

Sygn. akt III U 558/20

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 stycznia 2021 r.

Sąd Okręgowy w Suwałkach III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Danuta Poniatowska
------------------------	-------------------------------

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym 22 stycznia 2021 r. w Suwałkach

sprawy **A. T.**

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

o prawo do świadczenia przedemerytalnego

w związku z odwołaniem A. T.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

z dnia 2 lipca 2020 r. znak(...)

zmienia zaskarżoną decyzję i przyznaje A. T. prawo do świadczenia przedemerytalnego od 16 maja 2020 roku.

Sygn. akt III U 558/20

UZASADNIENIE

Decyzją z 2.07.2020 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O., powołując się na przepisy ustawy z dnia 30.04.2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (t. j. Dz.U z 2019 r., poz. 2173 ze zm.), ustawy z dnia 17.12.1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (t. j. Dz. U. z 2020 r. poz. 53), ustawy z dnia 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t. j. Dz.U. z 2019 r. poz. 1482) oraz ustawy z dnia 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. nr 90, poz. 844 ze zm.) odmówił A. T. prawa do świadczenia przedemerytalnego. W uzasadnieniu wskazał, iż wnioskodawczyni nie spełniła warunków przyznania świadczenia ponieważ udowodniony staż pracy na datę rozwiązania umowy o pracę wynosi 26 lat 10 miesięcy i 1 dzień okresów składkowych i nieskładkowych, zamiast wymaganych 30 lat.

W odwołaniu od tej decyzji A. T. domagała się jej zmiany i przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego. Wskazała, że stosunek pracy ustał z powodu likwidacji pracodawcy, a więc wystarczy staż pracy 20 lat i wiek 56 lat, które to warunki spełniła.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie i podtrzymał podstawy skarżonej decyzji.

Sąd ustalił, co następuje :

A. T. (ur. (...)) w dniu 15.05.2020 r. wystąpiła z wnioskiem o świadczenie przedemerytalnie. W okresie od 28.05.2007 r. do 31.10.2019 r. była zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy, początkowo na okres próby, następnie na czas określony, a od 1.09.2012 r. na czas nieokreślony w (...) S.A. Stosunek pracy ustął na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 kodeksu pracy w związku z art. 1 ustawy z dnia 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. nr 90, poz. 844 ze zm.), w wyniku wypowiedzenia przez pracodawcę w związku z zamknięciem, całkowitym wygaszeniem produkcji i likwidacją Zakładu w E., co zapisane zostało w świadectwie pracy (k. 13 akt rentowych) oraz w oświadczeniu pracodawcy z 10.07.2019 r. o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem (k. 15 akt rentowych).

Zlikwidowany zakład (...)w E. był jednym z trzech zakładów w (...) S.A. Pozostałe zakłady to: zakład produkcji(...)w M., zatrudniający na podstawie umowy o pracę na koniec stycznia 2019 r. - 613,5 pracowników i zakład produkcji (...)w B. - zatrudniający 46 pracowników. Zakład w E. zatrudniał na wskazaną datę 238,75 pracowników. Do czasu podjęcia decyzji o zamknięciu zakładu w E., stan osobowy pracowników nie ulegał istotnym zmianom, nie przeprowadzono żadnej jego reorganizacji. Zlikwidowany został z przyczyn ekonomicznych – pogarszającej się z 2018 roku na 2019 rok sytuacji rynkowej i sprzedażowej. Występował niski poziom zamówień i malejący popyt na wyroby produkowane w zakładzie w E.. Dodatkowo decyzja o zamknięciu zakładu w E. podyktowana była wysokim stopniem zużycia parku maszynowego tego zakładu, co przekładało się na duże ryzyko awarii i ryzyko obniżenia jakości wyrobu. Spółka (...) zarówno w roku 2018, jak i 2019 odnotowała straty. Zamknięto wyłącznie zakład w E., pozostałe zakłady nie zostały zlikwidowane.

W związku z likwidacją zakładu (...) w E., wypowiedziano umowy o pracę wszystkim pracownikom. Wypowiedzenie umów o pracę było definitywne i żaden z pracowników nie otrzymał propozycji zatrudnienia w innych zakładach. Poinformowano pracowników jedynie o tym, że mają możliwość złożenia deklaracji zatrudnienia w innych zakładach, co zostanie rozpatrzone w ramach istniejących potrzeb i możliwości. Nikt z pracowników zakładu w E. nie zdecydował się na aplikowanie do pracy w zakładach w B., ani M.. Zatrudnione zostały jedynie cztery osoby w (...) sp. z o.o. w P. (spółka w ramach grupy kapitałowej).

