

Sygn. akt IV U 50/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 lipca 2016r.

Sąd Okręgowy w Elblągu Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSO Alicja Romanowska

Protokolant: stażysta Anna Barcikowska

po rozpoznaniu w dniu 7 lipca 2016r. w Elblągu na rozprawie

sprawy z odwołania E. R.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w E.

z dnia 23/11/2015 r. znak: (...)

o świadczenie przedemerytalne

oddala odwołanie.

Sygn. akt IV U 50/16

UZASADNIENIE

E. R. wniosła odwołanie od decyzji Zakładu (...)lecznych w E. z dnia 23.11.2015r., znak SP (...) odmawiającej jej prawa do świadczenia przedemerytalnego.

W odpowiedzi na odwołanie pozwany Zakład Ubezpieczeń Społecznych wniósł o jego oddalenie.

Pozwany powołał przepisy ustawy z dnia 30.04.2004r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz.U.Nr 120, poz. 1252) wskazując, że wnioskodawczyni nie spełniła przesłanek uprawniających do uzyskania świadczenie przedemerytalnego.

Sąd ustalił i zważył co następuje:

Wnioskodawczyni E. R. urodziła się w dniu (...) a więc w dniu 8.01.2015r. ukończyła wiek 56 lat.

W okresie od dnia 4-30.11.1993r wnioskodawczyni zatrudniona była na okres próbny, a następnie od 1.12.1993r do 31.12.2000r na czas określony w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W. Zakładzie Produkcyjnym w E. na stanowisku szwaczki. Z dniem 1.01.2001 strony zawarły umowę na czas nie określony.

W dniu 21 stycznia 2015r pracodawca (...) Spółka z o.o w W. wypowiedziała wnioskodawczyni umowę o pracę.

Dodatkowo w wypowiedzeniu pracodawca wskazał, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę jest likwidacja Zakładu Produkcyjnego w E. spowodowana trudną sytuacją ekonomiczną Zakładu, brakiem jego rentowności oraz zakończeniem działalności firmy (...) w B. -jedyne go kontrahenta zlecającego produkcję dla Zakładu. W świadectwie pracy pracodawca jako powód wypowiedzenia wskazał art. 30 par 1 pkt 2 k.p ustawy z 13.03.2003r o szczególnych

zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników /zwolnienie indywidualne/. Stosunek pracy ustał 30.04.2015r.

W piśmie z 22 marca 2016r /k- 14/ pracodawca dodatkowo wyjaśnił, że rozwiązanie stosunku pracy nie było spowodowane niewypłacalnością pracodawcy w rozumieniu art. 3 ust 1 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych.

1

W piśmie z 28 kwietnia 2016r /k-24/P. sp.z o.o w W. wyjaśniła, że nadal prowadzi działalność poza Zakładem w E. zaznaczając, że nie prowadzi działalności produkcyjnej w Zakładach w E., D. i O.. /dowód : umowy o pracę, świadectwo pracy, wypowiedzenie akta osobowe k-25 /

W okresie od 4.05.2015r skarżąca była zarejestrowana w Powiatowym Udziale Pracy w E. jako osoba bezrobotna. Od dnia 4.05.2015r do 4.11.2015r była uprawniona do zasiłku dla bezrobotnych. W tym czasie nie odmówiła bez uzasadnionej przyczyny propozycji pracy lub innej pracy zarobkowej w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia, albo zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych. /dowód : zaświadczenie PUP k. 12 - akta ZUS/

W dniu 5.11.2015r. E. R. wystąpiła do pozwanego z wnioskiem o ustalenie uprawnień do świadczenia przedemerytalnego. Na podstawie przedłożonych dokumentów organ rentowy uwzględnił 28 lat 10 miesięcy i 18 dni okresów składkowych i nieskładkowych. /dowód : raport uprawnień do świadczenia k. 18 - akta ZUS/

Zaskarżoną decyzją z dnia 23.11.2015r. organ rentowy odmówił wnioskodawczym prawa do świadczenia przedemerytalnego, gdyż nie udowodniła ona 30- letniego okresu zatrudnienia, a stosunek pracy z ostatnim pracodawcą został rozwiązany nie z powodu likwidacji lub niewypłacalności pracodawcy lecz w związku z likwidacją jednostki podległej tj Zakładu Produkcyjnego w E.. /dowód : decyzja k. 19 - akta ZUS/

Skarżąca w swoim odwołaniu podnosiła, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę była likwidacja pracodawcy. Nadto podniosła, że należy rozważyć, czy nie doszło do niewypłacalności pracodawcy oraz czy ta niewypłacalność nie była przyczyną likwidacji zakładu w E..

