

Sygn. akt III AUa 1261/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 września 2019 r.

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

Przewodniczący: SSA Jolanta Wolska (spr.)

Sędziowie: SSA Joanna Baranowska

SSA Anna Rodak

Protokolant: sekr. sąd. Aleksandra Białecka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 19 września 2019 r. w Ł.

sprawy Z. G.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł.

o prawo do świadczenia przedemerytalnego

na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł.

od wyroku Sądu Okręgowego w Łodzi

z dnia 18 października 2018 r. sygn. akt VIII U 415/18

oddala apelację.

Sygn. akt: III AUa 1261/18

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 11 grudnia 2017 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych - I Oddział w Ł., po rozpatrzeniu wniosku z dnia 2 listopada 2017 r., odmówił wnioskodawczyni Z. G. prawa do świadczenia przedemerytalnego, wskazując, iż przedłożona przez nią dokumentacja nie pozwala na uznanie, że rozwiązanie stosunku pracy z dniem 31 grudnia 2016 r. nastąpiło w związku z likwidacją pracodawcy, ponieważ z załączonej umowy o pracę wynika, że została ona zawarta na czas określony do 31 grudnia 2016 r. Stosunek pracy ustał więc z ostatnim dniem okresu, na który umowa była zawarta. Ponadto, w Kompleksowym Systemie Informatycznym ZUS nie stwierdzono dokumentu potwierdzającego wyrejestrowanie płatnika składek – (...). Warunek stażu został spełniony. Na wymagane 20 lat okresów składkowych i nieskładkowych, na podstawie przedłożonych dokumentów, wnioskodawczyni udowodniła 19 lat, 9 miesięcy, 29 dni okresów składkowych oraz 6 lat, 10 miesięcy, 6 dni okresów nieskładkowych – łącznie 26 lat, 8 miesięcy, 5 dni oraz 1 rok, 10 miesięcy, 8 dni okresów uzupełniających.

Odwołanie od powyższej decyzji złożyła Z. G. w dniu 15 stycznia 2018 r., zaskarżając ją w całości. Wnioskodawczyni wniosła o zmianę zaskarżonej decyzji, poprzez przyznanie świadczenia przedemerytalnego. W uzasadnieniu swego stanowiska wskazała, iż rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem nastąpiło w związku z likwidacją zakładu pracy. Zakład pracy został sprzedany jeszcze w grudniu 2016 r., ponadto, pracodawca uzupełnił w Kompleksowym Systemie Informatycznym dokumenty potwierdzające wyrejestrowanie płatnika składek. W związku z tym wniesienie odwołania jest uzasadnione.

W odpowiedzi na odwołanie z dnia 14 lutego 2018 r. organ rentowy wniósł o jego oddalenie, wywodząc, jak w zaskarżonej decyzji. Poinformował również, iż w dniu 10 stycznia 2018 r. wnioskodawczyni złożyła kolejny wniosek o świadczenie przedemerytalne, załączając druk (...), potwierdzający wyrejestrowanie płatnika w dniu 26 stycznia 2017 r. - z datą od 1 stycznia 2017 r., w związku z czym organ rentowy wdrożył postępowanie wyjaśniające w tym zakresie.

Pismem procesowym z dnia 5 marca 2018 r. wnioskodawczyni podniosła, iż rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło na skutek likwidacji zakładu pracy, a nie z upływem terminu, na jaki umowa została zawarta. Fizycznie bowiem została zlikwidowana cała firma i wszyscy pracownicy zostali zwolnieni z tytułu likwidacji zakładu pracy.

Pismem procesowym z dnia 16 kwietnia 2018 r. organ rentowy wskazał, że powodem odmowy przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego był fakt ustania stosunku pracy z ostatnim dniem okresu, na który była zawarta umowa o pracę, tj. z dniem 31 grudnia 2016 r. Zatem nie został spełniony warunek rozwiązania stosunku pracy z powodu likwidacji lub niewypłacalności pracodawcy. Ponadto, złożony przy kolejnym wniosku o świadczenie przedemerytalne dokument (...), jest potwierdzeniem wyrejestrowania z ubezpieczeń społecznych Z. G., a nie potwierdzeniem wyrejestrowania płatnika.

Pismem procesowym z dnia 10 maja 2018 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych poinformował, że w dniu 23 marca 2018 r. został z urzędu sporządzony druk wyrejestrowania płatnika składek – (...), z mocą od dnia 1 stycznia 2017 r. Natomiast w dniu 4 maja 2018 r. wydano decyzję ponownie odmawiającą wnioskodawczyni prawa do świadczenia przedemerytalnego, ponieważ stosunek pracy ustał z ostatnim dniem okresu, na który została zawarta umowa o pracę.

