

Sygn.akt III AUa 495/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 września 2018 r.

Sąd Apelacyjny w Białymstoku, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący : SSA Dorota Elżbieta Zarzecka (spr.)

Sędziowie : SA Bożena Szponar – Jarocka

: SA (...)

Protokolant : Edyta Katarzyna Radziwońska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 4 września 2018 r. w B.

sprawy z odwołania A. B.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

o prawo do świadczenia przedemerytalnego

na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

od wyroku Sądu Okręgowego w Olsztynie IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 9 maja 2018 r. sygn. akt IV U 336/18

oddala apelację.

SSA Sławomir Bagiński SSA Dorota Elżbieta Zarzecka SSA Bożena Szponar – Jarocka

Sygn. akt III AUa 495/18

UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. decyzją z 12 stycznia 2018 r., na podstawie przepisów ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. 2013, poz. 170), odmówił A. B. prawa do świadczenia przedemerytalnego z uwagi na to, że wnioskodawca nie wykazał, iż do rozwiązania stosunku pracy doszło w wyniku do likwidacji pracodawcy.

W odwołaniu od tej decyzji A. B. wskazywał, że przedsiębiorca, u którego był zatrudniony przestał istnieć jako podmiot zatrudniający pracowników. Domagał się zmiany decyzji i przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego.

W odpowiedzi na odwołanie ZUS wniósł o jego oddalenie.

Sąd Okręgowy w Olsztynie wyrokiem z 9 maja 2018 r. zmienił zaskarżoną decyzję i przyznał A. B. prawo do świadczenia przedemerytalnego od 6 stycznia 2018 r.

Sąd ten ustalił, że A. B., ur. (...) w O., od 1 stycznia 2015 r. do 30 czerwca 2017 r. był zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy w Piekarni (...) s.c. K. N., M. N. w O.. W okresie zatrudnienia wykonywał pracę robotnika magazynowego.

W świadectwie pracy wystawionym przez Piekarnię (...) s.c. 30 czerwca 2017 r., jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy pracodawca wskazał likwidację zakładu pracy - art. 30 § 1 pkt 2 k.p.

Piekarnia (...) prowadzona przez M. i K. N. zajmowała się wyrobem pieczywa tj. bułek i chleba. Wymienieni prowadzili działalność w zakresie wyrobu pieczywa około 20 lat. W 2010 r. wybudowali piekarnię w G., jednakże nie prowadzili w niej produkcji pieczywa. Na budowę piekarni zaciągnęli kredyt. Do spłaty pozostało około 200.000 zł. Budynek piekarni w G. stoi pusty, został wystawiony na sprzedaż. Od 2014 r. piekarnia prowadziła swoją działalność na mocy umowy dzierżawy z 27 stycznia 2014 r. w zakładzie produkcyjnym (piekarni) położonym w O., przy ul. (...), której właścicielem była (...) Spółdzielnia (...) w D.. Pismem z 27 marca 2017 r. (...) rozwiązała zawartą z M. i K. N. umowę dzierżawy zakładu w O. z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 30 czerwca 2017 r. Jednocześnie (...) wносиła o dotrzymanie terminu protokolarnego zwrotu obiektu piekarni najpóźniej na 7 dni przed upływem terminu 30 czerwca 2017 r. W dniu 3 lipca 2017 r. budynek piekarni wraz z działką położony w O., przy ul. (...), został sprzedany przez (...) na rzecz Z. F. prowadzącego (...) sp. j. w O., który 23 września 2017 r. ponownie go sprzedał. Obecnie prowadzona jest tam działalność tapicerska.

Z ustaleń Sądu pierwszej instancji wynikało również, że w piekarni zatrudnionych było 10 osób. Wszyscy zostali zwolnieni z końcem czerwca 2017 r. Od 1 lipca 2017 r. M. i K. N. zawiesili działalność gospodarczą. K. N. i M. N. byli zgłoszeni do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych z tytułu prowadzenia działalności gospodarczej do 30 czerwca 2017 r. K. N. po tej dacie nie prowadzi działalności i nie jest zgłoszony do ubezpieczeń społecznych z innego tytułu. Obecnie pracuje za granicą. M. N. w lipcu 2017 r. była zgłoszona do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych z tytułu wykonywania umowy zlecenia przez płatnika firmę (...) sp. o.o. Od 17 lipca 2017 r. jest zarejestrowana w urzędzie pracy jako osoba bezrobotna, pobiera zasiłek.

