

Sygn. akt III AUa 422/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 sierpnia 2016 r.

Sąd Apelacyjny - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Małgorzata Gerszewska
Sędziowie:	SSA Daria Stanek (spr.) SSA Iwona Krzeczowska - Lasoń
Protokolant:	sekr.sądowy Agnieszka Makowska

po rozpoznaniu w dniu 9 sierpnia 2016 r. w Gdańsku

sprawy H. G. (1)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w E.

o świadczenie przedemerytalne

na skutek apelacji H. G. (1)

od wyroku Sądu Okręgowego w Elblągu- IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 8 grudnia 2015 r., sygn. akt IV U 933/15

oddala apelację.

SSA Daria Stanek SSA Małgorzata Gerszewska SSA Iwona Krzeczowska – Lasoń

Sygn. akt III AUa 422/16

UZASADNIENIE

H. G. (1) wniosła odwołanie od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 15 lipca 2014r., odmawiającej jej prawa do świadczenia przedemerytalnego.

W odpowiedzi na odwołanie pozwany Zakład Ubezpieczeń Społecznych wniósł o jego oddalenie. Pozwany w uzasadnieniu decyzji wskazał, że wnioskodawczyni nie spełniła przesłanek uprawniających do uzyskania świadczenie przedemerytalnego.

Sąd Okręgowy zaskarżonym w niniejszym postępowaniu wyrokiem z dnia 08 grudnia 2015 roku oddalił odwołanie wnioskodawczyni oraz zasądził od niej na rzecz ZUS kwotę 60,00 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu. Sąd

I instancji poczynił następujące ustalenia faktyczne oraz rozważania prawne, które następnie stanowiły podstawę rozstrzygnięcia:

Skarżąca urodziła się w dniu (...), zatem 55 lat ukończyła w dniu (...), zaś 56 lat - w dniu (...)

W okresie od dnia 07 września 2012r. do dnia 31 października 2013r. ubezpieczona pozostawała w stosunku pracy z M. L. (1), prowadząc działalność gospodarczą pod nazwą K.w O.. Stosunek pracy ustał z powodu likwidacji stanowiska pracy w związku z likwidacją zakładu pracy. Okres uprawniający skarżącą do emerytury na dzień ustania stosunku pracy wynosił 24 lata, 2 m-ce i 25 dni.

Od dnia 02 grudnia 2013r. ubezpieczona jest zarejestrowana, jako bezrobotna. Od dnia 10 grudnia 2013r., do przynajmniej 11 czerwca 2014r., przysługiwało jej prawo do zasiłku dla bezrobotnych. W okresie pobierania tego zasiłku 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. Wniosek o przyznanie świadczenia przedemerytalnego skarżąca złożyła w dniu 23 czerwca 2014r.

Skarżąca do dnia rozwiązania trwającego nie krócej niż 6 miesięcy ostatniego stosunku pracy ukończyła 56 lat, przy czym rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy, tj. wskutek wypowiedzenia stosunku pracy przez pracodawcę na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. Ponadto wnioskodawczyni była zarejestrowana przez wymagany okres, jako bezrobotna z prawem do zasiłku i w tym czasie nie odmówiła bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji pracy.

Sąd Okręgowy w Elblągu pierwotnie rozpoznają sprawę wyrokiem w sprawie o sygn. IV U 727/14 z dnia 12 listopada 2014r., oddalił odwołanie ubezpieczonej przyjmując, że o likwidacji pracodawcy nie można mówić wówczas, gdy jest nim osoba fizyczna. Przedsiębiorca może zakończyć i wyrejestrować działalność gospodarczą, co nie oznacza, że przestaje istnieć, jako podmiot zatrudniający pracowników. Osoby zatrudnione nie są, bowiem pracownikami działalności gospodarczej, która prowadzi osoba fizyczna, ale pracownikami tej osoby. Dlatego w ocenie Sądu ubezpieczonej przysługiwałoby prawo do świadczenia przedemerytalnego w przypadku wykazania 30 lat okresu ubezpieczeniowego.

W wyniku apelacji ubezpieczonej od wyroku Sądu I instancji, Sąd Apelacyjny w Gdańsku wyrokiem z dnia 26 czerwca 2015r. w sprawie o sygn. III AUa 197/15 uchylił zaskarżony wyrok Sądu Okręgowego i sprawę przekazał do ponownego rozpoznania. Sąd II instancji w uzasadnieniu swojego orzeczenia wskazał, że w przedmiotowej sprawie koniecznym będzie ustalenie okoliczności rozwiązania z odwołującą umowy o pracę i ocena czy określenie, że stosunek pracy ustał z powodu likwidacji stanowiska pracy w związku z likwidacją można będzie zakwalifikować pod drugi trzon dyspozycji art. 2.1 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004r., o świadczeniach przedemerytalnych, tj. czy do likwidacji pracodawcy doszło w wyniku zaistnienia przesłanki niewypłacalności pracodawcy, w rozumieniu przepisów o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy.