Wyrokiem z dnia 18 października 2018 r. Sąd Okręgowy w Łodzi zmienił zaskarżoną decyzję i przyznał Z. G. prawo do świadczenia emerytalnego od 3 listopada 2017 r.

Powyższe rozstrzygnięcie poprzedziły następujące ustalenia faktyczne i ich prawna ocena:

Z. G., urodzona w dniu (...), była ostatnio zatrudniona w przedsiębiorstwie - (...) w miejscowości W., w okresie od 1 stycznia 2011 r. do 31 grudnia 2016 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, jako obsługa kurnika, na podstawie dwóch kolejno zawartych umów o pracę na czas określony. Ostatnio podpisana przez nią umowa o pracę ze wskazanym pracodawcą była zawarta na okres od 1 stycznia 2014 r. do 31 grudnia 2016 r.

W dniu 17 grudnia 2016 r. pracodawca wnioskodawczyni wypowiedział jej umowę o pracę zawartą na czas określony, trwającą do dnia 31 grudnia 2016 r., z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, którego bieg rozpoczyna się w dniu 17 grudnia 2016 r, a kończy w dniu 31 grudnia 2016 r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano likwidację działalności pracodawcy.

W świetle wydanego wnioskodawczyni świadectwa pracy, jej stosunek pracy ustał w dniu 31 grudnia 2016 r., w wyniku rozwiązania przez jedną ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem przez pracodawcę – art. 30 § 1 ust. 2 k.p. w związku z likwidacją pracodawcy).

Zakład pracy, który zatrudniał odwołującą się, został sprzedany. Była to firma jednoosobowa. Wszyscy zatrudnieni w nim pracownicy (tj. w sumie trzy osoby) zostali zwolnieni. Kupił go inny właściciel, prowadząc nadal fermę drobiu. Ferma w dalszym ciągu funkcjonuje. Nowy właściciel nie zatrudnił starych pracowników, miał własnych. Gdyby zakład pracy nie został sprzedany, najpewniej wnioskodawczyni miałaby zawartą kolejną umowę o pracę.

Dawny właściciel zakładu pracy ostatnio zatrudniającego wnioskodawczynię w chwili obecnej jest zatrudniony w oparciu o umowę o pracę i nie mieszka w K..

Wyrejestrowanie w Kompleksowym Systemie Informatycznym ZUS płatnika składek – (...), nastąpiło z urzędu w dniu 23 marca 2018 r., z dniem 31 grudnia 2016 r.

W dniu 2 listopada 2017 r. wnioskodawczyni złożyła wniosek o przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego.

Wnioskodawczyni spełnia wszystkie warunki do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego, poza kwestionowaną przez organ rentowy przyczyną rozwiązania stosunku pracy.

W tak ustalonym stanie faktycznym sprawy, Sąd Okręgowy uznał, że odwołanie zasługuje na uwzględnienie.

Jako podstawę prawną rozstrzygnięcia, wskazał treść art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (tekst jednolity: Dz. U. z 2017 r., poz. 2148), zgodnie z którym, prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje osobie, która do dnia rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z powodu likwidacji pracodawcy lub niewypłacalności pracodawcy, w rozumieniu przepisów o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, u którego była zatrudniona lub pozostawała w stosunku służbowym przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, ukończyła co najmniej 56 lat - kobieta oraz 61 lat - mężczyzna i posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 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 (tekst jednolity: Dz. U. z 2017 r. poz. 1383 ze zm.), zwanej dalej „ustawą o emeryturach i rentach z FUS”.

Stosownie do treści art. 2 ust. 3 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, 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. Brak spełnienia choćby jednej z nich skutkuje niemożnością przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego.

W rozpatrywanej sprawie wnioskodawczyni domaga się przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego na podstawie art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, wskazując, iż jej stosunek pracy został rozwiązany w związku z likwidacją zakładu pracy, a nadto, że legitymuje się ponad 20 – letnim stażem pracy i ukończyła 56 lat.

W ocenie organu rentowego, wnioskodawczyni nie spełniła wszystkich przesłanek wskazanych w powyższym przepisie, gdyż rozwiązanie stosunku pracy z dniem 31 grudnia 2016 r. nie nastąpiło w związku z likwidacją pracodawcy, lecz z upływem okresu, na jaki zawarto umowę o pracę. Spełnienia pozostałych przesłanek organ rentowy nie kwestionował.

