

Sygnatura akt IV U 1322/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 stycznia 2020 r.

Sąd Okręgowy w Elblągu – IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w następującym składzie:

Przewodniczący: Sędzia Renata Żywicka

Protokolant: st. sekr. sąd. Jolanta Fiedorowicz

po rozpoznaniu w dniu 9 stycznia 2020 r. w Elblągu na rozprawie

sprawy z odwołania E. K.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

z dnia 9 września 2019 roku, znak: (...)

o świadczenie przedemerytalne

I. zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że przyznaje ubezpieczonej E. K. prawo do świadczenia przedemerytalnego poczynając od dnia 1 sierpnia 2019 roku,

II. zasądza od pozwanego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. na rzecz ubezpieczonej E. K. kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt IV U 1322 /19

UZASADNIENIE

Ubezpieczona E. K. reprezentowana wniosła odwołanie od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w E. z dnia 9 września 2019r., znak: (...) (...), którą to odmówiono jej prawa do świadczenia przedemerytalnego. Podniosła, że decyzja organu rentowego jest błędna albowiem spełnia ona wszystkie przesłanki do przyznania jej praw do tego świadczenia, w tym przesłankę likwidacji pracodawcy. Pozwany Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w E. w odpowiedzi na odwołanie wniósł o jego oddalenie podnosząc, że wnioskodawczyni nie spełnia przesłanki z art. 2 ust. 1 pkt 5 i 6 ustawy 30 kwietnia 2004r. o świadczeniach przedemerytalnych (tekst jedn. Dz. U. z 2017 r. poz. 2148 ze zmianami), gdyż nie udowodniła okresu uprawniającego do emerytury w wymiarze 35 lat, nadto była ostatnio zatrudniona u przedsiębiorcy będącego osobą fizyczną i w tym przypadku w zasadzie nie można mówić o likwidacji pracodawcy. Pozwany powołał się przy tym na wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 28 listopada 2013r. – III AUa 604/13.

Sąd ustalił i zważył, co następuje:

Ubezpieczona E. K. 10.11.1964r., zatrudniona była do dnia 31 stycznia 2019r. u J. M. prowadzącej jednoosobowo działalność gospodarczą – (...) na stanowisku (...).

W dniu 31 lipca 2019r. ubezpieczona wystąpiła do organu rentowego z wnioskiem o przyznanie jej prawa do świadczenia przedemerytalnego. W okresie od 1 lutego 2019 r. przez okres 180 dni pobierała zasiłek dla bezrobotnych i nie odmówiła bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy

zarobkowej. Ubezpieczona udowodniła też 34 lata 5 miesięcy i 19 dni okresów ubezpieczenia. Do wniosku załączyła również świadectwo pracy z dnia 31 stycznia 2019r. wystawione przez J. M. z okresu zatrudnienia od 25 stycznia 2014 r. do 31 stycznia 2019r., z którego wynikało, że stosunek pracy ustał w wyniku likwidacji zakładu pracy.

Decyzją z dnia 9 września 2019r., znak: (...) (...) pozwany odmówił skarżącej prawa do świadczenia przedemerytalnego z uwagi na niespełnienie przesłanek z art. 2 ust. 1 pkt 5 i 6 ustawy 30 kwietnia 2004r. o świadczeniach przedemerytalnych cyt. wyżej. Pozwany podniósł, że w jego ocenie nie można mówić o likwidacji zakładu pracy w przypadku osoby fizycznej. Zaprzestanie prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej i zwolnienie pracownika nie jest, w ocenie pozwanego likwidacją pracodawcy.

(bezsporne, nadto dowód: wniosek k. 1-2, informacja o okresach składkowych i nieskładkowych k. 3, świadectwo pracy k. 12, zaświadczenie z PUP k. 13, decyzja k. 38 - w aktach świadczenia przedemerytalnego)

Ubezpieczona wniosła odwołanie od powyższej decyzji.

W ocenie Sądu Okręgowego odwołanie skarżącej zasługiwało na uwzględnienie.

Przypomnieć należy, że warunki przyznania prawa do świadczenia emerytalnego określone zostały w ustawie z dnia 30 kwietnia 2004r. o świadczeniach przedemerytalnych (obecnie tekst jedn. Dz.U. z 2017 r. poz. 2148 ze zmianami). Stosownie do art. 2 ust.1 pkt 5 i 6 prawo do świadczenia emerytalnego przysługuje osobie, która

- do dnia rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia, w którym była zatrudniona przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 35 lat dla kobiet i 40 lat dla mężczyzn (pkt 5), lub

- 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 (pkt 6).