Stosownie do art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 30.04.2004r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz.U.Nr 120, poz. 1252) prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje osobie, która :

1. 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 której 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

2

uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn, lub

2. do dnia rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów w ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. Nr 99, poz. 1001), zwanej dalej "ustawą o promocji zatrudnienia", w której była zatrudniona przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, ukończyła co najmniej 55 lat - kobieta oraz 60 lat - mężczyzna oraz posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 30 lat dla kobiet i 35 lat dla mężczyzn, lub

3. do dnia ogłoszenia upadłości prowadziła nieprzerwanie i przez okres nie krótszy niż 24 miesiące pozarolniczą działalność, w rozumieniu przepisów w ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. Nr 137, poz. 887, z późn. zm.^{1>}), zwanej dalej "ustawą o systemie ubezpieczeń społecznych", i za ten okres opłaćła składki na ubezpieczenia społeczne oraz do dnia ogłoszenia upadłości ukończyła co najmniej 56

lat - kobieta i 61 lat- m ęż czyzna i posiada okres uprawniaj ą cy do emerytury, wynosz ą cy co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 lat dla m ęż czyzn

4. zarejestrowa ł a si ę we w ł a ś ciwym powiatowym urz ę dzie pracy w ci ą gu 30 dni od dnia ustania prawa do renty z tytu ł u niezdolno ś ci do pracy, pobieranej nieprzerwanie przez okres co najmniej 5 lat, i do dnia, w kt ó rym usta ł o prawo do renty, uko ņ czy ł a co najmniej 55 lat - kobieta oraz 60 lat - m ęż czyzna i osi ą gn ę ł a okres uprawniaj ą cy do emerytury, wynosz ą cy co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 lat dla m ęż czyzn, lub

5. do dnia rozwi ą zania stosunku pracy z przyczyn dotycz ą cych zak ł adu pracy, w ro zumieniu przepis ó w ustawy o promocji zatrudnienia, w kt ó rym by ł a zatrudniona przez okres nie kr ó tszy ni ż 6 miesi ę cy, posiada okres uprawniaj ą cy do emerytury, wynosz ą cy co najmniej 35 lat dla kobiet i 40 lat dla m ęż czyzn, lub

6. do dnia 31 grudnia roku poprzedzaj ą cego rozwi ą zanie stosunku pracy lub stosun ku s ł u ż bowego, z powodu likwidacji pracodawcy lub niewyp ł acalno ś ci pracodawcy, w rozumieniu przepis ó w o ochronie roszcze ņ pracowniczych w razie niewyp ł acalno ś ci pracodawcy, u kt ó rego by ł a zatrudniona lub pozostawa ł a w stosunku s ł u ż bowym przez okres nie kr ó tszy ni ż 6 miesi ę cy, posiada ł a okres uprawniaj ą cy do emerytury wynosz ą cy co najmniej 34 lata dla kobiet i 39 lat dla m ęż czyzn.

Zgodnie z ust. 2 cyt przepisu za okres uprawniaj ą cy do emerytury, o kt ó rym mowa w ust. 1, uwa ż a si ę 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

3

Ubezpiecze ņ Spo łecznych (Dz. U. z 2004 r. Nr 39, poz. 353, Nr 64, poz. 593 i Nr 99, poz. 1001), zwanej dalej "ustaw ą o emeryturach i rentach z FUS".

Stosownie do ust. 3 Świadczenie przedemerytalne przys ł uguje osobie okre ś lonej w ust. 1 po up ł ywie co najmniej 6 miesi ę cy pobierania zasi ł ku dla bezrobotnych, o kt ó rym mowa w ustawie o promocji zatrudnienia, je ż eli osoba ta spe ł nia ł ą czenie nast ę puj ą ce warunki:

1) nadal jest zarejestrowana jako bezrobotna;

2) w okresie pobierania zasi ł ku dla bezrobotnych nie odm ó wi ł a bez uzasadnionej przyczyny przyj ę cia propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, w rozumieniu ustawy o promocji zatrudnienia, albo zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub rob ó t publicznych;

3) z ł o ż y wniosek o przyznanie ś wiadczenia przedemerytalnego w terminie nieprze-kraczaj ą cym 30 dni od dnia wydania przez powiatowy urz ą d pracy dokumentu po ś wiadczaj ą cego 6-miesi ę czny okres pobierania zasi ł ku dla bezrobotnych.