Sąd przeprowadził zatem postępowanie dowodowe celem ustalenia faktycznej przyczyny rozwiązania umowy o pracę z wnioskodawczynią.

Z ustaleń Sądu wynika, że pracodawca Z. G. K. K. sprzedał prowadzoną przez siebie farmę drobiu i zwolnił wszystkich pracowników. Ubezpieczona

otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia – z powodu likwidacji działalności pracodawcy. Materiał dowodowy zgromadzony w sprawie – niekwestionowany przez strony

– potwierdza, że działalność gospodarcza nie jest przez byłego pracodawcę wnioskodawczyni kontynuowana. Co prawda, farma drobiu nadal funkcjonuje, jednakże poza przejętymi składnikami majątku, nie jest w żaden sposób powiązana z poprzednim pracodawcą. Formalnie nie doszło do przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę w myśl art. 23¹ kp.

Likwidacja pracodawcy, w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (tekst jednolity: Dz. U. z 2013 r., poz. 170), obejmuje także osobę fizyczną, która w sposób formalny i trwały zaprzestała prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej (por. wyrok SA w Gdańsku z dnia 29 października 2015 r., III AUa 762/15 r., Legalis numer 1370645). Skoro osoba fizyczna w związku z zakończeniem prowadzenia działalności gospodarczej rozwiązała stosunek pracy z ostatnim pracownikiem, przestała być podmiotem zatrudniającym. W konsekwencji tego można uznać, że została zlikwidowana, jako pracodawca. Odmienna wykładnia art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (t.j. Dz. U. z 2013 r., poz. 170 ze zm.), jest nieprawidłowa (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 maja 2017 r., II UK 213/16, Legalis numer 1627674).

Sąd pierwszej instancji podniósł, że K. K. nie prowadzi działalności gospodarczej i zwolnił wszystkich pracowników. Tym samym, choć formalnie umowa o pracę wnioskodawczyni została rozwiązana za wypowiedzeniem w dniu 31 grudnia 2016 r., tj. w dniu, w którym i tak doszłoby do jej ustania w z związku z upływem terminu, na jaki została zawarta, to uznać należy, iż jedynym i wyłącznym powodem tego stanu rzeczy była faktyczna likwidacja pracodawcy. Oceny takiej nie może zmienić okoliczność, iż umowa o pracę, która została rozwiązana, wygasłaby z tym samym dniem. Pracodawca, rozwiązując stosunek pracy za wypowiedzeniem z powodu likwidacji zakładu, pragnął zaakcentować, iż właśnie to wydarzenie skutkowało ustaniem zatrudnienia, a nie było nim wygaśnięcie umowy terminowej, gdyż w przeciwnym wypadku strony zawarłyby kolejną umowę o pracę. Stanowisko takie wyraził także Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 lipca 2017 r., w sprawie I UK 291/16, zgodnie z którym: „1. Wykładnia celowościowa przepisów ustawy z 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych prowadzi do wniosku, że prawo do świadczenia przedemerytalnego służy zapewnieniu wsparcia socjalnego osobom, które utraciły źródło utrzymania nie ze swojej winy i które ze względu na wiek nie są w stanie skutecznie konkurować na rynku pracy do dnia nabycia uprawnień emerytalnych. Prawo do świadczenia przedemerytalnego powstaje bowiem ze względu ukończenie przez kobietę wieku 55 lat, wypracowanie przez nią okresu uprawniającego do emerytury, wynoszącego co najmniej 30 lat oraz utraty zatrudnienia trwającego przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, na skutek rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, tj. z powodu likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych albo technologicznych (w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. b tej ustawy). W sprawie o ustalenie prawa do tego świadczenia wymagane jest więc nie tylko stwierdzenie, że stanowisko pracy zostało zlikwidowane, ale konieczne jest również ustalenie przyczyny jego likwidacji oraz powiązania między rozwiązaniem stosunku pracy, a zlikwidowaniem stanowiska pracy; 2. w toku postępowania w sprawie o nabycie świadczenia przedemerytalnego należy wykazać, że u podstaw decyzji o likwidacji stanowiska pracy, skutkującej rozwiązaniem stosunku pracy choćby z powodu upływu czasu, na jaki została zawarta umowa o pracę, znalazły się przyczyny ekonomiczne, organizacyjne, produkcyjne albo technologiczne.”