Sąd Okręgowy przy ponownym rozpoznaniu sprawy, mając na uwadze stanowisko Sądu II instancji przeprowadził postępowanie dowodowe celem ustalenia okoliczności rozwiązania z odwołującą umowy o pracę i ustalenia kondycji finansowej firmy K.w O. oraz przyczyn likwidacji firmy.

Świadek M. L. (1) zeznała, że do października 2013r., przedmiotem prowadzonej przez nią działalności gospodarczej była produkcja opakowań. Z uwagi na nieuzyskiwanie dochodów z tej działalności, wyprzedała maszyny do produkcji opakowań, zwolniła pracownika – H. G. (1) i zmieniła przedmiot działalności na prowadzenie usług transportowych. Działalność w powyższym zakresie wykonuje sama. M. L. (1) przyznała, że na koniec października 2013r., nie miała żadnego zadłużenia z tytułu prowadzonej działalności. Sąd I instancji dał wiarę tym zeznaniom, gdyż w jego ocenie zostały one złożone spontanicznie, a świadek, jako właściciel firmy i pracodawca miała pełną wiedzę, co do przyczyn rozwiązania stosunku pracy i kondycji finansowej prowadzonej przez siebie działalności na koniec października 2013r.

Odwołanie skarżącej w ocenie Sądu Okręgowego nie zasługiwało na uwzględnienie. Świadczenie przedemerytalne skierowane jest do ubezpieczonych, którzy już nie są zatrudnieni, i stanowi pomost między okresem zatrudnienia a uzyskaniem emerytury. Innymi słowy jest elementem zabezpieczenia społecznego do czasu nabycia prawa do emerytury w stosunku do ubezpieczonych, którzy spełniają warunki ustawy z dnia 30 kwietnia 2004r. o świadczeniach przedemerytalnych.

Świadczenie przedemerytalne jest, więc świadczeniem o charakterze wyjątkowym, przysługującym ubezpieczonym o długim stażu ubezpieczeniowym, którzy z przyczyn od siebie niezależnych utracili źródło dochodu, a ze względu na wiek nie mogą jeszcze uzyskać prawa do emerytury. Zatem warunki do przyznania świadczenia winny być interpretowane ściśle, a dla uzyskania prawa do świadczenia konieczne jest łączne spełnienie wszystkich warunków wymienionych w ustawie.

Skarżąca nie prowadziła pozarolniczej działalności gospodarczej, jak również nie była uprawniona do renty z tytułu niezdolności do pracy, zatem w jej przypadku uprawnienie do świadczenia przedemerytalnego mogło być rozpatrywane w świetle pkt 1, 2, 5 i 6 ust. 1 art.2.

W ocenie Sądu Okręgowego skarżąca nie spełnia przesłanek do przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego na podstawie art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, albowiem niesporne jest, że nie legitymuje się 30 letnim okresem uprawniającym do emerytury.

Skarżąca podnosiła, iż powodem rozwiązania stosunku pracy była likwidacja pracodawcy, wskazując, że taki zapis zawierało świadectwo pracy. Sąd Okręgowy stwierdził, iż świadectwo pracy jest oświadczeniem wiedzy, nie woli i jako takie nie może wiązać sądu.

W ocenie Sądu Okręgowego przedmiotem sporu w niniejszej sprawie było, czy można uznać, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z powodu likwidacji pracodawcy lub jego niewypłacalności w rozumieniu przepisów o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy.

Z materiału dowodowego, zdaniem Sądu I instancji w żaden sposób nie wynika natomiast, iż nastąpiła likwidacja pracodawcy.

W ocenie Sądu Okręgowego nie można utożsamiać likwidacji stanowiska pracy nawet połączonego z zamknięciem zakładu produkcyjnego z likwidacją pracodawcy. Likwidacja profilu działalności nie oznacza, że nastąpiła likwidacja pracodawcy. W przedmiotowej sprawie pracodawcą ubezpieczonej była osoba fizyczna, a w tym przypadku nie można mówić o likwidacji pracodawcy.

Sąd Okręgowy stwierdził, iż ubezpieczona reprezentowana przez zawodowego pełnomocnika nie wykazała, aby rozwiązanie stosunku pracy było następstwem niewypłacalności pracodawcy w rozumieniu ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy. Brak jest podstaw, by uznać, że wypowiedzenie powódce umowy nastąpiło na podstawie przyczyny, o której stanowi art. 30 § 4 k.p. w postaci likwidacji pracodawcy.

Zdaniem Sądu I instancji w żadnej mierze nie można również przyjąć, że do rozwiązania stosunku pracy doszło z powodu likwidacji pracodawcy, w rozumieniu przepisów o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, co stanowiłoby jedynie podstawę do spełnienia przez ubezpieczoną przesłanek z art. 2 ust. 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego.

