

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 5 czerwca 2019 roku Sąd Okręgowy w Częstochowie w punkcie 1 zmienił decyzję organu rentowego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w C. z dnia 3 kwietnia 2019 roku i przyznał ubezpieczonej M. L. świadczenie przedemerytalne od dnia 12 marca 2019 roku, zaś w punkcie 2 orzekł o kosztach procesu.

Sąd Okręgowy ustalił, iż ubezpieczona M. L., urodziła się w dniu (...) i w okresie od 10 stycznia 2005 roku do 31 sierpnia 2018 roku zatrudniona była w Przedsiębiorstwie Produkcyjno-Handlowym (...) P. G. w C. jako pomoc szwaczki. Do rozwiązania stosunku pracy doszło na skutek wypowiedzenia (z zachowaniem trzymiesięcznego okresu), dokonanego przez pracodawcę P. G., przy czym jako przyczyna wypowiedzenia w piśmie o rozwiązaniu umowy o pracę datowanym na dzień 28 maja 2018 roku, wskazano: „likwidację pracodawcy”.

Sąd Okręgowy ustalił również, że P. G. prowadził działalność gospodarczą w zakresie krawiectwa - pod firmą: Przedsiębiorstwo Produkcyjno-Handlowe (...) w C. - i w roku 2018 zatrudnił kilkunastu pracowników. W maju 2018 roku, z uwagi na wyniki finansowe prowadzonej działalności i przynieszone straty, wypowiedział umowy o pracę wszystkim kilkunastu zatrudnionym pracownikom ze skutkiem na dzień 31 sierpnia 2018 roku w związku z likwidacją zakładu pracy. Po dniu 31 sierpnia 2018 roku P. G. nie prowadził dalej produkcji w dotychczasowym zakresie. Produkcję tę prowadził wcześniej w wynajmowanych pomieszczeniach w C. przy ulicy (...). Około 17 września 2018 roku, a więc niespełna trzy tygodnie po rozwiązaniu stosunku pracy z pracownikami, zdał pomieszczenia właścicielowi, od którego do tej pory je wdzierżawiał, uprzednio wyzbywając się części maszyn produkcyjnych, a pozostałą część maszyn przewiózł do miejsca swojego zamieszkania. Z dniem 1 listopada 2018 roku P. G. zgłosił w Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej zawieszenie działalności gospodarczej, przy czym z dniem 21 stycznia 2019 roku zgłosił wznowienie wykonywania działalności gospodarczej. Powyższe wznowienie prowadzenia działalności gospodarczej z dniem 21 stycznia 2019 roku nie wiązało i nie wiąże się z ponownym zatrudnianiem pracowników i z ponownym uruchomieniem produkcji krawieckiej, produkcji garniturów, jak miało to miejsce dotychczas. Wznowienie to związane jest z faktem prowadzenia procesu likwidacyjnego dotychczasowej działalności i wiąże się z próbami wyprzedawania dotychczasowego majątku, w szczególności maszyn, gotowej produkcji, jak i zapasów magazynowych. W niewielkim zakresie P. G. samodzielnie dokonuje przygotowania materiałów i zleca po wznowieniu działalności usługi szycia podmiotom zewnętrznym, bez zatrudniania pracowników. Brak również po jego stronie zamiaru dalszego zatrudniania pracowników w przyszłości. Wyprzedaz posiadanych zapasów produkcji i maszyn związana jest także z chęcią uregulowania zaległości, jakie ciąży na P. G. z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej, w szczególności aktualnie pozostały nieuregulowane należności wobec Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, co do których to należności P. G. zawarł układ ratalny.

Powyższych ustaleń Sąd Okręgowy dokonał w oparciu o zeznania świadków P. G. i A. W. oraz o wyjaśnienia odwołującej M. L. złożone na rozprawie w dniu 5 czerwca 2019 roku, oraz w oparciu o informację z Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej oraz w oparciu o dokumenty znajdujące się w aktach osobowych odwołującej.

Sąd Okręgowy ustalił również, że odwołująca w dniu 4 marca 2019 roku złożyła wniosek o świadczenie przedemerytalne, przy czym w dniu 11 marca 2019 roku na żądanie organu rentowego złożyła brakujące zaświadczenia, które były niezbędne do wydania zaskarżonej decyzji.

