

**ODPIS**

Sygn. akt VIII U 230/16

## WYROK

**W IMIENIU**

**RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 30 maja 2017 r.

Sąd Okręgowy w Poznaniu VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie : Przewodniczący SSO Maciej Nawrocki

Protokolant st. prot. sąd. Magdalena Pelz

po rozpoznaniu w dniu 16 maja 2017 r. w Poznaniu

odwołania **B. K.**

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w P.

z dnia 3 grudnia 2015r., znak: (...)

w sprawie **B. K.**

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w P.

o świadczenie przedemerytalne

**1. zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że przyznaje odwołującej prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia 26 listopada 2015r.,**

**2. zasądza od pozwanego na rzecz Kancelarii Adwokackiej adw. J. R. kwotę 221,40 zł brutto tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pomocy prawnej udzielonej odwołującej z urzędu).**

SSO Maciej Nawrocki

## UZASADNIENIE

**Decyzją z dnia 3 grudnia 2015 r.**, znak (...), Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w P., na podstawie art. 2 ust. 1 pkt 5, ust. 3-5 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (t.j. Dz. U. z 2013 r., poz. 170 ze zm.; dalej: ustawa o świadczeniach przedemerytalnych), po rozpoznaniu wniosku złożonego dnia 25 listopada 2015 r., odmówił B. K. prawa do świadczenia przedemerytalnego.

W uzasadnieniu organ rentowy wskazał, iż wnioskodawczyni udowodniła 31 lat, 1 miesiąc i 13 dni okresów składkowych oraz 4 lata, 8 miesięcy i 19 dni okresów nieskładkowych, czyli łącznie 35 lat, 10 miesięcy i 2 dni. Organ rentowy stwierdził, iż brak podstaw do przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego, gdyż ostatni stosunek pracy nie został rozwiązany z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz. U. z 2017 r., 1065; dalej: ustawa o promocji zatrudnienia...), lecz został rozwiązany z przyczyn leżących po stronie wnioskodawczyni, która nie legitymuje się wykształceniem wymaganym na zajmowanym stanowisku, zgodnie z rozporządzeniem Ministra Zdrowia z dnia 6

listopada 2013 r. w sprawie świadczeń gwarantowanych z zakresu leczenia stomatologicznego (Dz.U. z 2013 r., poz. 1462; dalej: rozporządzenie z dnia 06.11.2013 r.)/vide decyzja w aktach ZUS/

Dnia 31 grudnia 2015 r., w formie i terminie przewidzianym prawem, **B. K.** złożyła odwołanie od powyższej decyzji, wnosząc o jej zmianę i przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego.

Uzasadniając wskazała, iż organ rentowy w decyzji nie dokonał prawidłowej i kompletnej oceny zaistniałej sytuacji, naruszając art. 107 kpa, poprzez nierzetelne sporządzenie uzasadnienia decyzji. Zdaniem odwołującej organ rentowy nie zajął stanowiska w kwestii tego, czy przesłanka rozwiązania stosunku pracy z przyczyny leżącej po stronie pracownika jest ściśle związana z winą leżącą po stronie pracownika, czy też nie. Jest to istotne, gdyż spełniła wszystkie inne przesłanki otwierające jej drogę do uzyskania świadczenia przedemerytalnego. Pojęcie przyczyny leżącej po stronie pracownika w kontekście posiadania odpowiedniego wykształcenia do wykonywania określonej funkcji jest nieostre i nieprecyzyjne. W rozporządzeniu z dnia 06.11.2013 r. wskazuje się, iż osoba pracująca na stanowisku pomocy dentystycznej to pracownik posiadający średnie wykształcenie oraz przeszkolenie zawodowe bądź taki, który ukończył odpowiednią szkołę policealną lub studia. Rozporządzenie z dnia 06.11.2013 r. nie definiuje jednak pozycji osób, które przed wejściem w życie rozporządzenia rozpoczęły już pracę na stanowisku pomocy dentystycznej.