Sąd Okręgowy powołał się także na przepis art. 3 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 13 lipca 2006 roku o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz.U.2014.272 j.) Datą niewypłacalności jest data wydania postanowienia sądu upadłościowego o ogłoszeniu upadłości pracodawcy w przypadkach, o których mowa w ust. 1 pkt 1 i 2, data postanowienia sądu upadłościowego o oddaleniu wniosku o ogłoszenie upadłości pracodawcy w przypadkach, o których mowa w ust. 1 pkt 4 i 5, data uprawomocnienia się postanowienia o zmianie sposobu prowadzenia

postępowania upadłościowego, o którym mowa w ust. 1 pkt 3 i 3a, data wydania postanowienia o wszczęciu wtórnego postępowania upadłościowego, o którym mowa w ust. 1 pkt 6.

Uzasadniając stanowisko Sąd I instancji odwołał się także do przepisu art. 8 ust. 1 i 2 cyt. ustawy (w brzmieniu obowiązującym w okresie spornym). Datą niewypłacalności jest wówczas data uprawomocnienia się postanowienia sądu upadłościowego o umorzeniu postępowania upadłościowego w przypadku pracodawców, o których mowa w ust. 1 pkt 1, data wydania decyzji w przypadkach, o których mowa w ust. 1 pkt 2, 4 i 5, data uprawomocnienia się orzeczenia sądu, o którym mowa w ust. 1 pkt 3, albo data dokonania wykreślenia, o którym mowa w ust. 1 pkt 6.

Nadto zgodnie z art. 8 a ust. 1 i 2 cyt. ustawy niewypłacalność pracodawcy, zachodzi również w razie niezaspokojenia roszczeń pracowniczych z powodu braku środków finansowych w przypadku faktycznego zaprzestania działalności przez pracodawcę, trwającego dłużej niż 2 miesiące.

Zdaniem Sądu Okręgowego rozwiązanie umowy o pracę łączącej odwołującą z M. L. (1) nie nastąpiło w wyniku niewypłacalności pracodawcy w rozumieniu art. 8 ust. 1 pkt 6 ustawy z dnia 13 lipca 2006r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, co znajduje potwierdzenie w zeznaniach M. L. (1) Z zeznań tego świadka jednoznacznie wynika, że prowadzona przez nią firma nie miała żadnych zaległości zarówno na rzecz pracownika jak i innych podmiotów.

Brak jest, zatem podstaw do przyjęcia, że w okolicznościach przedmiotowej sprawy zostały spełnione przesłanki wymagane do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego, bowiem rozwiązanie stosunku pracy nie nastąpiło z powodu likwidacji, bądź niewypłacalności pracodawcy.

Apelację od wyroku Sądu Okręgowego wywiodła H. G. (1) zaskarżając orzeczenie Sądu I instancji w całości, zarzucając naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.:

- art. 32 ust. 1 Konstytucji RP - naruszenie zasady równości obywateli wobec prawa, poprzez niczym nieopartą dyskryminację pracowników zatrudnionych u pracodawców, jako osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą w kontekście różnicowania przywilejów ubezpieczonych w zależności od statusu prawnego pracodawcy;
- art. 2 ust. 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych poprzez jego niewłaściwą wykładnię i ostateczne jego niezastosowanie, choć H. G. (1) spełniła wszelkie formalne przesłanki do objęcia jej świadczeniem przedemerytalnym, bez znaczenia natomiast pozostaje, iż jej pracodawcą pozostawała osoba fizyczna;
- art. 2 ust. 1 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy w zw. z art. 4 ust. 1 ustawy o swobodzie działalności gospodarczej poprzez wadliwą interpretację definicji legalnej przedsiębiorcy, co miało swoje przełożenie na błędne uznanie, iż jedynie pracodawca, jako osoba prawna lub jednostka organizacyjna może podlegać likwidacji w rozumieniu art. 2 ust. 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych.

Mając na uwadze stawiane zarzuty ubezpieczona wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez przyznanie H. G. (1) świadczenia przedemerytalnego oraz zasądzenie od ZUS na rzecz odwołującej kosztów procesu za obie instancje.

Według skarżącej wyrok Sądu Okręgowego jest przejawem jej dyskryminacji w kontekście nierównego traktowania pracowników w zależności od tego, u jakiego typu pracodawcy zostali zatrudnieni. Wydźwięk przedmiotowego wyroku prowadzi do konkluzji, iż ubezpieczeni, którzy zostali zatrudnieni przez osobę fizyczną prowadzącą działalność gospodarczą, nie mogą skorzystać z przywileju świadczenia przedemerytalnego w przypadku likwidacji przedsiębiorcy (art. 2 ust. 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych).