Dalsze warunki uzyskania przedmiotowego prawa wynikają z art. 2 ust. 3 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych. Przepis ten stanowi, że świadczenie przedemerytalne przysługuje osobie określonej w ust. 1 po upływie co najmniej 180 dni pobierania zasiłku dla bezrobotnych, o którym mowa w ustawie o promocji zatrudnienia, jeżeli osoba ta spełnia łącznie następujące warunki:

- 1) nadal jest zarejestrowana jako bezrobotna;
- 2) w okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych nie odmówiła bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, w rozumieniu ustawy o promocji zatrudnienia, albo zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych;
- 3) złoży wniosek o przyznanie świadczenia przedemerytalnego w terminie nieprzekraczającym 30 dni od dnia wydania przez powiatowy urząd pracy dokumentu poświadczającego 180-dniowy okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych.

W ocenie Sądu wnioskodawczyni, która wykazała jedynie 34 lata 5 miesięcy i 19 dni okresów ubezpieczenia, nie spełnia warunków z art.2 ust. 1 pkt 5 cyt. wyżej ustawy.

Kwestią sporną było czy rozwiązanie stosunku pracy ze skarżącą nastąpiło z powodu likwidacji pracodawcy, a więc czy spełnia ona przesłanki do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego z art. 2 ust. 1 pkt 6 cyt. wyżej ustawy.

Z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków B. J., J. M. i M. T. wynikało, że po śmierci M. M. w 2014 r. firmę przejęła jego żona J. M.. J. M. zlikwidowała transport samochodowy i sprzedała samochody. Pozostawiła 3 wielobranżowe sklepy w P., w G., w R. oraz handel obwoźny.

Skarżąca E. K. rozpoczęła pracę u J. M. od 25 stycznia 2014 r. w sklepie spożywczo - przemysłowym w R., gdzie pracowały również M. T. oraz B. J.. Ponieważ J. M. miała trudności z prowadzeniem trzech sklepów (działalność prowadziła sama, nie miała prawa jazdy), a utargi zaczęły spadać z uwagi na otwarcie nowych konkurencyjnych sklepów, podjęła decyzję o zakończeniu działalności. W 2017r. i w 2018r. zlikwidowała sklepy w G. i P., które zostały sprzedane w 2018r. Na początku 2018r. J. M. poinformowała pracownice, że będzie likwidować sklep w R.. Sklep ten funkcjonował do września 2018r. W ostatnim okresie sprzedawano tam głównie alkohole i karty telefoniczne oraz produkty z wyprzedaży. Sprzedawczynie B. J. i M. T. zostały zwolnione z dniem 31 lipca 2018r. Skarżąca w związku z tym, że posiadała w zakresie obowiązków inne prace zleczone, do końca stycznia 2019r. porządkowała wszystkie sprawy finansowe i kadrowe firmy, przed zakończeniem działalności przez pracodawcę. Prace te wykonywała u pracodawczyni w domu.

Z dniem 31 stycznia 2019r. J. M. zaprzestała jakiegokolwiek działalności gospodarczej, a w dniu 1 lutego 2019r. wykreśliła działalność gospodarczą z rejestru (...). Sprzedała swój dom w R. i centrum życiowe przeniosła do I.. Budynek, w którym znajdował się sklep w R. został wystawiony na sprzedaż, lecz do tej pory nie udało się znaleźć chętnego do jego zakupu. W pomieszczeniu sklepowym znajduje się jedynie bezwartościowe wyposażenie. J. M. utrzymuje się z renty rodzinnej oraz oszczędności.

(wyjaśnienia wnioskodawczyni, zeznania świadków B. J., J. M. i M. T.: e-protokół z rozprawy z dnia 9 stycznia 2019r., wydruk z CE i DG z 8 lutego 2019r. k. 10 a.s.)

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków w całości albowiem były one spójne, logiczne i wzajemnie uzupełniały się. Były również w pełni zgodne z wyjaśnieniami skarżącej. Z zeznań tych wynikał logiczny ciąg zdarzeń, który doprowadził ostatecznie do likwidacji działalności gospodarczej przez pracodawcę.