W ocenie Sądu odwo ł anie skar ż ącej nie zas ł ugiwa ł o na uwzgl ę dnienie.

Świadczenie przedemerytalne skierowane jest do ubezpieczonych, kt ó rzy ju ż nie s ą zatrudnieni, i stanowi pomost mi ę dzy okresem zatrudnienia a uzyskaniem emerytury. Innymi s ł owy jest elementem zabezpieczenia spo ł ecznego do czasu nabycia prawa do emerytury w stosunku do ubezpieczonych, kt ó rzy spe ł niaj ą warunki ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (por. wyrok Sądu Najwy ż szego z dnia 16 lipca 2008 r., I PK 11/08, OSNP 2009/23-24/314).

Świadczenie przedemerytalne jest wi ę c świadczeniem o charakterze wyj ą tkowym, przys ł uguj ą cym ubezpieczonym o d ł ugi m sta ż u ubezpieczeniowym, kt ó rzy z przyczyn od siebie niezale ż nych utracili ź r ó d ł o dochodu, a ze wzgl ę du na wiek nie mog ą jeszcze uzyska ć 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 powołanego ust.1 art.2.

Skarżąca nie spełnia przesłanek do przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego na podstawie art. 2 ust 1 pkt 2 wyżej cytowanej ustawy, albowiem

4

niesporne jest, że nie legitymuje się 30 letnim okresem uprawniającym do emerytury-

Zgodnie z art. 2 ust 1 ustawy 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,

Skarżąca podnosiła, iż powodem rozwiązania stosunku pracy była likwidacja pracodawcy, mimo że zapisu takiego nie zawierało świadectwo pracy.

Świadectwo pracy jest oświadczeniem wiedzy, nie woli i jako takie nie może wiązać Sądu. / vide wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie IIIAUa 504/06 /

Z wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 21.01.2015r pracodawca jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazał likwidację Zakładu Produkcyjnego w Elblągu spowodowaną trudną sytuacją ekonomiczną zakładu ,brakiem rentowności oraz zakończeniem działalności firmy (...) w B. -jedynego kontrahenta zlecającego produkcję dla zakładu.

W ocenie Sądu Okręgowego przedmiotem sporu w niniejszej sprawie było, czy można uznać że pracodawcą ubezpieczonej była jednostka organizacyjna Zakład produkcyjny w E. i rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z powodu likwidacji pracodawcy lub jego niewypłacalności w rozumieniu przepisów o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy.

W tym miejscu zauważyć należy, że Kodeks Pracy, w szczególności art. 41¹ §1 k.p. nie formuje definicji pojęcia likwidacji. Nie mniej jednak stwierdzić należy, że na gruncie prawa pracy likwidacja odnosi się do pracodawcy, a więc jednostki organizacyjnej zatrudniającej pracowników (art. 3 k.p.).

Zdaniem Sądu w przedmiotowej sprawie nie można uznać za odrębnego pracodawcę Zakład Produkcyjny w E.. Z wykładni systemowej art. 3k.p wynika, że pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna jeśli zatrudniają one pracowników. Nie można jednak uznać

5

za pracodawcę jednostkę organizacyjną , której kierownik przyjmuje i zwalnia pracowników na podstawie upoważnienia /vide uchwała Sądu Najwyższego z 16.11.1977r IPZP 47/77/. W tym miejscu warto wskazać, że przedsiębiorca może postanowić, że oddział lub zakład będzie samodzielnym pracodawcą tzn ,że będzie mógł zatrudniać i zwalniać pracowników i podejmować inne czynności z zakresu prawa pracy. Uzyskanie statusu pracodawcy uzależnione jest jednak od spełnienia dwóch przesłanek -posiadania organizacyjnej odrębności