Struktura organizacyjna zakładu w E. przedstawiała się następująco: Dyrektor ds. Produkcji (1osoba), Wydziały Produkcyjne (189 osób), Działy pomocnicze: Magazyny, Utrzymanie Ruchu, Kotłownia, Technologia i Laboratorium (42,25 osób), Dział BHP i ppoż. (1), Dział Księgowości i Płac (2), Dział Systemów Jakości (1), Dział Zbytu i Marketingu (2,5). Informacje dotyczące Spółki (...) przedstawił jej Dyrektor (...) A. C. przesłuchany w charakterze świadka (k.116-119).

Z kopii akt osobowych wnioskodawczynie (k. 17-97) wynika, że czynności pracodawcy w stosunkach z pracownikiem A. T. podejmowały upoważnione przez Zarząd Spółki osoby, znajdujące się w strukturze organizacyjnej w M., np. Prezes Zarządu (...) W. C. podpisujący w imieniu pracodawcy umowy o pracę i jej zmiany, Specjalista (...) J. W., która podpisała świadectwo pracy, czy Dyrektor (...)A. C., podpisujący wypowiedzenie i zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy.

Od 6.11.2019 r. A. T. została zarejestrowana w Powiatowym Urzędzie Pracy w E. i nabyła prawo do zasiłku dla bezrobotnych na okres 365 dni. W okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych od 6.11.2019 r. do 7.05.2020 r. nie odmówiła bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia. Powyższe potwierdza zaświadczenie PUP w E. z 8.05.2020 r. (k. 21 akt rentowych).

Na dzień rozwiązania stosunku pracy wnioskodawczynie legitymowała się stażem ubezpieczeniowym w wymiarze 26 lat 10 miesięcy i 1 dnia okresów składkowych i nieskładkowych.

Sąd zważył, co następuje:

Zgodnie z treścią art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 30.04.2004 r.

o świadczeniach przedemerytalnych (t. j. Dz.U z 2019 r. poz. 2173) 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.

Świadczenie przedemerytalne przysługuje po upływie co najmniej 180 dni pobierania zasiłku dla bezrobotnych, jeżeli osoba ta spełnia łącznie następujące warunki:

- nadal jest zarejestrowana jako bezrobotna;
- 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;
- 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 (art. 2 ust. 3 ustawy).

Wskazane wyżej warunki muszą zostać spełnione kumulatywnie, co oznacza, że niezachowanie jednego z nich niweczy prawo do świadczenia przedemerytalnego.

Sporne w niniejszej sprawie pozostawało to, czy likwidację zakładu produkcyjnego w E. można traktować jak likwidację pracodawcy w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych. W świetle dotychczasowego orzecznictwa na pytanie to należy odpowiedzieć negatywnie.

Likwidacja pracodawcy jest pojęciem prawnym niezdefiniowanym w ustawie o świadczeniach przedemerytalnych. Sięgając jednak pomocniczo do orzecznictwa dotyczącego pojęcia „likwidacji pracodawcy” na gruncie art. 41¹ kodeksu pracy można stwierdzić, że skutkiem likwidacji pracodawcy w znaczeniu przedmiotowym jest jego unicestwienie, zaś w znaczeniu podmiotowym - zakończenie jego bytu prawnego, co oznacza, że przestaje istnieć podmiot, który mógłby dokonywać czynności prawnych wobec pracowników (por. wyrok Sądu Najwyższego z 25 września 2008 r., II PK 44/08). W uzasadnieniu do wyroku z 10 września 1998 r. (I PKN 310/98) Sąd Najwyższy uznał, że likwidacja pracodawcy z istoty rzeczy dotyczy utraty przez niego bytu prawnego i wobec tego zawsze jest likwidacją „w całości” (całego podmiotu prawnego); nie ma częściowej likwidacji podmiotu prawnego (podmiot ten istnieje albo nie). Jest to jednocześnie likwidacja stała i faktyczna, gdyż zlikwidowany pracodawca przestaje istnieć jako jednostka organizacyjna zatrudniająca pracowników. Art. 41¹ k.p. dotyczy zatem pracodawcy, a więc jednostki organizacyjnej zatrudniającej pracowników (art. 3 k.p.), to jest jednego z podmiotów (strony) stosunku pracy. Nie odnosi się ona natomiast do zakładu pracy (w znaczeniu przedmiotowym), a to oznacza, iż w przepisie tym idzie o prawne „zlikwidowanie” (utratę bytu prawnego) danego pracodawcy (jako jednostki organizacyjnej zatrudniającej w sensie „prawnym” pracowników), nie zaś o likwidację zakładu pracy (placówek zatrudnienia), który on prowadzi. Aby mówić o likwidacji pracodawcy w rozumieniu art. 41¹ § 1 k.p., działaniom formalno-prawnym zmierzającym do zniesienia bytu prawnego pracodawcy (np. wykreślenie z rejestru działalności gospodarczej, wykreślenie z KRS) musi towarzyszyć całkowite faktyczne unieruchomienie działalności prowadzonej przez pracodawcę.