Odwołująca podkreślił również, iż kodeks pracy sam nie definiuje pojęcia kwalifikacji zawodowych ujętego w rozporządzeniu z dnia 06.11.2013 r. Należy przez to jednak rozumieć nie tylko formalne wykształcenie pracownika, lecz faktycznie posiadane umiejętności wynikające z doświadczenia związanego z pracą. Ponadto utrata formalnego aspektu kwalifikacji odwołującej nie musiała stanowić podstawy do rozwiązania stosunku pracy, bowiem kodeks pracy powierza pracodawcy szereg instrumentów umożliwiających przedsięwzięcie kroków wobec podległego pracownika położonego w niekorzystnej sytuacji np. zaproponowanie pracy na innym stanowisku. Zdaniem odwołującej stanowisko Naczelnej Izby Lekarskiej pozwala domniemywać, iż brak odpowiedniego wykształcenia nie jest przesłanką, która mogłaby uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę z przyczyn leżących po stronie pracownika. / vide odwołanie k. 2-3 akt/

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy przytoczył argumentację prawną i faktyczną zaprezentowaną w zaskarżonej decyzji oraz wniósł o oddalenie odwołania. /vide odpowiedź na odwołanie k. 5-7 akt/

#### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

B. K. urodziła się dnia (...)

Odwołująca udowodniła łączny okres ubezpieczeniowy w wymiarze 35 lat, 10 miesięcy i 2 dni, w tym 31 lat, 1 miesiąc i 13 dni okresów składkowych oraz 4 lata, 8 miesięcy i 19 dni okresów nieskładkowych.

bezsporne; dowód: dokumenty w aktach rentowych

W okresie od dnia 1 lutego 1999 r. do dnia 30 czerwca 2014 r. odwołującą była zatrudniona w (...) w P. (dalej także: (...)) jako pomoc stomatologiczna. (...) prowadzi działalność w formie spółki cywilnej, w której współnikami byli L. J. i M. Ś.. Z założenia decyzje w sprawach kadrowych współnicy mieli podejmować wspólnie.

W (...) było zatrudnionych troje lekarzy stomatologów: L. J., M. Ś. i N. O. oraz personel pomocniczy: odwołująca i K. P., obie zatrudnione na podstawie umowy o pracę na pełen etat oraz E. Ż. pracująca na podstawie umowy zlecenie, w wymiarze godzin odpowiadającym połowie etatu.

W 2012 r. pojawiły się pierwsze informacje odnośnie wejścia w życie rozporządzenia, które miało przewidywać obowiązek ukończenia przez pomoce dentystyczne szkoły asystentek stomatologicznych. Odwołująca uczestniczyła w dodatkowych szkoleniach dla asystentek stomatologicznych. Dnia 23 lutego 2013 r. uczestniczyła w szkoleniu (...), w wykładzie z zakresu (...) autoprezentacji i budowanie wizerunku (...) oraz w seminarium dotyczącym higieny w (...) infekcjom w świetle najnowszych wytycznych”.

W trakcie tych szkoleń informowano pracowników zatrudnionych na stanowisku pomocy dentystycznej, iż osoby ze stażem dłuższym niż 20 lat nie będą zwalniane z pracy, wystarczy ukończenie odpowiednich szkoleń.

Dnia 1 stycznia 2014 r. weszło w życie rozporządzenie z dnia 06.11.2013 r. Zgodnie ze wzmiankowanym rozporządzeniem, przy udzielaniu świadczeń gwarantowanych z zakresu leczenia stomatologicznego może uczestniczyć „pozostały personel”, który, zgodnie z § 2 pkt 4 stanowią:

a) osoba pracująca na stanowisku pomocy dentystycznej posiadająca średnie wykształcenie oraz przeszkolenie zawodowe lub

b) osoba, która ukończyła szkołę policealną publiczną lub niepubliczną o uprawnieniach szkoły publicznej i uzyskała:

- tytuł zawodowy asystentki stomatologicznej lub dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe w zawodzie asystentka stomatologiczna lub
- tytuł zawodowy higienistki stomatologicznej lub dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe w zawodzie higienistka stomatologiczna, lub

a) osoba, która ukończyła studia pierwszego stopnia na kierunku higiena dentystyczna lub ukończyła studia wyższe na innym kierunku studiów o specjalności higiena dentystyczna (stomatologiczna) i uzyskała tytuł licencjata, lub

b) osoba, która rozpoczęła po dniu 30 września 2012 r. studia wyższe z zakresu higieny dentystycznej, obejmujące co najmniej 1688 godzin kształcenia z zakresu higieny dentystycznej, i uzyskała co najmniej tytuł licencjata.

c) pielęgniarka.