Podnieść należy, że wzmiankowana ustawa przede wszystkim zorientowana jest na przyznanie określonych uprawnień osobom z dużym stażem ubezpieczeniowym. Nie może natomiast dochodzić do sytuacji, kiedy osoby z tożsamym stażem pracy, okresem składkowym, będą inaczej traktowane przez ustawodawcę tylko z tego względu, że ich pracodawca posiada inny status prawny. Takowa interpretacja kłóci się z wykładnią celowościową ustawy o

świadczeniach przedemerytalnych. Tym samym wykładnia poczyniona przez Sąd I instancji sprzeczna jest z art. 32 ust. Konstytucji, łamiąc zasadę równości obywateli wobec prawa. Interpretacja poczyniona przez Sąd Okręgowy w Elblągu byłaby uprawniona, gdyby ustawodawca w ramach art. 2 ust. 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych dookreślił kategorię pracodawców, do których miał być świadczony stosunek pracy. Jeżeli jednak we wzmiankowanym przepisie mowa jest ogólnie o likwidacji pracodawcy, to przedmiotową definicję należy tłumaczyć szeroko zgodnie z zapisami ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy i ustawy o swobodzie działalności gospodarczej.

Z brzmienia zapisów powołanych ustaw nie wynika bynajmniej, by przedsiębiorcą-pracodawcą były jedynie osoby prawne, bądź jednostki organizacyjne. Likwidacja pracodawcy, zatem nie może być interpretowana wyłącznie przez pryzmat ustawy prawo upadłościowe i naprawcze. Według skarżącej, w myśl ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, likwidacją pracodawcy będzie także likwidacja prowadzonej przez niego działalności gospodarczej, jak i likwidacja zakładu produkcyjnego prowadzonego w ramach działalności. Fakt dalszego istnienia pracodawcy, jako osoby fizycznej nie ma tu żadnego znaczenia. Istotnym jest, że jego działalność gospodarcza nie jest w dalszym ciągu wykonywana. Paradoksalnie, idąc tokiem rozumowania Sądu I instancji, gdyby M. L. (1) ogłosiła upadłość w drodze postępowania sądowego, H. G. (1) przysługiwałoby świadczenie. Jeżeli jednak samodzielnie zlikwidowała nierentowną działalność, to świadczenie już nie przysługuje. Taka interpretacja nie ma prawnego uzasadnienia, sprzeczna jest z wykładnią celowościową ustawy o świadczeniach przedemerytalnych.

Bezspornie, zatem w realiach niniejszej sprawy M. L. (1) zlikwidowała działalność polegającą na produkcji opakowań kartonowych, przy której zatrudniona była odwołująca się, co przekładać się musi na przyznanie świadczenia przedemerytalnego.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja ubezpieczonej H. G. (1) nie zasługuje na uwzględnienie. Nie zawiera, bowiem motywów wywołujących konieczność ingerencji w treść zaskarżonego wyroku Sądu I instancji, bądź przekazania sprawy Sądowi Okręgowemu sprawy do ponownego rozpoznania.

Sąd Apelacyjny stwierdza, iż rozstrzygnięcie Sądu I instancji odpowiada prawu i znajduje oparcie w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach. Sąd Okręgowy przy ponownym rozpoznawaniu sprawy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie dowodowe, dokonał analizy zebranych dowodów, nie naruszając zasady swobodnej ich oceny i w oparciu o zasadnie przyjęty stan faktyczny sprawy prawidłowo zastosował przepisy prawa materialnego.

Na wstępie Sąd Apelacyjny podkreśla, iż celem postępowania apelacyjnego jest ponowne rozpoznanie sprawy pod względem faktycznym i prawnym, przy czym prawidłowa ocena prawna, może być dokonana jedynie na podstawie właściwie ustalonego stanu faktycznego sprawy, którego kontrola poprzedzać musi ocenę materialno-prawną. Jeżeli bowiem Sąd I instancji błędnie ustali kluczowe dla rozstrzygnięcia fakty, to nawet przy prawidłowej interpretacji stosowanych przepisów prawa materialnego, wydany wyrok nie będzie odpowiadał prawu. Innymi słowy, subsumcja nieodpowiadających prawdzie przedmiotowo istotnych ustaleń faktycznych skutkuje naruszeniem prawa materialnego.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, Sąd Okręgowy w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia dostatecznie wyjaśnił, dlaczego odwołanie skarżącej należało oddalić. W konsekwencji, Sąd odwoławczy oceniając, jako prawidłowe ustalenia faktyczne i rozważania prawne dokonane przez Sąd pierwszej instancji uznał je za własne, co oznacza, iż zbędnym jest ich szczegółowe powtarzanie w uzasadnieniu wyroku Sądu odwoławczego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 05 listopada 1998r., sygn. I PKN 339/98, OSNAPiUS z 1999r., z. 24, poz. 776).

