

Sygn. akt III AUa 1286/16

## WYROK

**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 13 grudnia 2017 r.

Sąd Apelacyjny w Krakowie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Dariusz Płaczek (spr.)
Sędziowie:	SSA Agata Pyjas-Luty SSA Iwona Łuka-Kliszcz
Protokolant:	st. prot. sądowy Anna Żarczyńska-Ziobro

po rozpoznaniu w dniu 13 grudnia 2017 r. w Krakowie

sprawy z wniosku **K. K.**

przeciwko **Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w K.**

o świadczenia przedemerytalne

na skutek apelacji wnioskodawczynie K. K.

od wyroku Sądu Okręgowego w Kielcach V Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 27 czerwca 2016 r. sygn. akt V U 1604/15

**I. zmienia zaskarżony wyrok oraz poprzedzając go decyzję organu rentowego i przyznaje K. K. świadczenie przedemerytalne od dnia 2 kwietnia 2015r.,**

**II. stwierdza, iż organ rentowy ponosi odpowiedzialność za nieustalenie ostatniej okoliczności niezbędnej do wydania decyzji,**

**III. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w K. na rzecz K. K. kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania.**

sygn. akt III AUa 1286/16

## UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Kielcach wyrokiem z dnia 27 czerwca 2016 r. oddalił odwołanie wnioskodawczynie K. K. od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w K. z dnia 28 maja 2015 r. odmawiającej wnioskodawczynie przyznania świadczenia przedemerytalnego, co organ rentowy uzasadnił tym, że rozwiązanie stosunku pracy z wnioskodawczynią

nie było wynikiem likwidacji pracodawcy i dlatego też nie zostały spełnione wszystkie przesłanki warunkujące przyznanie świadczenia przedemerytalnego.

Sąd Okręgowy ustalił, że K. K., ur. (...),

w okresie od 1 czerwca 2013 r. do 30 września 2014 r. była zatrudniona w pełnym wymiarze czasu u M. P. prowadzącego jednoosobową działalność gospodarczą pod firmą Przedsiębiorstwo Handlowo – Usługowe (...). K. K. była jedynym pracownikiem, swoje obowiązki pracownicze wykonywała w punkcie handlowym w (...) w K.. W związku z nierentownością działalności gospodarczej M. P. podjął decyzje o zamknięciu punktu handlowego, a w konsekwencji doszło do rozwiązania stosunku pracy łączącego go z K. K.. Ponadto M. P. rozwiązał umowę najmu powierzchni handlowej i pozbył się całego pozostałego towaru. Nie dokonał wyrejestrowania działalności gospodarczej, zgłosił natomiast jej zawieszenie. W świadectwie pracy wystawionym K. K. w dniu 30 września 2014 r. wskazał likwidację zakładu pracy jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy. Z dniem 2 października 2014 r. K. K. została zarejestrowana w Powiatowym Urzędzie Pracy w K. jako osoba bezrobotna

i od tego dnia nieprzerwanie przez 180 dni pobierała zasiłek dla bezrobotnych.

W dniu 18 marca 2015 r. K. K. złożyła wniosek o przyznanie świadczenia przedemerytalnego. Na dzień 30 września 2014 r. wykazała staż ubezpieczeniowy wynoszący łącznie 27 lat, 6 miesięcy i 2 dni okresów składkowych

i nieskładkowych. W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Okręgowy uznał, że odwołanie wnioskodawczyni nie zasługuje na uwzględnienie. Sąd Okręgowy odwołał się do treści art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych, zgodnie z którym 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 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, lub 2) do dnia rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. 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 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 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, i za ten okres opłaciła składki na ubezpieczenia społeczne oraz do dnia ogłoszenia upadłości ukończyła co najmniej 56 lat - kobieta i 61 lat - mężczyzna i posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn, lub 4) zarejestrowała się we właściwym powiatowym urzędzie pracy w ciągu 30 dni od dnia ustania prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy, pobieranej nieprzerwanie przez okres co najmniej 5 lat, i do dnia, w którym ustало prawo do renty, ukończyła co najmniej 55 lat - kobieta oraz 60 lat - mężczyzna