Dopiero wówczas (przełom lat 2013/2014) odwołująca dowiedziała się, iż warunkiem koniecznym jej dalszej pracy na stanowisku pomocy dentystycznej jest uzyskanie średniego wykształcenia.

dowód: zeznania świadków: L. J. (k. 28v-29), M. Ś. (k. 29v), K. P. (k. 59), E. Ż. (k. 59); zeznania odwołującej (k. 36-37); certyfikaty uczestnictwa w szkoleniach w aktach osobowych odwołującej (k. 20)

Na początku 2014 r. L. J. oczekiwał na wyniki konkursu w sprawie zawarcia umów o udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej przez Narodowy Fundusz Zdrowia, gdyż poprzedni kontrakt zakończył się z upływem 2013 r. Ostatecznie okazało się, iż kontrakt ten przedłużono do końca czerwca 2014 r. L. J. obawiał się także, iż (...) nie otrzyma kontraktu wobec otwarcia nowego gabinetu stomatologicznego w P.. Ponadto, NFZ miał przyznać dodatkowe punkty na kontrakcie za wykwalifikowany personel. W tych okolicznościach rozwiązano umowy o pracę z odwołującą oraz z K. P..

Dnia 27 marca 2014 r. (...) rozwiązał z odwołującą umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony z zachowaniem trzymiesięcznego wypowiedzenia, upływającym dnia 30 czerwca 2014 r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano: „niewypełnienie wymogu wykształcenia zgodnie z rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 6 listopada 2013 r. wymaganego na stanowisku pomocy stomatologicznej”. Dnia 1 lipca 2014 r. pracodawca wystawił świadectwo pracy, w którym wskazał, iż stosunek pracy ustał za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę.

W połowie 2014 r. (...) otrzymał kontrakt z NFZ, ale został on ograniczony z dotychczasowego poziomu 2 i 3/4 tzw. „kontraktów” po 12.000 punktów każdy, do poziomu 2 tzw. „kontraktów” po 12.000 punktów każdy. Drugi gabinet w P. również otrzymał kontrakt.

W 2014 r. (...) ponownie zatrudnił K. P., której wynagrodzenie zostało umniejszone z kwoty 2.800 zł brutto do kwoty 2.410 zł brutto. Natomiast w styczniu 2015 r. rozwiązano umowę zlecenie z E. Ż.. W tym samym czasie zatrudniono w wymiarze 1/2 etatu M. S..

W latach 2014-2015 z pracy odeszły M. Ś. i N. O.. W ich miejsce zatrudniono nowych lekarzy – (...) oraz A. C. (córkę i zięcia L. J.).

Od stycznia 2015 r. spółka świadczy również usługi komercyjne.

dowód: zeznania świadków: L. J. (k. 28v-29), M. Ś. (k. 29v), K. P. (k. 59), E. Ż. (k. 59); zeznania odwołującej (k. 36-37); dokumenty dotyczące rozwiązania umowy o pracę w aktach osobowych odwołującej (k. 20)

Od dnia 10 grudnia 2014 r. B. K. zarejestrowała się w Powiatowym Urzędzie Pracy w P. jako osoba bezrobotna, skąd pobierała zasiłek dla bezrobotnych od dnia 10 grudnia 2014 r. do dnia 9 grudnia 2015 r. W okresie pobierania zasiłku odwołująca nie odmówiła bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej lub zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych oraz robót publicznych.

Dnia 25 listopada 2015 r. B. K. złożyła wniosek o przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego. Do wniosku dołączyła m. in. świadectwo pracy z dnia 1 lipca 2014 r. wystawione przez (...).