Wywiedziony przez H. G. (1) środek odwoławczy opiera się na dywagacjach w zakresie stosowania poszczególnych unormowań prawnych oraz posługuje się stwierdzeniami w zakresie stanu faktycznego, które są wyraźnie sprzeczne z ustaleniami poczynionymi przez Sąd I instancji. Sąd Apelacyjny stwierdza, iż tego typu metodyka konstruowania

zarzutów jest niedopuszczalna. Wbrew postulatowi skarżącej przesłanki do przyznania dochodzonego świadczenia winny być interpretowane ściśle, a dla uzyskania prawa do świadczenia przedemerytalnego konieczne jest łączne spełnienie wszystkich warunków wymienionych w ustawie o świadczeniach przedemerytalnych (por. wyrok SA w Lublinie z dnia 11 lutego 2016 roku sygn. akt III AUa 928/15, LEX nr: 1992926).

Sąd Apelacyjny odnosząc się do pierwszego z zarzutów apelacji wskazuje, że jako sąd powszechny nie jest uprawniony do samodzielnego interpretowania niezgodności z ustawą zasadniczą przepisów prawa materialnego, który to zarzut został podniesiony przez H. G. (1). Jedynie stwierdzenie przez Trybunał Konstytucyjny niezgodności przepisu ustawy z ustawą zasadniczą otwiera możliwość niezastosowania przez sąd tego przepisu. Zatem uprawnienie to przysługuje wyłącznie Trybunałowi Konstytucyjnemu.

W zakresie zarzutu naruszenia norm konstytucyjnych Sąd Apelacyjny w niniejszym składzie w pełni podziela stanowisko Sądu Apelacyjnego w Białymstoku wyrażone w orzeczeniu z dnia 27 października 2015 roku w sprawie o sygn. akt III AUa 484/15 (LEX nr 1932022). Sąd zaprezentował w ww. orzeczeniu pogląd, iż ujawniona w art. 8 ust. 2 Konstytucji RP zasada bezpośredniego stosowania Konstytucji oznacza stosowanie jej norm przez organy władzy publicznej bez konieczności pośrednictwa ustawy. Rozstrzygnięcie zgodnie z powyższą zasadą sprawy przez sąd wyłącznie na podstawie normy konstytucyjnej może jednak mieć miejsce wyłącznie, gdy norma konstytucyjna jest skonkretyzowana w stopniu pozwalającym na samoistne jej zastosowanie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 09 maja 2003r., V CK 344/02, OSNC 2004 nr 7-8, poz. 119, oraz wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 23 września 2003r., K 20/02, OTK-A 2003 Nr 7, poz. 76).

Normy konstytucyjne o takim stopniu konkretyzacji są jednak nieliczne i nie należy do nich norma wynikająca z art. 32 ust. 1 i 2 Konstytucji RP, która stanowi całość normatywną, formułując w ust. 1 w sposób ogólny zasadę równości, jako normę konstytucyjną adresowaną do wszelkich organów władzy publicznej – zarówno do organów stosujących prawo jak i do organów stanowiących prawo, a w ust. 2 precyzując bliżej znaczenie konstytucyjnej zasady równości (por. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 23 października 2001r., K 22/01, OTK 2001 Nr 7, poz. 215). Przepisy art. 32 ust. 1 i 2 Konstytucji RP nie mogą być więc samoistną podstawą rozstrzygnięcia sprawy przez sąd powszechny (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 09 lipca 2003r., IV CKN 320/01, LEX nr 146442, wyrok SN z dnia 11 grudnia 2014r., I PK 120/14, LEX nr 1628903).

Podkreślenia wymaga, iż art. 2a ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2015r. poz. 121) stanowi, iż ustawa stoi na gruncie równego traktowania wszystkich ubezpieczonych bez względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, stan cywilny oraz stan rodzinny, wyznacza standard oceny podmiotów znajdujących się w tej samej sytuacji z uwagi na utratę źródła dochodu z przyczyn leżących po stronie podmiotu zatrudniającego.

Przez pryzmat ww. zasady należy wyeksponować, iż to nie rodzaj pracodawcy decyduje o prawie do świadczenia przedemerytalnego, lecz utrata miejsca pracy z przyczyn leżących po jego stronie. Forma organizacyjna pracodawcy nie stanowi cechy usprawiedliwiającej różnicowanie sytuacji pracownika na gruncie prawa do świadczenia przedemerytalnego. Generalnie wybór pracy u konkretnego pracodawcy (zorganizowanego w określonej postaci) ma często charakter przypadkowy, związany z pojawieniem się ogłoszenia o naborze do pracy. Przyjęcie odmiennego punktu widzenia automatycznie stawia pracowników zatrudnionych przez osoby fizyczne „w gorszej” sytuacji, niż zatrudnionych u pozostałych pracodawców.