Sąd ten wskazał przy tym, iż zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych (tekst jednolity, Dziennik Ustaw z 2017 roku pozycja 2148 ze zmianami), prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje osobie, która do dnia rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, zwanej dalej ustawą o promocji zatrudnienia, w którym 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. W oparciu o dyspozycję tego przepisu organ rentowy wydał zaskarżoną decyzję..

Zdaniem tegoż Sądu niewątpliwie odwołująca nie legitymuje się wymaganym okresem 30-letniego zatrudnienia, bowiem okres stażowy ustalony w zaskarżonej decyzji organu rentowego wynosił łącznie 29 lat 4 miesiące i 15 dni i był okresem niespornym.

Sąd Okręgowy podniósł także, iż zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 1 wymienionej wyżej 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 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. Sąd zauważył przy tym, że ustawa o świadczeniach przedemerytalnych, nie zawiera żadnej własnej legalnej definicji, pojęcia „likwidacji pracodawcy”. Również inne ustawy z zakresu prawa pracy, jak i odnoszące się do ubezpieczeń społecznych, nie zawierają żadnej autonomicznej decyzji pojęcia „likwidacji pracodawcy”. W ocenie Sądu Okręgowego należy jednak zwrócić uwagę, że pojęcie „pracodawcy” zdefiniowane zostało w art. 3 k.p. Zatem skoro osoba fizyczna jest pracodawcą, jeśli zatrudnia ona pracowników, to z chwilą, kiedy P. G. przestał zatrudniać pracowników, przestał być również pracodawcą - w rozumieniu artykułu 3 k.p. Wobec powyższego spełniła się przesłanka jaką jest „likwidacja pracodawcy”. P. G. zaprzestał zatrudniania pracowników, rozwiązał umowę najmu pomieszczeń, w których prowadzona była działalność produkcyjna zakładu, z dniem 1 listopada 2018 roku zawiesił prowadzenie działalności, a wznowienie prowadzenia działalności z dniem 21 stycznia 2019 roku nie wiąże się z odzyskaniem przymiotu pracodawcy, gdyż P. G. od tej daty nie zatrudniał i nie zatrudnia żadnych pracowników, a wiąże się zasadniczo z zamiarem wyprzedaży części produkcyjnej, maszyn, urządzeń, zapasów i gotowej produkcji w celu spłaty ciężących na nim zobowiązań. Tym samym, z dniem 31 sierpnia 2018 roku doszło do likwidacji pracodawcy, jakim był P. G.. Na poparcie swoich twierdzeń Sąd Okręgowy odwołał się do podglądu Sądu Najwyższego wyrażonego w wyroku z dnia 11 maja 2018 roku (II UK 213/16).

Według Sądu Okręgowego okolicznością niesporną jest, że ubezpieczona spełnia wszystkie pozostałe przesłanki wynikające z przepisów ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, warunkujące przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego, przy uwzględnieniu dyspozycji art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy w zakresie wymaganego stażu pracy. Odwołująca w szczególności była zarejestrowana, jako bezrobotna, pobierała zasiłek przez okres 180 dni, złożyła zaświadczenie z urzędu pracy potwierdzające okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych, jak i potwierdzające fakt, że nie odmówiła bez uzasadnionych przyczyn przyjęcia jakiejkolwiek propozycji zatrudnienia w okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych, przy czym Sąd Okręgowy miał na uwadze, 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 złożeniu wniosku wraz z dokumentami, o których mowa w ust. 3 i 4. W ust. 3 i 4 jest mowa o wszystkich dokumentach niezbędnych dla ustalenia także uprawnień emerytalnych, dokumentujących staż wymagany do ustalenia uprawnień emerytalnych. Odwołująca wniosek o świadczenie złożyła w dniu 4 marca 2019 roku, uzupełniła go jednak dopiero w dniu 11 marca 2019 roku, a więc 7 dni później, stąd też - zgodnie z dyspozycją art. 7 ust. 1 - świadczenie zostało przyznane od dnia następnego po złożeniu kompletu dokumentów, to jest od dnia 12 marca 2019 roku.