Pracodawcą odwołującej była spółka (...) S.A. W art. 270 i 271 KSH wskazane są przyczyny rozwiązywania spółki. Zdarzenia tam wymienione powodują wszczęcie postępowania likwidacyjnego, które, jeżeli zostanie zakończone, skutkuje wykreśleniem spółki z rejestru. Chwilą rozwiązania spółki jest więc nie moment zaistnienia przyczyny, ale wykreślenie z rejestru jako następstwo postępowania likwidacyjnego lub upadłościowego. Byt prawny spółki ustaje więc z chwilą jej wykreślenia z rejestru przedsiębiorców (zob. A. Szajkowski, M. Tarska (w:) Kodeks, 2005, t. II, s.

854). Bez względu na przyczynę (art. 270, 271 czy 21 KSH) postępowanie likwidacyjne musi być przeprowadzone (nie dotyczy to spółki w organizacji, gdy doszło do rozliczeń ze współnikami i wierzycielami). Postępowanie likwidacyjne rozpoczyna się od chwili otwarcia likwidacji (art. 274 KSH), tj. uprawomocnienia się orzeczenia o rozwiązaniu spółki przez sąd, powzięcia przez współników uchwały o rozwiązaniu spółki lub zaistnienia innej przyczyny.

KSH rozróżnia pojęcie rozwiązania spółki od jej likwidacji. Rozwiązanie spółki polega na zakończeniu prawnego po przeprowadzeniu postępowania likwidacyjnego (lub postępowania upadłościowego zakończonego upadłością spółki). Po otwarciu likwidacji spółka wchodzi w specyficzny stan działalności, który nie powoduje utraty osobowości prawnej. Jeśli wszczęcie postępowania likwidacyjnego następuje w skutek podjęcia przez współników uchwały o rozwiązaniu spółki, z tym dniem następuje otwarcie likwidacji, lecz w wyniku spełnienia przez spółkę - konkretnie przez likwidatorów - obowiązku zgłoszenia likwidacji do Sądu Rejestrowego art. 277 KSH spółka występuje w obrocie jako podmiot w likwidacji. Zgodnie z art. 277 KSH przestaje działać zarząd spółki, a jego funkcje przejmują likwidatorzy. Taka sytuacja nie zachodziła w przypadku (...) S.A.

Okoliczności rozpoznawanej sprawy nie wskazują również, że powodem rozwiązania stosunku pracy była niewypłacalność w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz.U. Nr 158, poz. 1121 ze zm.).

Ponadto art. 4 ustawy z dnia 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t. j. Dz.U. z 2019 r. poz.300 ze zm.) zawiera „słowniczek ustawowy”, który nie konstruuje definicji płatnika składek, lecz wymienia enumeratywnie wymienione podmioty, którym nadaje taki przymiot. Zgodnie z art. 4 pkt 2 lit. a tej ustawy, płatnikiem składek jest pracodawca – w stosunku do pracowników oraz jednostka organizacyjna lub osoba fizyczna pozostająca z inną osobą fizyczną w stosunku prawnym uzasadniającym objęcie tej osoby ubezpieczeniami społecznymi, w tym z tytułu przebywania na urlopie wychowawczym albo pobierania zasiłku macierzyńskiego, z wyłączeniem osób, którym zasiłek macierzyński wypłaca Zakład. W obrębie art. 4 pkt 2 lit. a ustawy systemowej pojawiają się dwa przykłady płatnika składek: pracodawca oraz jednostka organizacyjna. Mogą to być podmioty bez zdolności prawnej (osobowości prawnej). Zgodnie z art. 3 k.p., pracodawcą jest bowiem jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. Artykuł 3 k.p. nie wymienia jednostek organizacyjnych, które w rozumieniu Kodeksu pracy są pracodawcami, co daje podstawę do twierdzenia, że pracodawcami mogą być różne jednostki organizacyjne posiadające zdolność do zatrudniania pracowników. Niewątpliwie zdolność taką posiadają osoby prawne. Ponadto przepisy ustawy, postanowienia statutu lub inne regulacje odnoszące się do danej osoby prawnej mogą przyznać status pracodawcy jej jednostkom organizacyjnym. Każda osoba prawna jest pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p. dla zatrudnionych przez nią pracowników, chyba że dla niektórych z nich za pracodawcę należy uznać jednostkę organizacyjną stanowiącą jej część składową (por. wyrok Sądu Najwyższego z 6 listopada 1991 r., I PRN 47/91). Do tej kategorii pracodawców zalicza się zatem wyodrębnione organizacyjnie i finansowo części składowe osoby prawnej (samodzielnej jednostki niemającej osobowości prawnej), mającej zdolność samodzielnego (w imieniu własnym) zatrudniania pracowników.