Sąd Apelacyjny staje na stanowisku, iż na pełną aprobatę zasługuje konstatacja Sądu Najwyższego zaprezentowana w wyroku z dnia 22 kwietnia 2015r., sygn. akt: II UK 185/14, zgodnie, z którym likwidacja pracodawcy, w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004r. o świadczeniach przedemerytalnych (tekst jedn.: Dz. U. z 2013r. poz. 170), obejmuje także osobę fizyczną, która w sposób formalny i trwały zaprzestała prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej. Analiza badanego przez SN zagadnienia znalazła także akceptację w szeregu orzeczeń sądów powszechnych, co dało się zaobserwować w aktualnej linii orzeczniczej reprezentowanej np. przez wyrok SA w Gdańsku z dnia 29 października 2015 roku sygn. akt III AUa 762/15 (LEX nr: 1932049).

Przechodząc do rozważań merytorycznych Sąd odwoławczy stwierdza, iż wobec niespornego pomiędzy stronami stanu faktycznego istota sporu w przedmiotowej sprawie koncentrowała się na wykładni przepisów ustawy z dnia 30 kwietnia 2004r. o świadczeniach przedemerytalnych (t.j. Dz. U. 2013. 170 z późn. zm.) – w szczególności analizie podlegała kwestia kumulatywnego spełnienia przez H. G. (1) przesłanek uprawniających do świadczenia przedemerytalnego w trybie art. 2 ust. 1 pkt 1 ww. ustawy.

Analizowany przepis stanowi, iż prawo do ww. świadczenia przysługuje osobom, które 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 dla kobiet i posiada okres uprawniający do emerytury wynoszący, co najmniej 20 lat dla kobiet.

Termin „likwidacja pracodawcy” pojawia się także w dyspozycji przepisu art. 41¹ k.p., przy czym ustawa ta nie zawiera definicji „likwidacji pracodawcy”. Terminem tym posługują się także inne akty prawa pracy i prawa ubezpieczeń społecznych (por. art. 7 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników - t.j. Dz.U. z 2015r. poz. 192; art. 121 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 1967r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej - t.j. Dz.U. z 2015r. poz. 144; art. 18 ust. 3 pkt 2 ustawy z dnia 29 maja 1974r. o zaopatrzeniu inwalidów wojennych i wojskowych oraz ich rodzin - t.j. Dz.U. z 2010r. Nr 101, poz. 648 ze zm.; art. 30 ust. 1 pkt 1 i ust. 3 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa - t.j. Dz.U. z 2014r. poz. 159).

Rdzeń problemu przy wykładni terminu „likwidacji pracodawcy” tkwi w ustaleniu czy likwidacja pracodawcy oznacza faktyczną likwidację, czyli rzeczywiste zamknięcie zakładu pracy, stałe unieruchomienie, czy też likwidację prawną pracodawcy. Likwidacja przedmiotowa obejmuje, bowiem każdy podmiot zatrudniający pracowników.

W judykaturze wyrażono stanowisko, iż likwidacja zakładu pracy to całkowite, stałe i faktyczne jego unieruchomienie jako całości (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 stycznia 1989r., I PRN 62/88, OSPiKA 1990 nr 4, poz. 204). Innymi słowy, likwidacja ma miejsce w razie przeprowadzenia we właściwym trybie i przez uprawnione podmioty określonego normami postępowania.

W przypadku osoby fizycznej, prowadzącej działalność gospodarczą, uzewnętrznieniem tego procesu jest formalny stan związany z wyrejestrowaniem działalności w organie ewidencyjnym oraz faktyczne i trwałe zakończenie prowadzonej działalności, które stosownie do okoliczności faktycznych, może przejawiać się wyprzedają przedmiotów służących jej prowadzeniu w wyniku, czego nie jest w stanie dalej zatrudniać pracowników z uwagi na brak substratu majątkowego, związanego z dotychczasowym zatrudnieniem.

Likwidacja jest, więc procesem, zwykle rozciągniętym w czasie. Stąd też na gruncie art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych nie można dekodować tego pojęcia poprzez stwierdzenie faktycznego, jak i prawnego unicestwienia pracodawcy (osoby fizycznej). Odmienna wykładnia wykluczałaby możliwość rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy z uwagi na brak do tego uprawnionego podmiotu, a przecież likwidacja pracodawcy nie jest zdarzeniem powodującym wygaśnięcie umowy o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 05 września 2001r., I PKN 830/00, OSNP 2003 nr 15, poz. 355).