Wobec powyższego, decyzją z dnia 3 grudnia 2015 r. organ rentowy odmówił B. K. prawa do świadczenia przedemerytalnego, stwierdzając, iż ostatni stosunek pracy nie ustał z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia lecz został rozwiązany z przyczyn leżących po stronie wnioskodawczyni, która nie spełniła wymogu wykształcenia zgodnie z rozporządzeniem z dnia 06.11.2013 r.

dowód: wniosek o świadczenie przedemerytalne z załącznikami; zaświadczenie z PUP w aktach ZUS; wyjaśnienia pracodawcy oraz decyzja w aktach rentowych

**Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił** na podstawie zgromadzonych dokumentów, w tym akt osobowych odwołującej oraz zeznań świadków i odwołującej.

Sąd uznał za wiarygodne w całości **dokumenty** zawarte w aktach pozwanego organu rentowego albowiem zostały sporządzone przez kompetentne organy, w zakresie przyznanych im upoważnień i w przepisanej formie. Ponieważ nie były one kwestionowane przez żadną ze stron postępowania i nie wzbudziły wątpliwości Sądu co do ich autentyczności bądź prawdziwości zawartych w nich twierdzeń, nie było podstaw, ażeby odmówić im wiary.

Natomiast dokumenty prywatne w postaci akt osobowych odwołującej, korzystały jedynie z domniemania autentyczności oraz domniemania, iż zawarte w nich oświadczenia złożyła osoba, która je podpisała (art. 245 kpc). Świadectwo pracy z dnia 1 lipca 2014 r. nie zostało uznane za miarodajne i wystarczające do stwierdzenia, iż rozwiązanie umowy o pracę nie nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Dla sądu ubezpieczeń społecznych badającego spełnienie przesłanki w postaci rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy nie jest wiążący ani stosowny zapis w świadectwie pracy co do przyczyn rozwiązania stosunku pracy, ani też fakt niewydania świadectwa pracy (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 08.05.2013 r., III AUa 1531/12).

Za spójne i konsekwentne należało uznać **zeznania świadków** M. Ś., K. P. i E. Ż., albowiem były logiczne i spójne. Świadkowie potwierdzili, że w związku z wejściem w życie rozporządzenia z dnia 06.11.2013 r. jednym z warunków dalszego zatrudniania odwołującej na stanowisku pomocy dentystycznej było uzyskanie przez nią średniego wykształcenia. Wskazywali również na nieporozumienia pomiędzy lekarzami, a także obawy L. J. związane z możliwością utraty kontraktu z Narodowego Funduszu Zdrowia na kolejny okres. Wynikało to faktu, iż w P. został otwarty nowy gabinet dentystyczny, który także brał udział w procedurze konkursowej prowadzonej przez NFZ.

Zeznania świadka L. J. Sąd uznał generalnie za wiarygodne, gdyż były logicznie, spójne oraz zasadniczo korespondowały z pozostałymi dowodami. Nie sposób jednak nie dostrzec, że świadek nie przedstawił wyczerpująco wszystkich okoliczności faktycznych i aspektów zmian, które zaszły w (...) w latach 2014-2015. I tak, zabrakło w relacji świadka informacji o obawach o wynik procedury ubiegania się o kontrakt w 2014 r. i zwolnieniu K. P.. Zabrakło informacji o obniżeniu zakresu kontraktu (liczby zakontraktowanych punktów) w nowym kontrakcie z 2014 r. oraz o

obniżeniu wymiaru zatrudnienia personelu pomocniczego z 2,5 do 1,5 etatu. Zabrakło wreszcie informacji o tym, że od 2015 r. (...) świadczy usługi komercyjne, poza kontraktem z NFZ.

Jako wiarygodne Sąd ocenił **zeznania odwołującej**, które tworzyły zwartą i logiczną całość oraz korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w niniejszej sprawie, w tym z uznanymi przez Sąd za wiarygodne, dokumentami, jak i zeznaniami świadka.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Warunki nabywania i utraty świadczeń przedemerytalnych, jak i zasady ich wypłaty oraz finansowania reguluje ustawa o świadczeniach przedemerytalnych.

Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, 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.