W konsekwencji, Sąd Okręgowy na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. orzekł, jak w punkcie 1 wyroku. Natomiast co do zwrotu kosztów zastępstwa procesowego Sąd ten orzekł na mocy 98 § 1 k.p.c. oraz § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 roku w sprawie opłat z czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 roku, poz. 1800 ze zm.).

W apelacji od zaprezentowanego rozstrzygnięcia organ rentowy zarzucił Sądowi pierwszej instancji naruszenie:

- art. 233 k.p.c. poprzez sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, a w konsekwencji,

- art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych (tekst jednolity Dz.U. z 2017 r., poz. 2148 ze zmianami) poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i przyznanie ubezpieczonej M. L. świadczenia przedemerytalnego od dnia 12 marca 2019 roku, mimo braku przesłanek do takiego rozstrzygnięcia.

Wskazując na wyżej podane zarzuty, skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie odwołania ubezpieczonej oraz o zasądzenie kosztów postępowania w wysokości.

W uzasadnieniu apelacji skarżący podniósł, że nie zgadza się zaprezentowanym przez Sąd Okręgowy stanowiskiem, że zwolnienie ostatniego pracownika przez osobę fizyczną prowadzącą działalność gospodarczą na własny rachunek nawet w przypadku, kiedy ta działalność potem w jakimś szczątkowym zakresie jest prowadzona już bez dalszego zatrudniania pracowników jest w istocie likwidacją pracodawcy, biorąc pod uwagę dyspozycję artykułu 3 k.p. Otóż bowiem, zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 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. Natomiast o likwidacji pracodawcy nie można mówić wówczas, gdy jest nim osoba fizyczna. Zakończenie działalności gospodarczej przez przedsiębiorcę nie jest zatem likwidacją pracodawcy.

W sprawie objętej niniejszą apelacją ubezpieczona podnosiła, że zlikwidowany został „zakład pracy” i to było powodem zakończenia jej stosunku pracy. Skarżący zwrócił uwagę, że P. G. - działający pod Firmą: Przedsiębiorstwo Produkcyjno - Handlowe (...) P. G. z siedzibą w C. - nadal prowadzi swoją działalność gospodarczą (co potwierdza wpis w Centralnej Ewidencji i Informacji o działalności Gospodarczej). Przedsiębiorca na krótki okres, czyli od 29 października 2018 roku do 20 stycznia 2019 roku zawiesił prowadzoną działalność gospodarczą, natomiast od 21 stycznia 2019 roku status indywidualnej działalności gospodarczej Pana P. G. jest aktywny. W związku z powyższym, zdaniem organu rentowego, w niniejszej sprawie nie doszło do likwidacji pracodawcy. Ubezpieczona była bowiem zatrudniona u osoby fizycznej, prowadzącej działalność gospodarczą. Sam fakt zawieszenia prowadzenia działalności na krótki okres nie spowodował likwidacji pracodawcy. P. G. nadal prowadzi działalność gospodarczą, w zakresie produkcji pozostałej odzieży wierzchniej, a w konsekwencji nie przestał istnieć jako podmiot mogący być pracodawcą (mogący zatrudniać pracowników). Składając zeznania w czasie rozprawy w dniu 5 czerwca 2019 roku P. G. wyjaśnił, że zleca uszycie na zewnątrz, a sam przygotowuje wykroje i produkcję.

W odpowiedzi na apelację ubezpieczona wniosła o oddalenie apelacji oraz o zasądzenie od organu rentowego kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym według norm przepisanych.

Sąd Apelacyjny ustalił i zważył, co następuje:

Przyjmując ustalenia poczynione przez Sąd pierwszej instancji, jako własne, uznał, że apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 roku 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) 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.

Sporny w sprawie był wyłącznie jeden z wymienionych wyżej warunków, a mianowicie to, czy rozwiązanie stosunku pracy M. L. z Przedsiębiorstwem Produkcyjno – Handlowym (...) P. G. w C. nastąpiło z powodu likwidacji pracodawcy. Spełnienie pozostałych warunków nie budziło wątpliwości organu rentowego.