W związku z powyższym, Sąd orzekający uznał, że Z. G. spełnia wszystkie przesłanki wskazane w przepisie art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych. Spełniła również przesłanki określone w ust. 3 art. 2 ustawy. Tym samym, brak podstaw do odmowy przyznania wnioskodawczyni prawa do świadczenia przedemerytalnego.

W zakresie daty przyznania świadczenia, Sąd oparł się na przepisie art. 7 ust. 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, z którego wynika, że prawo do świadczenia przedemerytalnego ustala się na wniosek osoby zainteresowanej, od następnego dnia po dniu złożenia wniosku wraz z dokumentami, o których mowa w ust. 3. Skarżąca złożyła wniosek o przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego w dniu 2 listopada 2017 r., w związku z czym prawo do świadczenia przysługuje jej od dnia następnego, tj. od dnia 3 listopada 2017 r. (Sąd mylnie napisał w uzasadnieniu, że od 3 czerwca 2017 r.).

Wobec powyższego, Sąd Okręgowy na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. zmienił zaskarżoną decyzję i przyznał Z. G. prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia 3 listopada 2017 r.

Wyrok ten zaskarżył w całości apelacją Zakład Ubezpieczeń Społecznych – I Oddział w Ł., zarzucając naruszenie prawa materialnego, tj. art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (tekst jednolity: Dz.U. z 2017 r., poz. 2148), poprzez błędną jego interpretację i niewłaściwe zastosowanie, co w konsekwencji doprowadziło do przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego, w sytuacji, gdy nie zostały spełnione ustawowe warunki do przyznania świadczenia, tj. gdy rozwiązanie stosunku pracy nie nastąpiło z powodu likwidacji pracodawcy.

Formułując powyższe zarzuty, strona apelująca wniosła o zmianę wyroku i oddalenie odwołania.

W uzasadnieniu ZUS podniósł w szczególności, że Sąd pierwszej instancji uznał, iż zaprzestanie działalności przez pracodawcę było jedyną przyczyną niezawarcia z wnioskodawczynią kolejnej umowy o pracę, a nadto, że wypowiedzenie przez pracodawcę umowy, która i tak by wygasła, ze wskazaniem na fakt likwidacji, jako przyczyny wypowiedzenia, miało na celu „ zaakcentowanie ”, że „ właśnie to wydarzenie skutkowało ustaniem zatrudnienia, a nie było nim wygaśnięcie umowy terminowej ”. Wobec tego, Z. G. spełniła wszystkie konieczne warunki do uzyskania świadczenia przedemerytalnego na podstawie art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych. Takie stanowisko – zdaniem strony apelującej – jest nietrafne. Zaprzestanie bowiem działalności przez pracodawcę w rozpatrywanej sprawie nie było przyczyną rozwiązania stosunku pracy, który ustał wskutek upływu czasu, na który zawarto umowę, a jedynie (ewentualną) przyczyną niezawarcia umowy na kolejny okres, co nie mieści się jednak w dyspozycji przepisu art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych. Wypowiedzenie przez pracodawcę umowy, która i tak by wygasła, ze wskazaniem na fakt likwidacji, jako przyczyny wypowiedzenia, było nieudolną próbą stworzenia pozornej podstawy do uzyskania przez odwołującą się świadczenia przedemerytalnego. Dla wsparcia swojego stanowiska, organ rentowy przywołał wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 5 lutego 2014 r., III AUa 939/13, w którym przyjęto, że użyte w art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych sformułowanie „ rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy ”, przy uwzględnieniu treści art. 32 k.p., przemawia za przyjęciem, iż do rozwiązania stosunku pracy musi dojść albo na skutek jednostronnego oświadczenia woli pracodawcy, albo na skutek porozumienia stron, a nie w następstwie upływu okresu, na jaki stosunek pracy został zawarty. Redakcja powołanego przepisu wskazuje wyraźnie, iż uzależnia on nabycie prawa do świadczenia przedemerytalnego, między innymi od tego, co było przyczyną rozwiązania stosunku pracy, a nie od tego, co stanowiło powód niezawarcia nowej umowy o pracę.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 19 września 2019 r. pełnomocnik organu rentowego podtrzymała wniesioną apelację, zaś ubezpieczona Z. G. wniosła o jej oddalenie w całości.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie, bowiem Sąd Okręgowy wydał trafne rozstrzygnięcie, które znajduje uzasadnienie w całokształcie okoliczności faktycznych sprawy oraz w treści obowiązującego prawa, w niczym nie naruszając art. 233 k.p.c.