W dniu 22 listopada 2017 r. odwołujący złożył w organie rentowym wniosek o przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego. Do wniosku dołączył dokumentację z okresu jego zatrudnienia. ZUS decyzją z 8 grudnia 2017 r. odmówił prawa do świadczenia m.in. ze względu na brak zaświadczenia z urzędu pracy. Po uzupełnieniu tego braku i złożeniu kolejnego wniosku o świadczenie z 5 stycznia 2018 r. organ rentowy zaskarżoną decyzją z 12 stycznia 2018 r. ponownie odmówił skarżącemu prawa do świadczenia przedemerytalnego, stwierdzając, że w przypadku Piekarni (...) nie można mówić o likwidacji pracodawcy. Przedsiębiorca może zakończyć i wyrejestrować działalność gospodarczą, co nie oznacza, że przestaje istnieć jako podmiot zatrudniający pracowników. Zdaniem organu rentowego zakończenie działalności gospodarczej nie jest jednak likwidacją pracodawcy. Na dzień ustania stosunku pracy ubezpieczony wykazał staż ubezpieczeniowy wynoszący łącznie: 33 lata, 2 miesiące i 25 dni okresów składkowych i nieskładkowych.

Sąd Okręgowy uznał, że wbrew stanowisku organu rentowego wnioskodawca spełnił wszystkie przesłanki, od których zależało nabycie prawa do świadczenia przedemerytalnego na podstawie przepisów ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych (j.t. Dz. U. z 2017 r. poz. 2148). Spór w sprawie sprowadzał się do oceny prawidłowości dokonanej przez ZUS wykładni zastosowanego w art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy pojęcia „likwidacji” pracodawcy. Z poczynionych w sprawie ustaleń wynikało, że małżonkowie N. od 1 lipca 2017 r. faktycznie nie prowadzili działalności gospodarczej. Wymienieni nie dokonali wyrejestrowania działalności gospodarczej. Działalność ta od 1 lipca 2017 r. była zawieszona. Wobec tego Sąd uznał, że organ rentowy dokonał błędnej wykładni pojęcia „likwidacji” pracodawcy w kontekście przesłanek nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego.

Sąd odniósł się do treści art. 2 ust. 1 pkt 1 i ust. 3 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych i uznał na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego, iż wnioskodawca spełnił wszystkie wymienione w nich warunki. W realiach rozpoznawanej sprawy, gdzie jako pracodawca skarżącego występowały osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą w formie spółki cywilnej, mogły pojawić się wątpliwości interpretacyjne dotyczące tego, jak należy rozumieć „likwidację” takiego właśnie pracodawcy. Sąd podkreślił, że wpis do ewidencji działalności gospodarczej ma charakter jedynie deklaracyjny i samoistnie nie kreuje prowadzenia działalności gospodarczej jako takiej. Dlatego też możliwe są sytuacje, w których pomimo figurowania wpisu w ewidencji, działalność gospodarcza w istocie nie jest prowadzona, czy też odwrotnie – faktycznego prowadzenia działalności gospodarczej pomimo wykreślenia wpisu. Powyższe jest o tyle istotne, że organ rentowy podkreślał, iż niedokonanie