Nie budzi wątpliwości, że również to kryterium nie przesądza w niniejszej sprawie o likwidacji pracodawcy. Zlikwidowany zakład (...)w E., będący jednym z trzech zakładów w ramach (...) S.A., nie zatrudniał samodzielnie pracowników. Czynności pracodawcy wykonywał Zarząd Spółki (...) S.A. przez upoważnione osoby. W strukturze organizacyjnej zakładu w E. nie było nawet osób, którym zlecano wykonywanie tych czynności.

Jednocześnie należy zauważyć, że orzecznictwo Sądu Najwyższego i sądów powszechnych nie jest w tym zakresie niezmiennie, co można zaobserwować na przykładzie pracodawcy – osoby fizycznej zatrudniającej pracowników. Aktualnie nie budzi już wątpliwości, że nie status pracodawcy decyduje o prawie do świadczenia przedemerytalnego. Przepis art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych obejmuje także likwidację pracodawcy będącego osobą fizyczną, który w sposób formalny i trwały zaprzestał prowadzenia działalności gospodarczej. Tak więc formalne i trwałe zaprzestanie działalności gospodarczej przez pracodawcę będącego osobą fizyczną może stanowić przyczynę rozwiązania stosunku pracy określoną w art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy jako likwidacja pracodawcy (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z 9.04.2019 r. w sprawie II UK 592/17).

W orzecznictwie definicja pracodawcy wyprowadzana jest z kodeksu pracy, najczęściej w sprawach dotyczących roszczeń pracowników. Zdaniem Sądu, w sprawie z zakresu ubezpieczeń społecznych, a zwłaszcza w sprawie o prawo do świadczenia przedemerytalnego, nie powinna być tak rygorystyczna. Należy w tym przypadku mieć na uwadze cel, w jakim uchwalono tę ustawę.

Wchodzący w skład (...) S.A. zakład w E. zatrudniał 238,75 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty. Wszystkie z tych osób straciły zatrudnienie. Żaden z pracowników nie otrzymał propozycji zatrudnienia w funkcjonujących w ramach spółki zakładach w M. i B.. W sensie przedmiotowym działalność w E. została całkowicie zlikwidowana i tak to rozumiały osoby ubiegające się o prawo do świadczenia przedemerytalnego. Decyzja o likwidacji została podjęta w związku ze spadkiem popytu na wyroby zakładu w E. i przestarzały park maszynowy tego zakładu. Dla pracowników zlikwidowanego zakładu, mieszkańców terenu borykającego się z bezrobociem jednym z wyższych na terenie kraju, likwidacja tak dużego zakładu pracy spowodowała poważne trudności w znalezieniu pracy, zwłaszcza w wieku przedemerytalnym, tak jak odwołująca się. Przed likwidacją była ona zatrudniona w zakładzie w E., gdzie miała zorganizowane stanowisko pracy, przełożonych, łącznie z Dyrektorem ds. Produkcji i nie potrzebowała kontaktów z pracodawcą w pojęciu prawnym. Oceniając w sensie prawnym, że nie nastąpiła pełna likwidacja pracodawcy, nie można pominąć liczby osób, które dany podmiot zatrudniał, a które zostały zwolnione w związku z całkowitym zamknięciem produkcji w danym zakładzie i braku możliwości zatrudnienia jakiegokolwiek pracownika w funkcjonujących nadal zakładach. By zrealizować cel ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, forma organizacyjna pracodawcy nie powinna przesądzać o rozumieniu pojęcia „likwidacja pracodawcy” na gruncie ustawy o świadczeniach przedemerytalnych. W ocenie Sądu, całkowite faktyczne unieruchomienie działalności prowadzonej przez pracodawcę w zakładzie w E., przesądza o jego likwidacji w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 30.04.2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych.

Reasumując, w ocenie Sądu, odwołująca spełniła wszystkie warunki do przyznania świadczenia przedemerytalnego.

W związku z powyższym, na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. orzeczono jak w sentencji.