i osiągnęła okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn, lub 5) 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, lub 6) 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. Sąd przywołał też treść art. 2 ust. 3 cyt. ustawy, zgodnie

z którym świadczenie przedemerytalne przysługuje osobie określonej w ust. 1 po upływie co najmniej 6 miesięcy 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 6-miesięczny okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych. Sąd Okręgowy wskazał, że w rozpoznawanej sprawie nie był sporny staż ubezpieczeniowy wnioskodawczyni wynoszący na dzień 30 września 2014 r. 27 lat, 6 miesięcy i 2 dni. Nie było też sporne, że wnioskodawczyni pobierała zasiłek dla bezrobotnych przez okres 6 miesięcy i złożyła wniosek o przyznanie świadczenia przedemerytalnego przed upływem 30 dni od dnia wydania przez powiatowy urząd pracy dokumentu poświadczającego 6-miesięczny okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych. Spór dotyczył wyłącznie tego, czy do rozwiązania stosunku pracy pomiędzy wnioskodawczynią i M. P., prowadzącym działalność gospodarczą pod firmą Przedsiębiorstwo Handlowo – Usługowe (...), doszło

w związku z likwidacją pracodawcy w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych. M. P. zeznał, że wnioskodawczyni była jego jedynym pracownikiem, pracę świadczyła w punkcie handlowym w (...) w K., a ponieważ prowadzona przez niego działalność była nieopłacalna, podjął decyzję o zamknięciu punktu handlowego i w konsekwencji rozwiązał stosunek pracy łączący go

z wnioskodawczynią. Zeznał także, że ponadto rozwiązał umowę najmu powierzchni handlowej i pozbył się pozostałego towaru, nie wyrejestrował jednak działalności gospodarczej, zgłaszając jej zawieszenie. Sąd Okręgowy wskazał, że wnioskodawczyni dla poparcia swojego stanowiska, iż powyższe okoliczności faktyczne odpowiadają pojęciu „likwidacji pracodawcy”, powołała się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 2015 r. II UK 185/14. W ocenie Sądu Okręgowego analiza tego orzeczenia prowadzi do wniosku, że o ile niewątpliwie zawiera ono odmienne od dotychczas prezentowanego spojrzenie na zagadnienie likwidacji pracodawcy w przypadku osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą, to jednak zawarte w nim wywody nie pociągają za sobą pozytywnej oceny żądania wnioskodawczyni. Sąd Najwyższy wyraźnie wskazał, że „likwidacja (pracodawcy) 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 trwale zakończenie prowadzonej działalności, które stosownie do okoliczności faktycznych, może przejawiać się wyprzedzają 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 pewnym 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). 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 2003/15/355). Trafnie ilustruje omawiane zagadnienie wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 grudnia 2009 r., II PK 147/09 (Lex nr 823882), zgodnie z którym likwidacja pracodawcy nie jest przez przepisy kodeksu pracy szczególnie uregulowana, lecz przez różne przepisy prawa w zależności od formy prawnej pracodawcy - pociąga to za sobą zróżnicowanie w zakresie form, przesłanek i trybu jej przeprowadzenia. Miarą powyższych rozważań jest stwierdzenie, że likwidacja pracodawcy, w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r.

o świadczeniach przedemerytalnych, obejmuje także osobę fizyczną, która w sposób formalny i trwały zaprzestała prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej.” Przenosząc powyższe rozważania na grunt rozpoznawanej sprawy Sąd Okręgowy wskazał, że uznać należy, iż w przypadku M. P. nie doszło do likwidacji pracodawcy w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych. Przesądza o tym fakt, że M. P. nie dokonał wyrejestrowania prowadzonej działalności, a jedynie zgłosił jej zawieszenie. Nie jest zatem możliwe przyjęcie – na co zwrócił uwagę Sąd Najwyższy w powołanym wyżej orzeczeniu – że doszło do formalnego zaprzestania prowadzenia działalności. Nie wymaga żadnych wyjaśnień różnica pomiędzy likwidacją działalności gospodarczej (w tym wypadku m.ni. jej wykreśleniem

z ewidencji), a zawieszeniem prowadzenia działalności. Podsumowując Sąd Okręgowy stwierdził, że w świetle powyższego K. K. nie spełniła wszystkich wymogów niezbędnych do przyznania świadczenia przedemerytalnego

wymienionych w art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych, a zatem decyzja organu rentowego jest prawidłowa.