Treść apelacji wskazuje na to, że organ rentowy nie zgłasza zarzutów natury procesowej, w tym nie kwestionuje ustaleń faktycznych poczynionych w sprawie przez Sąd orzekający. W tej sytuacji, Sąd Apelacyjny przyjmuje te ustalenia w całości za własne, nie widząc potrzeby ich ponownego przytaczania, czy omawiania.

Jedyny zarzut podniesiony przez stronę apelującą, to naruszenie prawa materialnego, a mianowicie art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (tekst jednolity: Dz.U. z 2017 r., poz. 2148), powoływanej dalej jako „ ustawa o świadczeniach przedemerytalnych ”, przez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, a co za tym idzie, nieuprawnione przyjęcie, że Z. G. spełniła wszystkie konieczne warunki do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego, w sytuacji, gdy w rzeczywistości nie doszło do rozwiązania stosunku pracy z

powodu likwidacji pracodawcy. Zdaniem ZUS, stosunek pracy ustał z upływem okresu, na jaki zawarta została umowa, a to nie wypełnia dyspozycji powołanego przepisu.

Sąd Apelacyjny nie podziela słuszności tego zarzutu, co oznacza, że w pełni akceptuje ocenę prawną dokonaną w zaskarżonym wyroku, przyjmując ją również za własną.

Trafnie wywiódł Sąd pierwszej instancji, że wykładnia celowościowa przepisów ustawy o świadczeniach przedemerytalnych prowadzi do wniosku, że prawo do świadczenia przedemerytalnego służy zapewnieniu wsparcia socjalnego osobom, które utraciły źródło utrzymania nie ze swojej winy i które ze względu na wiek nie są w stanie skutecznie konkurować na rynku pracy do dnia nabycia uprawnień emerytalnych (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 2 lipca 2013 r., w sprawie III UZP 2/13, OSNP 2013 nr 21-22, poz. 256). Prawo do świadczenia przedemerytalnego powstaje bowiem ze względu na ukończenie przez kobietę 55 lat, wypracowanie przez nią okresu uprawniającego do emerytury, wynoszącego co najmniej 30 lat oraz utraty zatrudnienia trwającego przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy na skutek rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, tj. z powodu likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych albo technologicznych (w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. b tej ustawy). W sprawie o ustalenie prawa do tego świadczenia wymagane jest więc nie tylko stwierdzenie, że stanowisko pracy zostało zlikwidowane, ale konieczne jest również ustalenie przyczyny jego likwidacji oraz powiązania między rozwiązaniem stosunku pracy a zlikwidowaniem stanowiska pracy.

Przepisy art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych oraz art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. b ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy nie wskazują sposobu rozwiązania umowy o pracę, lecz stawiają wymaganie, by przyczyny rozwiązania umowy o pracę leżały po stronie pracodawcy. Rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn dotyczących zakładu pracy zostało zdefiniowane w art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy jako rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn nie dotyczących pracowników, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (tekst jednolity: Dz.U. z 2015 r., poz. 192) lub zgodnie z przepisami kodeksu pracy. U pracodawcy zatrudniającego mniej niż 20 pracowników obejmuje przypadki rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego wskutek rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z powodu ogłoszenia upadłości pracodawcy, jego likwidacji lub likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych albo technologicznych lub wygaśnięcie stosunku pracy albo 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 oraz rozwiązanie stosunku pracy przez pracownika na podstawie art. 55 § 11 k.p. ze względu na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika.

W orzecznictwie nie jest odrzucana teza, że rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych może nastąpić również przez rozwiązanie umowy o pracę na czas określony z upływem terminu, na który była zawarta (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 października 2016 r., II UK 375/15, Monitor Prawa Pracy z 2017 r. Nr 2). Sąd Najwyższy przyjął, że pojęcie „ rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy ” obejmuje wszystkie sytuacje, w których dochodzi do zaprzestania zatrudnienia z przyczyn nie dotyczących pracowników, przy czym niekoniecznie wyłącznie z inicjatywy pracodawcy. Stwierdził, że nieprzedłużenie umowy może wynikać z porozumienia pracodawcy i pracownika co do określenia czasu trwania umowy o pracę jako zobowiązania terminowego, lecz także może być uzasadnione przyczynami ekonomicznymi lub organizacyjnymi leżącymi po stronie pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 lipca 2017 r., I UK 291/16, Legalis nr 1668815).