oraz zdolności do zatrudniania pracowników. Aby np. zakład posiadał zdolność do zatrudnienia musi być wyposażony przez przedsiębiorcę do tego przez odpowiednie postanowienia aktów wewnętrznych. Tylko wówczas gdy przedsiębiorca tworzy na podstawie obowiązujących przepisów jednostkę organizacyjną, która jest prawnie, organizacyjnie finansowo i majątkowo wyodrębniona, a nadto ma zdolność do zatrudniania pracowników, ma swoje kierownictwo /odrębne od właściciela/to jednostka organizacyjna jest pracodawcą. W przedmiotowej sprawie nawet jeśli przyjąć, że Zakład w Elblągu był samodzielną organizacyjnie częścią działalności gospodarczej w rozumieniu ustawy o swobodzie działalności gospodarczej, z odrębnym kierownictwem i personelem, gdzie znajdował się oddział administracyjny zajmujący się kadrami, obsługą klienta, a także oddział produkcyjny, to brak jest podstaw do przyjęcia, że Kierownik zakładu upoważniony był do zatrudniania pracowników w imieniu tej jednostki. Z zarządzenia Dyrektora Naczelnego (...) Sp z oo z 5.11.1991 r wynika, że umowy o pracę /zawarcie, zmiana, rozwiązanie /podpisuje dyrektor naczelny. R. S. kierownik Zakładu Produkcyjnego w E. miał udzielone przez zarząd spółki P. od 31.03.1992r pełnomocnictwo do podpisywania pism i dokumentów w imieniu P. -u, a od 1.04.1992r do podpisywania umowy o pracę z pracownikami Zakładu Produkcyjnego (...) w E. w ramach zatwierdzonego przez Dyrektora Naczelnego P. sp z oo limitów etatu. /pełnomocnictwa k-25/. Dlatego też w realiach przedmiotowej sprawy brak jest podstaw do przyjęcia, że Zakład Produkcyjny w E. był samodzielną jednostką organizacyjną zatrudniającą pracowników. Kierownik zakładu zawierał umowy o pracę z pracownikami w imieniu spółki jako jej pełnomocnik. Skoro kierownik Zakładu nie miał uprawnień do zawierania umów w imieniu Zakładu Produkcyjnego, a dokonywał tej czynności w imieniu pracodawcy -dyrektora naczelnego spółki, to oznacza, że zawierał te umowy na rzecz i w imieniu pracodawcy -spółki

6

Przytoczyć w tym miejscu należy wyrok Sądu Najwyższego z 14.12.2004r w sprawie PK 135/04/, zgodnie z którym za pracodawcę uważa się tylko tę jednostkę, której samodzielność obejmuje uprawnienie do zatrudniania pracowników/. Oznacza to, że zatrudnieni w zakładzie pracownicy, niezależnie od tego, że umowę zawarli z pracownikiem upoważnionym /kierownik Zakładu/świadczą pracę na rzecz spółki i to ona jest stroną w ewentualnym sporze z pracownikiem. Zdolność Zakładu do samodzielnego zatrudniania pracowników zależy bowiem od nadania takiego atrybutu jednostce organizacyjnej przez akty wewnętrzne firmy macierzystej np. statut, umowę spółki. Może to wynikać też z uchwały zarządu czy wspólników. Ważne jest by dokumenty te jednoznacznie wskazywały, że oddział czy zakład jest odrębnym pracodawcą, a przedstawiciele zakładu nie działają jedynie w imieniu spółki w ramach udzielonego pełnomocnictwa.

Reasumując, jeżeli wewnętrzna jednostka organizacyjna jest upoważniona do zawierania umów o pracę w imieniu kierownictwa podmiotu, w skład którego wchodzi (lub nawiązywania w inny sposób stosunków pracy), z osobami przyjmowanymi w niej do pracy, to sama nie jest pracodawcą, lecz zatrudnia pracowników w imieniu pracodawcy, którym jest wielozakładowy podmiot zatrudniający - pracodawca." (vide wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach, w sprawie III APa 25/12, Lex nr 1259682).

Wskazać należy, że pracodawcą ubezpieczonej była, jak wynika bezspornie z umowy o pracę i jej wypowiedzenia (...) spółka z o.o. w W.wie, a nie (...) Zakład Produkcyjny w E.. Jego kierownik działał jedynie w ramach udzielonego mu przez zarząd spółki pełnomocnictwa. W realiach przedmiotowej sprawy brak podstaw, aby uznać, że Zakład Produkcyjny w E. był pracodawcą ubezpieczonej w rozumieniu art. 3 k.p.

W sprawie niewątpliwie nastąpiła likwidacja Zakładu w E., a co za tym idzie likwidacja stanowisk pracy zatrudnionych w nim pracowników, w tym skarżącej.

W ocenie Sądu nie można jednak utożsamiać likwidacji stanowiska pracy nawet połączonego z zamknięciem zakładu produkcyjnego z likwidacją pracodawcy.

Likwidacja zakładu produkcyjnego w E., nastąpiła w związku z brakiem zamówień na usługi zakładu ,co oznaczało zakończenie działalności spółki związanej z wykonywaniem usług szwalniczych i skupienie się na innym przedmiocie działalności . Nie oznacza to jednak , że nastąpiła likwidacja pracodawcy. .