**Apelację** od powyższego wyroku złożyła K. K. podnosząc zarzut naruszenia prawa materialnego tj. art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych, poprzez błędną wykładnię pojęcia „likwidacji” pracodawcy będącego osobą fizyczną, polegającą na uzależnieniu uznania zaistnienia likwidacji pracodawcy – osoby fizycznej w znaczeniu przedmiotowym od tego, czy nastąpiło wykreślenie wpisu tej osoby z Centralnej Ewidencji i

Informacji o Działalności Gospodarczej. W oparciu o ten zarzut apelująca wnosila o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez przyznanie świadczenia przedemerytalnego, a także

o zasądzenie od organu rentowego zwrotu kosztów postępowania według norm przepisanych za obie instancje. W uzasadnieniu apelująca wskazała, że pojęcie likwidacji pracodawcy będącego osobą fizyczną użyte w art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy

z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych odnosi się do likwidacji zakładu pracy w znaczeniu przedmiotowym. W przeciwieństwie do osób prawnych, które przestają istnieć z chwilą wykreślenia ich z rejestru (tracą podmiotowość prawną), osoba fizyczna będąca pracodawcą nie traci podmiotowości prawnej z chwilą wykreślenia jej z CEIDG. Co więcej, możliwe jest prowadzenie działalności gospodarczej bez wpisu do ewidencji, jak również zakończenie jej prowadzenia bez wykreślenia z ewidencji. Apelująca wywodziła, że czym innym jest prowadzenie działalności gospodarczej i obowiązek przestrzegania związanych z nią przepisów różnych gałęzi prawa (cywilnego, pracy, ubezpieczeń społecznych, administracyjnego, karnego), a czym innym dopełnienie przez osobę fizyczną obowiązku rejestracji w CEIDG. Czasami ustawodawca uznaje za stosowne powtórzenie tej - dość oczywistej myśli - np. w art. 9 ustawy Prawo upadłościowe stanowiąc, że wierzyciel może złożyć wniosek o ogłoszenie upadłości osoby fizycznej, która faktycznie prowadziła działalność gospodarczą, nawet wówczas, gdy nie dopełniła obowiązku jej zgłoszenia we właściwym rejestrze, jeżeli od dnia zaprzestania prowadzenia działalności nie upłynął rok (ten sam okres jednego roku dotyczy także osób, które zgłosiły prowadzenie działalności gospodarczej we właściwym rejestrze, tyle że liczony jest on od wykreślenia z rejestru - art. 8 pr.up).

Z art. 4 ust. 1 ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej wynika, że przedsiębiorcą w rozumieniu ustawy jest osoba fizyczna, osoba prawna

i jednostka organizacyjna niebędąca osobą prawną, której odrębna ustawa przyznaje zdolność prawną - wykonująca we własnym imieniu działalność gospodarczą. Apelująca wskazała, że przepis ten nie wiąże statusu przedsiębiorcy ani z wpisem do CEIDG, nie wiąże też utraty tego statusu z wykreśleniem tej osoby z ewidencji,

a jedynie z samym faktem prowadzenia działalności gospodarczej i jej zaprzestania. Przepis art. 14a ustawy o swobodzie działalności gospodarczej daje przedsiębiorcy możliwość wpisania do CEIDG zawieszenia wykonywania działalności gospodarczej na okres do 24 miesięcy, jednak nie nakazuje podejmowania decyzji o dokonaniu takiego wpisu. Od przedsiębiorcy zależy, czy zgłosi wpis o podjęciu zawieszony działalności czy też tego nie zrobi, a wówczas zostanie z ewidencji wykreślony

z urzędu po upływie okresu 24 miesięcy od wpisu o zawieszeniu działalności.