W ocenie Sądu Apelacyjnego sytuację ubezpieczonej należałoby analizować przez pryzmat spełnienia przesłanek z art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, który stanowi, iż prawo do dochodzonego świadczenia przysługuje osobie, która do dnia rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w którym była zatrudniona przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy ukończyła, co najmniej 55 lat - kobieta oraz posiada okres uprawniający do emerytury wynoszący, co najmniej 30 lat dla kobiet.

Sąd Apelacyjny podkreśla, iż tym samym ustawodawca rozróżnił pojęcia „zatrudnienie u pracodawcy” oraz „zatrudnienie w zakładzie pracy”. Wykładnia art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych nie może być tożsama z wykładnią art. 2 ust. 1 pkt 2 tej samej ustawy (por. wyrok SA w Białymstoku z dnia 19 listopada 2013 roku w sprawie o sygn. akt III AUa 1626/13; LEX nr: 1394154).

Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 29 ppkt b) ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz.U. z 2015r. poz. 149), do której to regulacji znajduje się odesłanie w art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych przez termin „przyczyny dotyczące zakładu pracy” należy rozumieć m.in. rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z powodu ogłoszenia upadłości pracodawcy, jego likwidacji lub likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych albo technologicznych.

Równorzędną w stosunku do likwidacji i ogłoszenia upadłości pracodawcy przyczyną rozwiązania stosunku pracy, zapewniającą prawo do świadczenia przedemerytalnego jest likwidacja stanowiska pracy. Podstawą likwidacji przez pracodawcę stanowiska pracy powinny być względy natury ekonomicznej, organizacyjnej, produkcyjnej albo technologicznej. Zajście jednej z tych przyczyn bada każdorazowo organ rentowy działając w konkretnej sprawie i decydując o przyznaniu lub odmowie przyznania świadczenia przedemerytalnego.

W żadnym razie znaczenie terminów "przyczyna ekonomiczna", "przyczyna organizacyjna", "przyczyna produkcyjna" oraz "przyczyna technologiczna" nie można rozumieć w oderwaniu od potocznego znaczenia tych wyrażań. 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.

Jeżeli pewna przyczyna stanowiąca podstawę rozwiązania stosunku pracy zostanie przez pracodawcę zakwalifikowana, jako przyczyna ekonomiczna, organizacyjna, produkcyjna albo technologiczna, to organ rentowy ma tytuł, aby ocenić, czy pracodawca właściwie zakwalifikował występujące w swoim zakładzie pracy przyczyny i czy w rzeczywistości w pełni odpowiadają one skonstruowanym z przedstawionych przepisów definicji "przyczyny dotyczącej zakładu pracy".

Zakwestionowanie świadectwa pracy, zaświadczenia pracodawcy lub innego dokumentu ze stosunku pracy w takim zakresie, o ile zostanie przez organ rentowy poparte stosownymi dowodami, stanowi podstawę odmowy udzielenia wiarygodności temu dokumentowi oraz przesądza o wydaniu decyzji odmawiającej przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego.

Zarówno, więc art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, jak i art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy mają charakter przepisów odsyłających w zakresie definicji "przyczyn dotyczących zakładu pracy", stanowiących tytuł rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego ze skutkiem polegającym na nabyciu prawa do świadczenia przedemerytalnego.

Definicja „pracodawcy” znajduje normatywne odzwierciedlenie w art. 3 k.p. i stanowi, że pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. Pojęcie pracodawcy zostało wprowadzone do Kodeksu pracy przez art. 1 pkt 3 ustawy z dnia 02 lutego 1996r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1996r. Nr 24, poz. 110) z dniem 02 czerwca 1996r.

Zarówno judykatura, jak i literatura fachowa wyjaśniają zagadnienie związane z pojęciem pracodawcy w sposób wyczerpujący. Tym samym nie budzi sporu, że taki status przysługuje osobie fizycznej. Pozostając w tym nurcie rozważań rysuje się dodatkowa kwestia, czy pracodawcą pozostaje osoba fizyczna, gdy świadczona na jej rzecz praca pozostaje w związku z prowadzoną przez nią działalnością gospodarczą.

Wykładnia językowa art. 3 k.p. pozwala na sformułowanie tezy, iż za pracodawcę uważa się osobę fizyczną, o ile zatrudnia pracowników (pracownika). Obojętny jest natomiast cel zatrudnienia, a mianowicie czy pozostaje on w związku z prowadzoną działalnością gospodarczą. W judykaturze Sądu Najwyższego wyrażono stanowisko, że osoba fizyczna może być pracodawcą (art. 3 k.p.) również, gdy świadczona na jej rzecz praca pozostaje w związku

z prowadzoną przez nią działalnością gospodarczą (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2001r., I UKN 274/00, OSNP 2002 nr 21, poz. 533 z aprobowaną glosą A. Rutka, MoPr. 2005r. Nr 5, str. 24).