wykreślenia wpisu z ewidencji działalności gospodarczej sprzeciwia się uznaniu, iż doszło do likwidacji pracodawcy. Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, iż w spornej kwestii likwidacji pracodawcy (osoby fizycznej prowadzącej działalność gospodarczą), wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z 11 maja 2017 r., II UK 213/16. Orzeczenie zapadło na tle bardzo zbliżonego do rozpoznawanej sprawy stanu faktycznego, gdzie osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą także dokonała zgłoszenia zawieszenia prowadzenia działalności gospodarczej. W konkluzji swoich rozważań Sąd Najwyższy wskazał, że skoro osoba fizyczna w związku z zakończeniem prowadzenia działalności gospodarczej rozwiązała stosunek pracy z ostatnim pracownikiem, to przestała być podmiotem zatrudniającym, a w konsekwencji uznać można, że została zlikwidowana jako pracodawca. W uzasadnieniu tego orzeczenia Sąd Najwyższy zwrócił uwagę na to, że ustawa z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych nie zawiera legalnej definicji pojęcia „likwidacja pracodawcy”. Takiej definicji brak jest także na gruncie unormowań kodeksu pracy, chociaż termin ten pojawia się w treści art. 41¹ k.p. Ponadto posługują się nim także inne akty prawa pracy i prawa ubezpieczeń społecznych. Na tle wykładni art. 41¹ k.p. w orzecznictwie Sądu Najwyższego pierwotnie prezentowano stanowisko, zgodnie z którym likwidacja zakładu pracy to całkowite, stałe i faktyczne jego unieruchomienie jako całości (wyrok Sądu Najwyższego z 18 stycznia 1989 r., I PRN 62/88). Pogląd ten, akcentujący tzw. likwidację przedmiotową, wyrażony był w judykaturze przed nowelizacją Kodeksu pracy ustawą z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 24, poz. 110), wprowadzającą w miejsce zakładu pracy, jako podmiotu zatrudniającego, pojęcie pracodawcy. Nowelizacja ta wyeliminowała też z Kodeksu pracy termin „likwidacja zakładu pracy”, wiążąc w art. 41¹ i innych przepisach odnośne skutki prawne z „likwidacją pracodawcy”. Dało to asumpt do stwierdzenia, że skutki te powstają w razie utraty podmiotowości prawnej przez pracodawcę (zakład pracy w znaczeniu podmiotowym w dawnym rozumieniu k.p.), a nie w związku z całkowitym unieruchomieniem placówki zatrudnienia, tj. zniesieniem zakładu pracy w znaczeniu przedmiotowym. Od tamtej pory likwidację pracodawcy zaczęto łączyć z utratą jego bytu prawnego, a nie z faktyczną likwidacją placówki zatrudnienia (wyroki Sądu Najwyższego z 10 września 1998 r., I PKN 310/98; z 24 listopada 1998 r., I PKN 455/98, i z 4 października 2000 r., I PKN 57/2000). Sąd Najwyższy zwrócił uwagę na to, że orzeczenia podejmujące temat likwidacji podmiotu zatrudniającego dotyczyły z reguły pracodawców będących jednostkami organizacyjnymi, podczas gdy z art. 3 k.p. wynika, że pojęcie pracodawcy jest szersze i obejmuje także osoby fizyczne. Sąd Najwyższy wskazał, że próbując określić, kiedy zachodzi likwidacja pracodawcy - osoby fizycznej, należy zgodzić się z tezą, według której samo wykreślenie tej osoby z ewidencji działalności gospodarczej nie może być utożsamiane z likwidacją pracodawcy w rozumieniu art. 41¹ k.p. Decyzja ta ma skutki administracyjnoprawne, a jej charakter jest deklaratoryjny, nie stanowi o zniesieniu podmiotowości prawnej zgłaszającego. Możliwe jest ponadto, że osoba ta zaprzestała prowadzenia działalności gospodarczej (i zatrudniania pracowników), tracąc przymiot przedsiębiorcy, na długo przed zgłoszeniem tego faktu do ewidencji działalności gospodarczej, albo też kontynuuje faktycznie taką działalność, zatrudniając w tym celu pracowników, mimo uprzedniego wykreślenia jej z ewidencji działalności gospodarczej. Ponadto sama likwidacja jest pewnym procesem, zwykle rozciągniętym w czasie, obejmującym formalny stan związany z wyrejestrowaniem działalności w organie ewidencyjnym oraz faktyczne i trwałe zakończenie prowadzonej działalności i rozwiązanie w związku z tym stosunków pracy ze wszystkimi pracownikami w celu zakończenia działalności, z którą wiązało się prowadzenie zakładu pracy w znaczeniu przedmiotowym.