W ocenie apelującej na tle powyższych uregulowań nie sposób uznać, że treść wpisów w CEIDG decyduje o tym, czy dana osoba prowadzi działalność gospodarczą, gdyż prowadzenie lub zaprzestanie jej prowadzenia jest stanem faktycznym, obiektywnie sprawdzalnym. Wskazała, że Sąd Okręgowy bez wyjaśnienia i z błędnym powołaniem się na stanowisko Sądu Najwyższego zajęte w sprawie II UK 185/14 przyjął, iż bez wykreślenia przedsiębiorcy z CEIDG nie można mówić o likwidacji przez niego działalności. Tymczasem lektura uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego wskazuje na to, że o likwidacji działalności przez pracodawcę będącego osobą fizyczną należy mówić w znaczeniu faktycznym, a nie prawnym. Sporny fragment uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego brzmi: „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 1989 r., I PRN 62/88, OSPiKA 1990 Nr 4, poz. 204). Innymi słowy mówiąc, 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 trwale 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”. Z powyższego wynika, że Sąd Najwyższy przywołał „formalny stan związany z wyrejestrowaniem działalności w organie ewidencyjnym” jako oznakę likwidacji zakładu pracy prowadzonego przez osobę fizyczną, a nie jako konstytutywny element, od którego zależy ustalenie, czy do likwidacji doszło. W sprawie, w której orzekł Sąd Najwyższy, pracodawca - osoba fizyczna zgłosił wykreślenie z CEIDG, dlatego nie zachodziła potrzeba rozważań przez Sąd Najwyższy, czy w sytuacji, w której nastąpiła faktyczna likwidacja zakładu pracy bez wykreślenia przedsiębiorcy

z CEIDG, brak wykreślenia z ewidencji, a tylko wpis o zawieszeniu działalności, uniemożliwiał uznanie, że doszło do likwidacji zakładu pracy. Apelująca zaznaczyła też, że wpis do CEIDG nie konstytuuje podmiotowości prawnej osoby fizycznej jako pracodawcy, a w konsekwencji pozostaje bez znaczenia dla oceny, czy podjęła ona lub zakończyła prowadzenie działalności gospodarczej. Można być wpisanym do CEIDG, a nie podjąć działalności gospodarczej, jak również można działalność tę zakończyć (zlikwidować), a mimo to wciąż być wpisanym do ewidencji jako podmiot aktywny. Wpis i wykreślenie z ewidencji nie decydują o tym, czy nastąpiła likwidacja działalności przez pracodawcę będącego osobą fizyczną, a tylko stanowią elementy stanu faktycznego, które należy wziąć pod uwagę przy ustaleniu, czy nastąpiła likwidacja zakładu pracy. W ocenie apelującej, jeżeli w okolicznościach konkretnego przypadku osoba fizyczna, która prowadziła działalność gospodarczą, w sposób jednoznaczny zakończyła jej prowadzenie, a więc zlikwidowała jedyną posiadaną przez siebie placówkę handlową, rozwiązała umowę najmu, wysprzedała towary, zwolniła jedynego zatrudnianego przez siebie pracownika i nie pozostaje w żadnych relacjach handlowych, nie wykonuje żadnej aktywności gospodarczej, nie posiada towarów ani rzeczowych składników majątku związanych z zakończoną przez nią działalnością, to uznać należy, że doszło do likwidacji pracodawcy w znaczeniu przedmiotowym, nie połączonej z utratą przez osobę fizyczną podmiotowości prawnej (zdolności prawnej). W przeciwieństwie do osób prawnych, które po wykreśleniu z rejestru tracą byt prawny, osoba fizyczna może w każdym czasie podjąć na nowo działalność gospodarczą, po dłuższej lub krótszej przerwie albo nie podejmować jej wcale do końca swojego życia, jednak zdarzenia te nie powinny mieć wpływu na ocenę, czy zakończyła ona prowadzoną przez siebie działalność. Podsumowując apelująca wskazała, że chociaż Sąd Okręgowy ustalił, iż M. P. faktycznie zlikwidował działalność gospodarczą, to wskutek naruszenia prawa materialnego uznał, iż dopóki pozostaje on wpisany do CEIDG, nie jest możliwe stwierdzenie likwidacji pracodawcy w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych.