Przypisanie skutkowi rozwiązania umowy o pracę z upływem czasu, na który była zawarta, jednej z przyczyn nieleżących po stronie pracownika może być powiązane z ustaleniem, że pracodawca – likwidując stanowisko pracy z przyczyn ekonomicznych lub organizacyjnych – nie zawiera nowej umowy o pracę. Nie oznacza to jednak, że spełnienie

przesłanki nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego nastąpi w każdej sytuacji, w której po rozwiązaniu stosunku pracy z jednym pracownikiem nie dojdzie do zatrudnienia na tym stanowisku kolejnego pracownika. Przepisy art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych oraz art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. b ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wyraźnie wskazują na konieczność przyczynowego powiązania likwidacji stanowiska i rozwiązanie stosunku pracy, tak by likwidacja stanowiska była przyczyną, a rozwiązanie stosunku pracy skutkiem zaistnienia tej przyczyny. Samo istnienie między nimi związku czasowego potwierdza jedynie następstwo zdarzeń, a nie oznacza, że jedno zdarzenie jest skutkiem drugiego. Przesądzające jest to, że likwidacja stanowiska pracy musi być skutkiem zaistnienia jednej z okoliczności wymienionych w art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. b ustawy. W toku postępowania o nabycie świadczenia przedemerytalnego należy wykazać, że u podstaw decyzji o likwidacji stanowiska pracy skutkującej rozwiązaniem stosunku pracy choćby z powodu upływu czasu, na jaki została zawarta umowa o pracę, znalazły się przyczyny ekonomiczne, organizacyjne, produkcyjne albo technologiczne (por. wskazywany już wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 lipca 2017 r., I UK 291/16).

Sąd Okręgowy w sposób dostateczny wyjaśnił w rozpatrywanej sprawie okoliczności ustania stosunku pracy Z. G., a tym samym doszedł do słusznego wniosku, że przyczyny rozwiązania umowy o pracę z wnioskodawczynią leżały po stronie pracodawcy. Stosunek pracy ustał w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę z powodu likwidacji pracodawcy, co wynika z całokształtu materiału dowodowego zebranego w sprawie – dokumentów, jak i osobowych źródeł dowodowych. Poza sporem pozostawało to, że firma zatrudniająca Z. G., tj. (...), uległa likwidacji, konsekwencją czego było wyrejestrowanie płatnika składek z Kompleksowego Systemu Informatycznego ZUS z dniem 31 grudnia 2016 r. Poczynając od 1 stycznia 2017 r. firma przestała istnieć, dawny jej właściciel zatrudnił się w oparciu o umowę o pracę, wyprowadził się z K.. Nowy właściciel fermy nie przejął pracowników dotychczasowego pracodawcy (w tym wnioskodawczyni), którym wypowiedziano umowy o pracę z powodu likwidacji pracodawcy. Nie jest uzasadnione stwierdzenie strony apelującej, że w konkretnym stanie faktycznym, wypowiedzenie umowy o pracę zawartej z odwołującą się, było wyłącznie nieudolną próbą stworzenia pozornej podstawy do uzyskania świadczenia przedemerytalnego. Jak już zostało wcześniej podniesione, w orzecznictwie dopuszcza się tezę, że rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, może nastąpić również przez rozwiązanie umowy o pracę na czas określony z upływem terminu, na jaki była zawarta. Niezależnie od formy rozwiązania stosunku pracy, dla celów ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych istotne jest badanie, jakie faktyczne były przyczyny utraty zatrudnienia. Ważne, aby pracownik utracił pracę w wyniku okoliczności dotyczących pracodawcy, bądź z powodu likwidacji, bądź niewypłacalności (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 28 czerwca 2017 r., III AUa 225/17). Bez znaczenia dla prawa ubezpieczonej do dochodzenia świadczenia przedemerytalnego pozostaje okoliczność, czy skarżąca była zatrudniona na czas określony, czy nieokreślony Decyduje przyczyna ustania zatrudnienia, a nie forma rozwiązania stosunku pracy (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 28 maja 2013 r., III AUa 1788/12, OSA 2014/4/16).

Reasumując, należało stwierdzić, że Z. G. spełniła wszystkie konieczne warunki do nabycia świadczenia przedemerytalnego, bowiem jej stosunek pracy ustał z powodu likwidacji pracodawcy.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Apelacyjny uznał apelację za bezzasadną i z mocy art. 385 k.p.c. orzekł, jak w sentencji swojego wyroku.