W art. 2 ust. 3 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych wskazano, 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.

W celu nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego odwołująca powinna udowodnić:

—

- okres składkowy i nieskładkowy wynoszący 35 lat,
- upływ 6 miesięcy pobierania zasiłku dla bezrobotnych bez odmowy podjęcia pracy oraz bycie nadal zarejestrowaną jako bezrobotna,
- rozwiązanie ostatniego stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia

a nadto złożyć 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.

Bezspornie B. K. legitymuje się ponad 35 letnim stażem ubezpieczeniowym, a ze stosownym wnioskiem wystąpiła po upływie 6 miesięcy pobierania zasiłku dla bezrobotnych. Organ rentowy odmawiając prawa do świadczenia podniósł, iż powodem rozwiązania umowy o pracę były przyczyny po stronie odwołującej, gdyż nie spełniła wymogu wykształcenia zgodnie z rozporządzeniem z dnia 06.11.2013 r. wymaganego na stanowisku pomocy dentystrycznej.

W myśl art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy o promocji zatrudnienia... przyczynami dotyczącymi zakładu pracy powodującymi rozwiązanie stosunku pracy są:

a) 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 – Kodeks pracy, 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,

(lit. c) i d) pominięto, gdyż w sposób oczywisty nie znajdują zastosowania w sprawie).

Podstawą likwidacji przez pracodawcę stanowiska pracy, zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych w zw. z art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. b ustawy o promocji zatrudnienia... powinny być względy natury ekonomicznej, organizacyjnej, produkcyjnej albo technologicznej. Semantyka tych czterech wyrażen nie jest w bezwzględny sposób podyktowana przez definicje legalne, a zajęcie jednej z tych przyczyn bada każdorazowo organ rentowy działając w konkretnej sprawie i decydując - w zależności od wyniku własnych wniosków - o przyznaniu lub odmowie przyznania świadczenia przedemerytalnego (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 13.02.2013 r., III AUa 1384/12).

W żadnym razie znaczenie terminów „przyczyna ekonomiczna”, „przyczyna organizacyjna”, „przyczyna produkcyjna” oraz „przyczyna technologiczna” nie można rozumieć w oderwaniu od potocznego znaczenia tych wyrażen. Nadawane im znaczenie w procesie stosowania prawa powinno być dokonywane w sposób zrozumiały i zgodny z zasobem wiedzy oraz doświadczenia przeciętnego obywatela, w prawidłowy sposób posługującego się językiem polskim. (...) Przyczyny ekonomiczne to takie przyczyny, nieodłącznie związane lub bezpośrednio wynikające z niedoboru środków finansowych na podstawową sferę działalności pracodawcy, które w prosty sposób prowadzą do ograniczenia zatrudnienia przy określonym rodzaju pracy poprzez likwidację stanowiska pracy. (...) Przyczynami organizacyjnymi można nazwać te przyczyny, których źródłem jest konieczność ukształtowania takiej struktury organizacyjnej zakładu pracy, która jako oczywiście uzasadniona przyniesie obiektywnie skutek w postaci poprawy jakości pracy, zwiększy jej wydajność nie powodując równocześnie nieproporcjonalnego zwiększenia nakładu pracy (A. Kopeć, W. Maciejko, M. Wojewódzka, Świadczenia emerytalne. Komentarz, C. H. Beck, 2008).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy przyjąć należy, iż stosunek pracy z odwołującą został rozwiązany z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia... – to jest z powodu likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych. Na ustalenie w/w przyczyny jako podstawy wypowiedzenia umowy o pracę zawartej z odwołującą wskazuje szereg okoliczności faktycznych. Wejście w życie rozporządzenia z dnia 06.11.2013 r., które wprowadziło obowiązek posiadania przez pomoc dentystyczną średniego wykształcenia jest zaledwie jednym z elementów stanu faktycznego. Przed wejściem w życie rozporządzenia z dnia 06.11.2013 r. odwołująca nie miała świadomości co do ostatecznego brzmienia jego przepisów. Taką wiadomość powzięła dopiero po ogłoszeniu rozporządzenia z dnia 06.11.2013 r. Powyższe skutkowało jednak tym, iż okres na ewentualne uzupełnienie przez odwołującą wykształcenia był zbyt krótki.