### **Sąd Apelacyjny rozważył, co następuje.**

Apelacja okazała się uzasadniona, ponieważ wbrew stanowisku Sądu I instancji wnioskodawczyni spełniła wszystkie przesłanki, od których zależało nabycie prawa do świadczenia przedemerytalnego na podstawie przepisów ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (j.t. Dz. U. z 2017 r. poz. 2148). Podkreślenia wymaga, że sąd drugiej instancji rozpoznający sprawę na skutek apelacji nie jest związany przedstawionymi w niej zarzutami dotyczącymi naruszenia prawa materialnego, wiążą go natomiast zarzuty dotyczące naruszenia prawa procesowego. W wywiedzionej apelacji wnioskodawczyni nie sformułowała zarzutu naruszenia prawa procesowego, w oparciu o który kwestionowałaby poczynione przez Sąd I instancji ustalenia faktyczne. Apelacja opiera się tylko i wyłącznie na zarzucie naruszenia prawa materialnego, a w takiej sytuacji uznać należy, że skarżąca podziela ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd I instancji, negując jedynie prawidłowość zastosowania przez Sąd I instancji przepisu art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych, a ściśle rzecz biorąc prawidłowość dokonanej przez Sąd I instancji wykładni zastosowanego w tym przepisie pojęcia „likwidacji” pracodawcy. Z tego względu niekwestionowane przez skarżącą ustalenia faktyczne Sądu I instancji są wiążące dla Sądu Apelacyjnego przy rozpoznawaniu apelacji wnioskodawczyni. Z poczynionych przez Sąd I instancji ustaleń faktycznych jednoznacznie wynika, że wnioskodawczyni od 1 czerwca 2013 r. do 30 września 2014 r. była zatrudniona w pełnym wymiarze czasu u M. P. prowadzącego jednoosobową działalność gospodarczą pod firmą Przedsiębiorstwo Handlowo – Usługowe (...). Istotne jest, że wnioskodawczyni była jedynym pracownikiem, a pracę świadczyła w punkcie handlowym w (...) w K.. Ponieważ działalność gospodarcza okazała się nie dochodowa, M.