Zaakcentowania wymaga, iż przesłanki zawarte są w art. 2 ust. 1 pkt 6 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych są analogiczne do wymienionych w ust. 1 pkt 1 ww. przepisu. Na podstawie tego unormowania świadczenie przedemerytalne przysługuje osobom, które do dnia 31 grudnia roku poprzedzającego rozwiązanie 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, posiadała okres uprawniający do emerytury wynoszący, co najmniej 34 lata dla kobiet i 39 lat dla mężczyzn.

Dostrzec, zatem należy, iż w art. 2 ust. 1 pkt 1 oraz pkt 6 znajduje się odesłanie do ustawy z dnia 13 lipca 2006r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (t.j. Dz.U. z 2014r. poz. 272 z późn. zm.). W ocenie Sądu Apelacyjnego zarzucanie naruszenia art. 2 ust. 1 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy przez skarżącą jest niezasadne.

W przytoczonym wyżej unormowaniu art. 8 ust. 1 pkt 6 stanowi, iż niewypłacalność pracodawcy, o którym mowa w art. 2 ust. 1, zachodzi również, gdy w postępowaniu krajowym w razie niezaspokojenia przez pracodawcę roszczeń pracowniczych z powodu braku środków finansowych zgodnie z przepisami art. 7-7i ustawy z dnia 19 listopada 1999r. - Prawo działalności gospodarczej (Dz.U. Nr 101, poz. 1178, z późn. zm.) lub przepisami o swobodzie działalności gospodarczej organ ewidencyjny wykreśli pracodawcę będącego osobą fizyczną z Ewidencji Działalności Gospodarczej w wyniku zawiadomienia o zaprzestaniu wykonywania działalności gospodarczej lub stwierdzenia trwałego zaprzestania wykonywania przez pracodawcę działalności gospodarczej.

W ocenie Sądu Apelacyjnego z zakresu podmiotowego art. 2 ust 1 pkt 1 i 6 mogą zostać wyłączone osoby będące pracownikami, których stosunki pracy zostały rozwiązane przez pracodawcę będącym osobą fizyczną, która sama likwiduje swoją działalność bez przymusu egzekucyjnego (por. postanowienie SN z dnia 29 stycznia 2014 roku w sprawie o sygn. akt I UK 370/13 LEX nr 1646126).

Prawo do dochodzonego w niniejszym postępowaniu świadczenia, przy spełnieniu pozostałych przesłanek uzależnione było od rozstrzygnięcia zagadnienia, czy do rozwiązania stosunku pracy pomiędzy pracownikiem - H. G. (1) a pracodawcą - M. L. (1) K.w O. doszło z powodu likwidacji lub niewypłacalności pracodawcy.

W świadectwie pracy wystawionym przez M. L. (1) (prywatnie córkę ubezpieczonej) istnieje informacja, iż stosunek pracy ustał w wyniku likwidacji stanowiska pracy - art. 30 § 1 pkt 2 k.p. Przepis ten stanowi, iż umowa o pracę rozwiązuje się przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem).

Podkreślenia jednakże wymaga, iż zgodnie z informacją zawartą w Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej - działalność założona przez M. L. (1) - aktywna pozostaje nieprzerwanie od dnia 2012-02-07, zaś dnia 2013-11-25 dokonano jedynie zmiany wpisu poprzez modyfikację firmy przedsiębiorcy z: (...) na (...) Usługi (...). Był prawny byłego pracodawcy ubezpieczonej nie został, zatem przerwany.

Powyższe ustalenie koresponduje z zeznaniami M. L. (1), która na rozprawie przed Sądem I instancji dnia 24 listopada 2015 roku podała, iż K. był nieudanym projektem, miała zamknąć firmę całkowicie, lecz zdecydowała się dalej prowadzić usługi transportowe. Sama pracuje, jako kierowca, nie zajmuje się załadunkiem. Samochód kupiła wcześniej do transportu kartonów. W październiku 2013 roku nie miała żadnych nieuregulowanych długów, nie doczekała się rozwoju firmy, miała 3-4 stałych kontrahentów. Nie sposób, zatem mówić o likwidacji tej działalności (...), ani o niewypłacalności w rozumieniu przepisów art. 2-6 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy.

Jak zostało wskazane wyżej, uprawniony jest, zatem pogląd Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, iż w zakresie podmiotowym działalność gospodarcza M. L. (1) dokonała jedynie „przebranżowienia”, a nie likwidacji, czy niewypłacalności. Tym samym wskazywanie przez H. G. (1) w wywiezionej apelacji, iż działalność gospodarcza (M. L. (1)) nie jest w dalszym ciągu wykonywana przeczy powyższym ustaleniom.

Mając powyższe na względzie Sąd Apelacyjny na podstawie art. 385 k.p.c., orzekł, jak w sentencji wyroku.

SSA Daria Stanek SSA Małgorzata Gerszewska SSA Iwona Krzeczowska - Lasoń