Na uwadze należy mieć również fakt, iż z końcem grudnia 2013 r. upływał okres, na który (...) zawarł kontrakt z Narodowym Funduszem Zdrowia na usługi stomatologiczne. L. J. obawiał się w związku z tym, iż może nie dojść do podpisania nowego kontraktu z NFZ. Jego obawy były uzasadnione tym bardziej, że w P. został otwarty nowy gabinet stomatologiczny, który również brał udział w procedurze konkursowej prowadzonej przez NFZ. Ponadto konkurs ten nie został rozstrzygnięty do końca 2013 r., a dopiero w połowie 2014 r. W okresie przejściowym, do końca czerwca 2014 r. przedłużono dotychczasowy kontrakt. Ostatecznie w czerwcu 2014 r. spółka otrzymała kontrakt, który został umniejszony, gdyż kontrakt otrzymał również drugi gabinet stomatologiczny w P.. (...) świadczył wówczas wyłącznie usługi na podstawie kontraktu z Narodowym Funduszem Zdrowia, nie obsługiwał klientów komercyjnych. To zapewne obniżenie wartości kontraktu spowodowało, iż od 2015 r. (...) świadczy także usługi dla klientów komercyjnych. Zaznaczyć także należy, iż razem z odwołującą wypowiedzenie otrzymała również K. P., która wprawdzie została ponownie zatrudniona w spółce, ale za wynagrodzeniem obniżonym z kwoty 2.800 zł brutto do kwoty 2.410 zł brutto.

Równolegle, po rozwiązaniu umowy zlecenia z E. Ż. w styczniu 2015 r. i po zatrudnieniu na 1/2 etatu M. S. zatrudnienie osób na stanowisku pomocy dentystycznej zmniejszyło się z trzech pracowników do dwóch (z 2,5 etatu do 1,5 etatu).

Powyższych okoliczności i ustaleń strona pozwana skutecznie nie zakwestionowała. W toku postępowania nie zostały zaoferowane dowody, z których by wynikało, że przyczyną rozwiązania stosunku pracy były okoliczności leżące po stronie pracownika – odwołującej. Wszystkie w/w okoliczności wskazują bowiem, iż nie posiadanie przez odwołującą wykształcenia średniego było jednym z wielu elementów, które przyczyniły się do rozwiązania z nią umowy o pracę. Tym samym nie można w/w okoliczności rozpatrywać oddzielnie.

Zdaniem Sądu, wbrew twierdzeniom pozwanego ostatni pracodawca zwolnił odwołującą także z przyczyn ekonomiczno – organizacyjnych, czyli przyczyn leżących wyłącznie po stronie pracodawcy. To z kolei uprawnia do skorzystania przez odwołującą ze świadczenia przedemerytalnego, gdyż zostały spełnione przesłanki wynikające z art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych.

Mając powyższe na uwadze Sąd na podstawie powołanych w uzasadnieniu przepisów prawa materialnego oraz art. 477<sup>14</sup> § 2 kpc zmienił zaskarżoną decyzję z dnia 3 grudnia 2015 r., w ten sposób, że przyznał odwołującej prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia 26 listopada 2015 r., tj. od dnia następnego po dniu złożenia wniosku o świadczenie (art. 7 ust. 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych) – punkt 1. sentencji wyroku.

O kosztach procesu, kosztach pomocy prawnej udzielonej odwołującej z urzędu przez adw. J. R. orzeczono zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, tj. zgodnie z art. 98 § 1 i 3 kpc. Stawkę wynagrodzenia adwokackiego ustalono na podstawie § 12 ust. 2 w zw. z § 2 ust. 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (t.j. Dz. U. z 2013 r., poz. 461 ze zm.), w wersji obowiązującej w dacie wniesienia odwołania, zasądając od pozwanego organu rentowego na rzecz Kancelarii Adwokackiej adw. J. R. kwotę 221,40 zł brutto – punkt 2. sentencji wyroku. /-/ Maciej Nawrocki