Zauważyć należy, iż likwidacja pracodawcy z istoty rzeczy musi dotyczyć utraty przez niego bytu prawnego i wobec tego zawsze jest likwidacją całego podmiotu

7

prawnego. Trudno mówić o częściowej likwidacji podmiotu prawnego. Likwidacja pracodawcy nie jest z przepisu k.p. szczególnie uregulowana. Zważywszy, że pracodawca była spółka prawa handlowego to decydujące znaczenie będzie miała analiza przepisów Kodeksu Spółek Handlowych, a w szczególności rozdziału 6 - rozwiązanie i likwidacja spółki.

Zgodnie z art. 274 §1 k.s.h. początkiem procesu likwidacyjnego jest otwarcie likwidacji spółki.

Przepis ten odnosić należy tylko do wszczęcia postępowania likwidacyjnego, jako następstwa zaistnienia przyczyn rozwiązania spółki (art. 270 k.s.h.)

K.s.h. 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 wspólników 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 k.s.h. spółka występuje w obrocie jako podmiot w likwidacji.

Zgodnie z art. 277 k.s.h. przestaje działać zarząd spółki, a jego funkcje przejmują likwidatorzy. Taka sytuacja nie zachodziła w przypadku spółki (...).

Brak jest zatem podstaw, by uznać, że wypowiedzenie umowy nastąpiło w trybie uzasadniającym przyjęcie, że wypowiedzenie powódce umowy nastąpiło na podstawie przyczyny o której stanowi art. 30 § 4 k.p. w postaci likwidacji pracodawcy.

W żadnej mierze nie można również przyjąć, że do rozwiązania stosunku pracy doszło z powodu likwidacji pracodawcy, nawet zakładu , 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. P. sp. z o.o w W. wyraźnie wskazała, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę nie była niewypłacalność w rozumieniu art. 3 ust 1 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych /k-14/, potwierdziła, że cały czas prowadzi działalność, czemu również nie zaprzeczała ubezpieczona.

Z ustawy z dnia 13 lipca 2006 roku o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy wynika, że niewypłacalność pracodawcy zachodzi

8

w sytuacjach opisanej w art. od 3 do 8a tej ustawy. Okoliczności rozpoznawanej sprawy wskazują, że powodem rozwiązania stosunku pracy nie była niewypłacalność w rozumieniu art. 3 tej ustawy. Przepis ten stanowi bowiem, że niewypłacalność pracodawcy, o którym mowa w artykule 2 ust. 1 ustawy zachodzi, gdy sąd upadłościowy na podstawie przepisów prawa upadłościowego i naprawczego wyda postanowienie o ogłoszeniu upadłości pracodawcy obejmującej likwidację majątku dłużnika, bądź wyda postanowienie o ogłoszeniu upadłości pracodawcy z możliwością zawarcia układu. Takich okoliczności w niniejszej sprawie nie było. Ustawa z dnia 8 stycznia 2010 roku o zmianie ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy wprowadziła zmiany, między innymi dodano

nią artykuł 8a, którego celem było umożliwienie wypłaty przez Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych zaliczek na poczet świadczeń pracownikom takich pracodawców, którzy faktycznie porzucili swoje przedsiębiorstwa.

Zwrócić należy uwagę, że przesłanki niewypłacalności pracodawcy nie zostały zdefiniowane wyłącznie w art. 3 ustawy o ochronie roszczeń. Cały rozdział II ustawy dotyczy zagadnień niewypłacalności, o której również jest mowa w treści art. 4 (wszczęcie postępowania upadłościowego, postępowania układowego lub innego podobnego postępowania w państwach członkowskich Unii Europejskiej lub w państwach członkowskich Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu -EFTA-), art. 5, art. 6 i 8, w tym także w art. 8a ustawy. Ostatni z powołanych przepisów przewiduje, że 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. W tym wypadku warunkiem niewypłacalności jest niezaspokojenie roszczeń pracowniczych z uwagi na brak środków finansowych z powodu faktycznego zaprzestania działalności przez pracodawcę. Ubezpieczona nie wskazywała jednak na tę okoliczność, a okoliczności sprawy również nie wskazują występowanie tych okoliczności.

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.

Mając powyższe na uwadze należało uznać, że decyzja pozwanego organu rentowego była prawidłowa, a co za tym idzie odwołanie E. R. należało oddalić stosownie do art. 477¹⁴§ 1 k.p.c.