Wskazać należy, że termin "likwidacja pracodawcy" nie został zdefiniowany w Kodeksie pracy, choć pojawia się w treści art. 41¹k.p. Pojęciem tym posługują się również inne akty prawa pracy i prawa ubezpieczeń społecznych. Przy wykładni pojęcia w judykaturze od dawna analizowano problem, czy likwidacja pracodawcy oznacza faktyczną jego likwidację, czyli rzeczywiste unicestwienie zakładu pracy, stałe unieruchomienie (likwidacja przedmiotowa), czy też likwidację prawną pracodawcy (likwidacja podmiotowa). Likwidacja podmiotowa jest możliwa w odniesieniu do jednostek organizacyjnych, zaś likwidacja przedmiotowa odnosi się do każdego rodzaju podmiotu zatrudniającego. W orzecznictwie konsekwentnie przyjmuje się, że likwidacja zakładu pracy to całkowite, stałe i faktyczne jego unieruchomienie jako całości (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 18 stycznia 1989 r., I PRN 62/88, OSP 1990 Nr 4, poz. 204, z dnia 22 kwietnia 2015 r., II UK 185/14, OSNP 2017 Nr 3, poz. 33, wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 22 listopada 2016 r., III AUa 1320/13, LEX nr 2196142).

Sąd Okręgowy podziela argumentację zawartą m.in. w wyroku Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 2 lutego 2018 r. w sprawie sygn. akt III AUa 124/17, że likwidacja ma miejsce w razie przeprowadzenia we właściwym trybie i przez uprawnione podmioty określonego 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 wyprzedażą przedmiotów służących jej prowadzeniu, w wyniku czego taka osoba nie jest w stanie dalej zatrudniać pracowników z uwagi na brak substratu majątkowego, związanego z dotychczasowym zatrudnieniem. Likwidacja jest więc pewnym procesem, zwykle rozciągniętym w czasie. Stąd też na gruncie art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych nie można dekodować tego pojęcia przez stwierdzenie faktycznego, jak i prawnego unicestwienia pracodawcy (osoby fizycznej). Odmienne 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 5 września 2001 r., I PKN 830/00, OSNP 2003 Nr 15, poz. 355). Jednocześnie w tej materii wypowiedział się Sąd Najwyższy także w wyroku z dnia 3 grudnia 2009 r., II PK 147/09 (LEX nr 823882), stwierdzając, że likwidacja pracodawcy nie jest przez przepisy Kodeksu pracy szczególnie uregulowana, lecz przez różne przepisy prawa, w zależności od formy prawnej pracodawcy, pociąga za sobą zróżnicowanie w zakresie form, przesłanek i trybu jej przeprowadzenia. Miarą powyższych rozważań jest stwierdzenie, że likwidacja pracodawcy, w rozumieniu ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych, obejmuje także osobę fizyczną, która zaprzestała prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej.

Przedstawiona wykładnia znajduje potwierdzenie w samej istocie świadczenia przedemerytalnego, które stanowi pomost pomiędzy okresem zatrudnienia a nabyciem prawa do emerytury, zaś powtarzającym się w ustawie warunkiem do nabycia prawa do tego świadczenia jest rozwiązanie stosunku pracy bądź zakończenie pozarolniczej działalności, będące skutkiem zdarzeń uniemożliwiających dalsze funkcjonowanie pracodawcy bądź też prowadzenie działalności. Zatem trwałe i formalne zaprzestanie prowadzenia działalności gospodarczej przez osobę fizyczną oznacza, że doszło do likwidacji pracodawcy w rozumieniu art. 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych (tak m.in. Sąd Apelacyjny w Warszawie w wyroku z dnia 25 maja 2016 r., III AUa 1877/14, LEX nr 2067970).

Odnosząc powyższe rozważania do okoliczności przedmiotowej sprawy stwierdzić trzeba, że pozwany błędnie przyjął, że likwidacja pracodawcy nie może mieć zastosowania do pracodawcy skarżącej, a co za tym idzie należało uznać, że wnioskodawczyni spełniła wszystkie przesłanki z art. 2 ust. 1 pkt 6 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych. Z ustaleń poczynionych przez Sąd wynika bezspornie, że J. M., u której była zatrudniona skarżąca, zakończyła prowadzenie działalności z końcem stycznia 2019 r. w sposób faktyczny, czego przejawem było zwolnienie pracowników, w tym wnioskodawczyni oraz sprzedaż majątku związanego z prowadzoną działalnością / poza budynkiem, który jest wystawiony do sprzedaży i nie znalazł chętnego do zakupu/, a następnie formalne wykreślenie działalności z ewidencji.

Powyższe ustalenia skutkować musiały zmianą zaskarżonej decyzji i przyznaniem prawa do świadczenia przedemerytalnego od dnia 1 sierpnia 2019r. (pkt I wyroku).

O kosztach procesu (pkt II wyroku) orzeczono w oparciu o art. 98§1 k.p.c. w związku z art. 99 k.p.c., tj. w oparciu o zasadę odpowiedzialności za wynik procesu. Zasądzona kwota to stawka minimalna wynagrodzenia pełnomocnika ubezpieczonego, czyli 180 zł, wynikająca z § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2018r. poz. 265 ze zmianami).