Sąd Okręgowy podzielił w pełni pogląd prawny wyrażony w przytoczonym wyroku Sądu Najwyższego z 11 maja 2017 r., II UK 213/16. Odnosząc rozważania do realiów niniejszej sprawy Sąd doszedł do przekonania, że okoliczność, iż pracodawca wnioskodawcy nie dokonał wyrejestrowania działalności gospodarczej, a zgłosił w ewidencji jej zawieszenie, nie sprzeciwia się uznaniu, że doszło do likwidacji tego pracodawcy. Podobnie orzekł Sąd Apelacyjny w Krakowie w wyroku z 13 grudnia 2017 r., sygn. III AUa 1286/16.

Sąd pierwszej instancji podkreślił również, że skarżący został zwolniony wraz ze wszystkimi pracownikami piekarni (...) z dniem 30 czerwca 2017 r. Z tym dniem pracodawca zaprzestał faktycznego prowadzenia działalności gospodarczej. Umowa dzierżawy budynków w O. została wypowiedziana przez ich właściciela, a budynek piekarni w G., stanowiący własność małżonków N. (w którym nie była prowadzona produkcja pieczywa) od kilku lat stał pusty i został wystawiony na sprzedaż. Małżonkowie N. nie prowadzą innej działalności. K. N. przebywa za granicą i tam

pracuje, zaś M. N. pobiera aktualnie zasiłek dla bezrobotnych. W ocenie Sądu Okręgowego należało więc uznać, że rozwiązanie stosunku pracy z odwołującym nastąpiło z powodu likwidacji pracodawcy w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy z 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych.

W konsekwencji wnioskodawca spełnił wszystkie przesłanki warunkujące przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego. W odniesieniu do daty przyznania prawa do świadczenia Sąd zauważył, że zgodnie z art. 7 ust. 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, 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 i 4. Tym samym przepis ten odmiennie niż art. 100 ust. 1 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych określa początkowy moment powstania prawa do świadczenia przedemerytalnego, nie wiążąc powstania prawa do tego świadczenia z dniem spełnienia wszystkich warunków wymaganych do nabycia tego prawa, lecz z dniem złożenia wniosku wraz z wymaganymi dokumentami, wskazując kategorycznie, iż prawo ustala się od następnego dnia po dniu złożenia wniosku wraz z wymaganymi dokumentami (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 kwietnia 2012 r., II UK 209/11).

W tym stanie rzeczy Sąd Okręgowy na mocy art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. w związku z powołanymi przepisami zmienił zaskarżoną decyzję.

Apelację od tego wyroku wniósł Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.. Zaskarżył wyrok w całości i zarzucił naruszenie art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz.U. z 2013 r., poz. 170 ze zm.) poprzez błędną wykładnię pojęcia „likwidacji” pracodawcy będącego osobą fizyczną oraz przekroczeniu granic swobodnej oceny dowodów, polegającej na przyznaniu prawa do świadczenia przedemerytalnego od 6 stycznia 2018 r.

Wskazując na te zarzuty skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie odwołania, ewentualnie o uchylenie wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Olsztynie.

W odpowiedzi na apelację A. B. wniósł o jej oddalenie oraz zasądzenie od organu rentowego na jego rzecz kosztów postępowania według norm przepisanych.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja organu rentowego nie zasługuje na uwzględnienie. Nie jest zasadny zarzut naruszenia art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych, bowiem Sąd Okręgowy dokonał prawidłowej wykładni tego przepisu i właściwie zastosował go w stanie faktycznym niniejszej sprawy uznając, że A. B. spełnił wszystkie warunki do przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego od 6 stycznia 2018 r. Sąd Apelacyjny podziela argumentację prawną Sądu pierwszej instancji oraz przytoczone w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku poglądy Sądu Najwyższego i sądów powszechnych.

Zgodnie z treścią art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych, 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.

Ponadto, w myśl art. 2 ust. 3, 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) złożył 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.