P. podjął decyzję o zamknięciu punktu handlowego, co w konsekwencji skutkowało rozwiązaniem stosunku pracy łączącego go z wnioskodawczynią. Ponadto M. P. rozwiązał umowę najmu powierzchni handlowej i pozbył się całego pozostałego towaru, przy czym nie dokonał wyrejestrowania działalności gospodarczej, lecz zgłosił zawieszenie jej prowadzenia. W ocenie Sądu Apelacyjnego wobec takich ustaleń faktycznych żądanie wnioskodawczyni winno być zostać uwzględnione, ponieważ trafny okazał się zarzut naruszenia przez Sąd I instancji prawa materialnego poprzez dokonanie błędnej wykładni pojęcia „likwidacji” pracodawcy w kontekście przesłanek, od spełnienia których uzależnione jest nabycie prawa do świadczenia przedemerytalnego. Jak słusznie zauważył Sąd I instancji, w realiach rozpoznawanej sprawy ocena spełnienia przez wnioskodawczynię przesłanek warunkujących przyznanie świadczenia przedemerytalnego winna nastąpić na podstawie przepisu art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych, zgodnie z którym 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 z przepisu art. 2 ust. 3 cyt. ustawy wynika, że świadczenie przedemerytalne przysługuje osobie określonej w ust. 1 po upływie co najmniej 6 miesięcy 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 6-miesięczny okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych. Jak wynika z zebranego w sprawie materiału dowodowego słuszenie zauważył Sąd I instancji, że nie budzi wątpliwości spełnienie przez wnioskodawczynię wszystkich wyżej wymienionych warunków, poza jednym, jakim było rozwiązanie stosunku pracy z powodu likwidacji pracodawcy. Przyznać należy, że w realiach rozpoznawanej sprawy, gdzie jako pracodawca wnioskodawczyni występowała osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą, mogły pojawić się wątpliwości interpretacyjne dotyczące tego, jak należy rozumieć „likwidację” takiego właśnie pracodawcy. Podkreślenia wymaga, że wpis do ewidencji działalności gospodarczej – na co słusznie zwracała uwagę apelacja – ma charakter jedynie deklaracyjny. Inaczej mówiąc wpis taki samoistnie nie kreuje prowadzenia działalności gospodarczej jako takiej. Apelacja trafnie zwracała uwagę na to, że w związku z tym możliwe są takie sytuacje, w których pomimo figurowania wpisu w ewidencji działalność gospodarcza w istocie nie jest prowadzona, czy też odwrotnie – faktycznego prowadzenia działalności gospodarczej pomimo wykreślenia wpisu. Tego rodzaju argumentację apelacja podnosiła przeciwko przyjętemu przez Sąd I instancji stanowisku, że nie dokonania wykreślenia wpisu z ewidencji działalności gospodarczej sprzeciwia się uznaniu, iż doszło do likwidacji pracodawcy. W ocenie Sądu Apelacyjnego należy zwrócić uwagę na to, że w spornej w niniejszej sprawie kwestii likwidacji pracodawcy – osoby fizycznej prowadzącej działalność gospodarczą, wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 maja 2017 r. II UK 213/16 (LEX nr 2312025). Orzeczenie to zapadło na tle bardzo zbliżonego do rozpoznawanej sprawy stanu faktycznego, gdzie osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą także dokonała zgłoszenia zawieszenia prowadzenia działalności gospodarczej. W konkluzji swoich rozważań Sąd Najwyższy wskazał, że skoro osoba fizyczna w związku z zakończeniem prowadzenia działalności gospodarczej rozwiązała stosunek pracy z ostatnim pracownikiem, to przestała być podmiotem zatrudniającym, a w konsekwencji uznać można, że została zlikwidowana jako pracodawca. W uzasadnieniu tego orzeczenia Sąd Najwyższy zwrócił uwagę na to, że ustawa z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych nie zawiera legalnej definicji pojęcia „likwidacja pracodawcy”, takiej definicji brak jest także na gruncie unormowań kodeksu pracy, chociaż termin ten pojawia się w treści art. 41<sup>1</sup> k.p., ponadto posługują się nim także inne akty prawa pracy i prawa ubezpieczeń społecznych. Na tle wykładni art. 41<sup>1</sup> k.p. w orzecznictwie Sądu Najwyższego pierwotnie prezentowano stanowisko, zgodnie z którym likwidacja zakładu pracy to całkowite, stałe i faktyczne jego unieruchomienie jako całości (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 stycznia 1989 r., I PRN 62/88, OSPiKA 1990/4/204). Pogląd ten, akcentujący tzw. likwidację przedmiotową, wyrażany był w judykaturze przed nowelizacją Kodeksu pracy ustawą z dnia 2 lutego 1996

r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 24, poz. 110), wprowadzającą w miejsce zakładu pracy, jako podmiotu zatrudniającego, pojęcie pracodawcy. Nowelizacja ta wyeliminowała też z Kodeksu pracy termin „likwidacja zakładu pracy”, wiążąc w art. 41<sup>1</sup> i innych przepisach odnośne skutki prawne z „likwidacją pracodawcy”. Dało to asumpt do stwierdzenia, że skutki te powstają w razie utraty podmiotowości prawnej przez pracodawcę (zakład pracy w znaczeniu podmiotowym w dawnym rozumieniu k.p.), a nie w związku z całkowitym unieruchomieniem placówki zatrudnienia, tj. zniesieniem zakładu pracy w znaczeniu przedmiotowym. Od tamtej pory likwidację pracodawcy zaczęto łączyć z utratą jego bytu prawnego, a nie z faktyczną likwidacją placówki zatrudnienia (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 10 września 1998 r., I PKN 310/98, OSNAPiUS 1999/19/614; z dnia 24 listopada 1998 r., I PKN 455/98, OSNAPiUS 2000/1/24 i z dnia 4 października 2000 r., I PKN 57/2000, OSNAPiUS 2002/9/210). Sąd Najwyższy zwrócił uwagę na to, że orzeczenia podejmujące temat likwidacji podmiotu zatrudniającego dotyczyły z reguły pracodawców będących jednostkami organizacyjnymi, podczas gdy z art. 3 k.p. wynika, że pojęcie pracodawcy jest szersze i obejmuje także osoby fizyczne. Sąd Najwyższy wskazał, że 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. 41<sup>1</sup> k.p. Decyzja ta ma skutki administracyjnoprawne, a jej charakter jest deklaratoryjny, nie stanowi 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. Ponadto sama 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.

