnia 4 lutego 2015 r. do 3 lutego 2016 r. pobierała z tego tytułu zasiłek dla bezrobotnych. (zaświadczenie k. 17 akt ZUS dotyczących H. S.).

W okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych wnioskodawczyni nie odmówiła bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej. (okoliczność bezsporna)

H. S. posiada okres składkowy i nieskładkowy w wymiarze przekraczającym 30 lat. (okoliczność bezsporna, a nadto wykaz okresów składkowych i nieskładkowych k. 14 – 16 akt ZUS dotyczących H. S.)

W dniu 7 sierpnia 2015 r. H. S. złożyła wniosek o przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego. (wniosek k. 1-5 akt ZUS dotyczących H. S.).

Decyzją z dnia 10 września 2015 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. odmówił H. 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. 15 – 15 verte akt ZUS dotyczących H. S.)

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

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 wnioskodawców oraz dokumentami w postaci Uchwały Zarządu (...) S.A. z 17.11.2014 r. oraz Regulaminu z 28.11.2014 r. a nadto także świadectwami pracy wnioskodawców, w których wskazano, że rozwiązanie umów nastąpiło wyłącznie z przyczyn nie dotyczących 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, że 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, odwołania wnioskodawców: W. M., S. P. i H. S. są zasadne i zasługują 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, że 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: W. M., S. P. i H. 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 zaskarżonych decyzji. Przeprowadzone postępowanie sądowe wykazało bowiem, że wnioskodawcy: W. M., S. P. i H. S. spełnili 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 ubezpieczonymi stosunek pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Wyłączną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę były, bowiem

przyczyny ekonomiczne. Zakład Pracy przeprowadzał restrukturyzację 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 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 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 kolejnymi 24 pracownikami. Stanowiska pracy pracowników zwolnionych były likwidowane.

Zatem w tym miejscu uznać należy, że wnioskodawcy: W. M., S. P. i H. S. 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.

Mając na względzie wymienione okoliczności Sąd Okręgowy w Łodzi na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. zmienił zaskarżone decyzje i przyznał W. M. prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia 4 sierpnia 2015 r., S. P. od dnia 4 sierpnia 2015 r., H. S. od dnia 8 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.

Stosownie do wyników postępowania, na podstawie art. 98 k.p.c., Sąd obciążył organ rentowy obowiązkiem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego poniesionych przez pełnomocnika wnioskodawców. 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).

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