Sporny w sprawie był wyłącznie jeden z wymienionych wyżej warunków, a mianowicie to, czy rozwiązanie stosunku pracy A. B. z Piekarnią (...) s.c. K. N., M. N. w O. nastąpiło z powodu likwidacji pracodawcy. Spełnienie pozostałych warunków nie budziło wątpliwości organu rentowego. Niewątpliwie bowiem odwołujący był zatrudniony w wymienionym zakładzie pracy dłużej niż 6 miesięcy, ukończył 61 lat i posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 25 lat. Ponadto, pobierał on przez 180 dni zasiłek dla bezrobotnych, nadal jest zarejestrowany jako bezrobotny, w okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych nie odmówił bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej oraz złożył 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.

Okoliczności faktyczne dotyczące rozwiązania stosunku pracy z odwołującym również nie budziły w sprawie wątpliwości, dlatego nie jest zasady również zarzut przekroczenia granic swobodnej oceny dowodów. Poza sporem jest to, że stosunek pracy (...) s.c. K. N., M. N. w O. ustał 30 czerwca 2017 r., wraz z upływem terminu wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę. Z tym też dniem rozwiązaniu uległa zawarta przez pracodawcę ze (...) w D. umowa dzierżawy budynku, w którym dotychczas prowadzona była piekarnia, a także ustały stosunki pracy wszystkich pozostałych pracowników. Od 1 lipca 2017 r. M. i K. N. zawiesili działalność gospodarczą i faktycznie zaprzestali jej prowadzenia. K. N. po tej dacie nie był zgłoszony do ubezpieczeń społecznych, obecnie zaś pracuje za granicą. M. N. w lipcu 2017 r. była zgłoszona do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych z tytułu wykonywania umowy zlecenia przez płatnika firmę (...) sp. o.o. Od 17 lipca 2017 r. jest natomiast zarejestrowana w urzędzie pracy jako osoba bezrobotna (k. 22). W świetle zeznań świadka M. N., działalność gospodarza małżonków nie została wykreślona z rejestru a jedynie zawieszona. Obecnie mają oni jeszcze zobowiązania związane z tą działalnością, w tym do spłacenia kredyt na kwotę około 200.000 zł. Mimo iż nie nastąpiła formalna likwidacja działalności, to po 30 czerwca 2017 r. nie była ona prowadzona w żadnej formie (k. 330dw.).

W świadectwie pracy z 30 czerwca 2017 r. wskazane zostało, iż stosunek pracy odwołującego ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę przez oświadczenie ze strony pracodawcy z zachowaniem okresu wypowiedzenia z uwagi na likwidację zakładu pracy - art. 30 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy (k. 57 akt ZUS). Natomiast w piśmie zawierającym wypowiedzenie umowy o pracę z 29 maja 2017 r. pracodawca wskazał, że wypowiedzi A. B. umowę o pracę z 1 stycznia 2015 r., a przyczyną wypowiedzenia jest likwidacja zakładu pracy (k. 59 akt ZUS).

Należy zatem stwierdzić, iż mimo braku formalnego wyrejestrowania z ewidencji działalności gospodarczej działalności prowadzonej przez K. N. i M. N., niewątpliwie z końcem czerwca 2017 r. zaprzestali oni faktycznego prowadzenia swojej działalności. To zaprzestanie prowadzenia działalności było powodem rozwiązania stosunku pracy zarówno z odwołującym, jak i z pozostałymi pracownikami małżonków N.. Nie można zgodzić się ze stanowiskiem organu rentowego, iż faktyczne zakończenie działalności gospodarczej, które skutkowało ustaniem stosunku pracy osoby ubiegającej się o świadczenie przedemerytalne, nie jest likwidacją pracodawcy w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych. Zdaniem Sądu, organ rentowy wychodzi z błędnego założenia, iż wyłącznie wykreślenie z ewidencji działalności gospodarczej jest równoznaczne z likwidacją pracodawcy będącego osobą fizyczną.