Sąd Apelacyjny w pełni podziela pogląd prawny wyrażony w przytoczonym wyżej wyroku Sądu Najwyższego z dnia 11 maja 2017 r. II UK 213/16. Odnosząc ten pogląd do realiów niniejszej sprawy Sąd Apelacyjny doszedł do przekonania, że okoliczność, iż pracodawca wnioskodawczyni nie dokonał wyrejestrowania działalności gospodarczej, zgłosił natomiast w ewidencji jej zawieszenie, nie sprzeciwia się uznaniu, że doszło do likwidacji tego pracodawcy. Podkreślenia wymaga bowiem, że wnioskodawczyni była ostatnim pracownikiem, z którym pracodawca rozwiązał stosunek pracy, ponadto zaprzestając faktycznego prowadzenia działalności gospodarczej, co wyrażało się w tym, że pozbył się zgromadzonego zapasu towarów, zlikwidował punkt handlowy, w którym pracę świadczyła wnioskodawczyni oraz rozwiązał umowę najmu powierzchni handlowej. W ocenie Sądu Apelacyjnego uznać należy w takiej sytuacji, że rozwiązanie stosunku pracy z wnioskodawczynią nastąpiło z powodu likwidacji pracodawcy w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych. W konsekwencji stwierdzić należy, że wnioskodawczyni spełniła wszystkie przesłanki warunkujące przyznanie świadczenia przedemerytalnego.

W odniesieniu do daty przyznania prawa do spornego świadczenia należy mieć na względzie, że zgodnie z art. 7 ust. 1 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych, prawo do świadczenia przedemerytalnego ustala się na wniosek osoby zainteresowanej, od następnego dnia po dniu złożenia wniosku wraz z dokumentami, o których mowa w ust. 3 i 4. Tym samym przepis ten odmiennie niż art. 100 ust. 1 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych określa początkowy moment powstania prawa do świadczenia przedemerytalnego. Nie wiąże bowiem powstania prawa do świadczenia przedemerytalnego z dniem spełnienia wszystkich warunków wymaganych do nabycia tego prawa, lecz zawsze z dniem złożenia wniosku wraz z wymaganymi dokumentami, wskazując kategorycznie, iż prawo to ustala się od następnego dnia po dniu złożenia wniosku wraz z wymaganymi dokumentami (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 kwietnia 2012 r., II UK 209/11, OSNP 2013/7-8/88). W rozpoznawanej sprawie trzeba zwrócić uwagę na to, że pierwotnie wniosek o przyznanie świadczenia przedemerytalnego został złożony w dniu 18 marca 2015 r., jednak nie zostały wówczas do wniosku dołączone wszystkie wymagane dokumenty, w szczególności stosowne zaświadczenie z Miejskiego Urzędu Pracy w K.. Zaświadczenie to zostało wydane na rzecz wnioskodawczyni w dniu

1 kwietnia 2015 r. i w tej samej dacie przedłożone organowi rentowemu, co uzasadniało przyznanie spornego świadczenia od dnia 2 kwietnia 2015 r. Mając to na względzie Sąd Apelacyjny na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok oraz poprzedzającą go decyzję organu rentowego w ten sposób, że przyznał wnioskodawczyni świadczenie przedemerytalne począwszy od dnia 2 kwietnia 2015 r., o czym wyrzeczono w punkcie I. wyroku.