Należy zatem wskazać, że w świadectwie pracy z dnia 24 sierpnia 2018 roku P. G. wskazał, że zatrudniał ubezpieczoną M. L. od dnia 10 stycznia 2005 roku do dnia 31 sierpnia 2018 roku i stosunek pracy został rozwiązany **za wypowiedzeniem przez zakład pracy, art. 30 § 1 pkt 2 k.p., przez pracodawcę - likwidacja zakładu pracy** (k. 19 akt rentowych). Z zeznań świadka P. G. wynika, że po dniu 31 sierpnia 2018 roku nie prowadził produkcji w dotychczasowym zakresie. Produkcję tę prowadził wcześniej w wynajmowanych pomieszczeniach w C. przy ulicy (...). Około 17 września 2018 roku, a więc niespełna trzy tygodnie po rozwiązaniu stosunku pracy z pracownikami, zdał pomieszczenia właścicielowi, od którego do tej pory je wdzierżawiał, uprzednio wyzbywając się części maszyn produkcyjnych, a pozostałą część maszyn przewiózł do miejsca swojego zamieszkania. Z dniem 1 listopada 2018 roku P. G. zgłosił w Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej zawieszenie działalności gospodarczej, przy czym z dniem 21 stycznia 2019 roku zgłosił wznowienie wykonywania działalności gospodarczej. Powyższe wznowienie prowadzenia działalności gospodarczej z dniem 21 stycznia 2019 roku nie wiązało i nie wiąże się z ponownym zatrudnianiem pracowników i z ponownym uruchomieniem produkcji krawieckiej, produkcji garniturów, jak miało to miejsce dotychczas. Z zeznań świadka A. W. wynika, że w jednym czasie wszyscy pracownicy P. G. otrzymali wypowiedzenia umów o pracę z powodu likwidacji zakładu.

Podkreślenia zatem wymaga, iż istota sporu w niniejszej sprawie sprowadza się do wykładni, użytego w art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, terminu „likwidacja pracodawcy”. Wypada zauważyć, że ustawa o świadczeniach przedemerytalnych – na co trafnie zwrócił uwagę Sąd pierwszej instancji - nie zawiera legalnej definicji pojęcia „likwidacja pracodawcy”. Brak jej również na gruncie unormowań Kodeksu pracy, chociaż termin ten pojawia się w treści art. 41¹ k.p. Ustalając znaczenie terminu „likwidacja pracodawcy” na gruncie art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych wypada stwierdzić, że pojęcie to ma uniwersalny charakter, niezależnie od formy organizacyjnej pracodawcy. Jak zaś zauważył Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 22 kwietnia 2015 roku (II UK 185/14), 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. Z aksjologicznego punktu widzenia nie ma uzasadnionych przesłanek do automatycznego wykluczenia z grona uprawnionych do świadczenia części pracowników z uwagi na zatrudnienie w określonym podmiocie mającym status pracodawcy, będącego osobą fizyczną. Trzeba przy tym podkreślić, że 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. 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 wystarczającą podstawą jej wydania jest zawiadomienie przedsiębiorcy o zaprzestaniu prowadzenia przez niego działalności gospodarczej. Decyzja o wykreśleniu ma charakter deklaratoryjny. Nie stanowi ona 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. Zatem stwierdzić należy, iż 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. Trzeba bowiem pamiętać, że art. 3 k.p. definiuje pracodawcę jako „jednostkę organizacyjną (...), a także osobę fizyczną, jeżeli zatrudniają one pracowników”. Skoro – tak jak w niniejszej sprawie - 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 maja 2017 r., II UK 213/16).

Podzielając przedstawioną interpretację, przyjąć należy, iż rozwiązanie stosunku pracy odwołującej nastąpiło w związku z likwidacją pracodawcy, w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, tym samym M. L. wykazała istnienie spornej przesłanki warunkującej przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego.

Mając na uwadze przedstawione okoliczności, Sąd Apelacyjny, na podstawie art. 385 k.p.c., orzekł jak w sentencji. O kosztach procesu w postępowaniu apelacyjnym orzekł w oparciu o art. 98 k.p.c. w związku z 10 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie.

/-/SSA Jolanta Pietrzak /-/SSA Marek Procek /-/SSA Witold Nowakowski

Sędzia Przewodniczący Sędzia