Podkreślić trzeba, że przepisy prawa nie przewidują postępowania likwidacyjnego w odniesieniu do przedsiębiorcy będącego osobą fizyczną. Zatem, likwidację pracodawcy będącego osobą fizyczną należy postrzegać w znaczeniu faktycznym, a nie prawnym. Z okoliczności faktycznych sprawy wynika jednak niewątpliwie, że przedsiębiorcy, u których zatrudniony był odwołujący do 30 czerwca 2017 r., przestali po tej dacie zatrudniać pracowników jak też

przestali prowadzić działalność gospodarczą – piekarnię, w ramach spółki cywilnej. Rozwiązanie stosunku pracy z odwołującym nastąpiło z inicjatywy pracodawców, a powodem tego było faktyczne zaprzestanie prowadzenia działalności gospodarczej, co zdaniem Sądu Odwoławczego jest równoznaczne z „likwidacją” w rozumieniu ww. przepisu. Z uwagi na faktyczne i trwałe zaprzestanie prowadzenia działalności nie można stwierdzić, że taka likwidacja nie nastąpiła tylko z uwagi na to, że działalność nie została faktycznie wyrejestrowana z ewidencji. Podzielić należy stanowisko Sądu pierwszej instancji, iż wpis do ewidencji działalności gospodarczej ma charakter jedynie deklaracyjny i samoistnie nie kreuje prowadzenia działalności gospodarczej, to wymaga bowiem spełniania warunków wynikających z definicji tej działalności. Zakończenie działalności może faktycznie nastąpić pomimo tego, że nie znajdzie to odzwierciedlenia we wpisie do ewidencji. Może mieć miejsce również sytuacja, w której pomimo figurowania wpisu w ewidencji, działalność gospodarcza w istocie nie jest prowadzona. Pomimo zatem iż od 1 lipca 2017 r. działalność pracodawców odwołującego została formalnie jedynie zawieszona, to faktycznie z tą datą zaprzestali oni jej prowadzenia, co wynika jednoznacznie ze zgromadzonego materiału dowodowego. Zdaniem Sądu, faktyczne i trwałe zakończenie prowadzonej działalności i rozwiązanie w związku z tym stosunków pracy ze wszystkimi pracownikami w celu zakończenia działalności, oznacza w realiach niniejszej sprawy „likwidację” pracodawcy. Zgodzić się należy z Sądem Okręgowym, że okoliczność, iż pracodawca odwołującego nie dokonał wyrejestrowania działalności gospodarczej, a zgłosił w ewidencji jedynie jej zawieszenie, nie sprzeciwia się uznaniu, że doszło do likwidacji tego pracodawcy w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy z 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych.

Jak wynika z uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego z 11 maja 2017 r. w sprawie o sygn. akt II UK 213/16, 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. Sąd Najwyższy uznał, że odmienna wykładnia art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych jest nieprawidłowa. Sąd ten wskazał również, że pojęcie „likwidacji pracodawcy” na gruncie art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych ma uniwersalny charakter i zawiera ten sam zespół desygnatów, niezależnie od formy organizacyjnej pracodawcy. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 22 kwietnia 2015 r., II UK 185/14 zauważył, że przyjęcie odmiennej koncepcji wykluczałoby pracownika wykonującego pracę na rzecz pracodawcy będącego osobą fizyczną z grona osób uprawnionych do świadczenia przedemerytalnego w związku z likwidacją pracodawcy. W ten sposób dokonana interpretacja prawa prowadzi do wniosków sprzecznych z celem ustawy. Ten z kolei nie może być identyfikowany z zamierzonym przez ustawodawcę ograniczeniem kręgu uprawnionych do świadczenia przedemerytalnego w zależności od statusu pracodawcy. To nie rodzaj pracodawcy decyduje o prawie do świadczenia przedemerytalnego, lecz utrata miejsca pracy z przyczyn leżących po jego stronie. Przyjęcie odmiennego punktu widzenia automatycznie stawia pracowników zatrudnionych przez osoby fizyczne w gorszej sytuacji, niż zatrudnionych u pozostałych pracodawców.

Taką też interpretację wymienionego przepisu podziela Sąd Odwoławczy w sprawie niniejszej, co skutkuje uznaniem, iż rozwiązanie stosunku pracy odwołującego nastąpiło w związku z likwidacją pracodawcy w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych. W konsekwencji zatem A. B. spełnił sporną przesłankę przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego.

Mając na uwadze powyższe, Sąd oddalił apelację organu rentowego na podstawie art. 385 k.p.c.