Ponadto Sąd Apelacyjny na podstawie art. 118 ust. 1a ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (j.t. Dz. U. z 2017 r. poz. 1383 ze zm.) stwierdził, że organ rentowy ponosi odpowiedzialność za nieustalenie ostatniej okoliczności niezbędnej do wydania decyzji, o czym wyrzeczono w punkcie II. wyroku. Należy mieć na względzie, że wydanie przez organ rentowy niezgodnej z prawem decyzji odmawiającej wypłaty świadczenia w sytuacji, gdy było możliwe wydanie decyzji zgodnej z prawem,

w szczególności, gdy ubezpieczony wykazał wszystkie przesłanki świadczenia, oznacza, że opóźnienie w spełnieniu świadczenia jest następstwem okoliczności, za które organ rentowy ponosi odpowiedzialność, choćby nie można było mu zarzucić niestaranności w wykładni i zastosowaniu prawa (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25 stycznia 2005 r., I UK 159/04, OSNP 2005/19/308). W orzecnictwie Sądu Najwyższego wymienia się, że przykładem okoliczności, za które organ rentowy ponosi odpowiedzialność jest między innymi: błędna interpretacja przepisów, zaniechanie podjęcia określonych działań z urzędu, błędne orzeczenie lekarza orzecznika ZUS lub komisji lekarskiej ZUS w sprawie niezdolności do pracy. Do wyłączenia obowiązku wypłaty odsetek nie jest wystarczające wykazanie, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie ponosi winy w powstaniu opóźnienia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 października 2004 r., II UK 485/03, OSNP 2005/10/147).

W okolicznościach rozpoznawanej sprawy trzeba mieć na uwadze, że odmowa przyznania wnioskodawczyni przez organ rentowy świadczenia przedemerytalnego wynikała z nieprawidłowej interpretacji przepisów prawa. W toku postępowania prowadzonego przed sądem I i II instancji nie zostały ujawnione żadne okoliczności, ponad te, które znane były organowi rentowemu rozpatrującemu wniosek

o przyznanie świadczenia przedemerytalnego. Ponieważ organ rentowy nieprawidłowo uznał, że nie doszło do likwidacji pracodawcy będącego osobą fizyczną prowadzącą działalność gospodarczą, uzasadnia to stwierdzenie odpowiedzialności organu rentowego na podstawie art. 118 ust. 1a ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

O kosztach postępowania wyrzeczono w punkcie III. wyroku, przyjmując – zgodnie z art. 98 § 1 i 3 k.p.c. – że skoro organ rentowy jest stroną przegrywającą sprawę, winien zwrócić wnioskodawczyni poniesione przez nią koszty postępowania za obydwie instancje. Sumę tych kosztów Sąd Apelacyjny określił na łączną kwotę 360 złotych. Na tę kwotę składają się: 1) kwota 60 złotych jako ustalone w stawce minimalnej wynagrodzenie adwokata zastępującego wnioskodawczynię

w postępowaniu pierwszoinstancyjnym, zgodnie z § 12 ust. 2 (w brzmieniu obowiązującym do dnia 31 lipca 2015 r.) rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości

z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej

z urzędu (j.t. Dz. U. z 2013 r. poz. 461 ze zm.) oraz 2) kwota 300 złotych obejmująca uiszczoną przez wnioskodawczynię opłatę podstawową od apelacji w wysokości 30 złotych, zgodnie z art. 36 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych

w sprawach cywilnych (j.t. Dz. U. z 2016 r. poz. 623 ze zm.) i ustalone w stawce minimalnej wynagrodzenie adwokata zastępującego wnioskodawczynię

w postępowaniu apelacyjnym w wysokości 270 złotych, zgodnie z § 10 ust. 1 pkt 2

w zw. z § 9 ust. 2 (w brzmieniu obowiązującym przed dniem 27 października 2016 r.) rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r. poz. 1800 ze zm.).