

Sygn. akt III AUa 124/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 2 lutego 2018 r.

Sąd Apelacyjny w Łodzi III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: SSA Iwona Szybka

Sędziowie: SSA Anna Szczepaniak-Cicha (spr.) SSA Anna Rodak

Protokolant: Sekretarz sądowy Aleksandra Białecka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 2 lutego 2018 r. w Ł.

sprawy S. C.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł.

o świadczenie przedemerytalne

na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł.

od wyroku Sądu Okręgowego w Łodzi

z dnia 14 listopada 2016 r. sygn. akt VIII U 2494/15

oddala apelację.

Sygn. akt III AUa 124/17

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 29 lipca 2015 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł., po rozpatrzeniu wniosku z dnia 22 czerwca 2015 r., odmówił S. C. prawa do świadczenia przedemerytalnego, podnosząc, że ubezpieczony nie spełnia warunku rozwiązania stosunku pracy z powodu likwidacji lub niewypłacalności pracodawcy, ponieważ stosunek pracy ustał w dniu 6 grudnia 2014 r., a płatnik składek D. K. dokonał wyrejestrowania działalności w dniu 24 lutego 2015 r. Brak jest ponadto informacji, aby toczyło się postępowanie likwidacyjne lub upadłościowe pracodawcy. Jednocześnie organ rentowy wskazał, że ubezpieczony udokumentował okres zatrudnienia w wymiarze 25 lat 11 miesięcy i 19 dni, tj. 24 lata 8 miesięcy i 27 dni okresów składkowych oraz 1 rok 2 miesiące i 22 dni okresów nieskładkowych.

W odwołaniu od tej decyzji z dnia 28 sierpnia 2015 r. S. C. wniósł o jej zmianę przez przyznanie mu prawa do świadczenia przedemerytalnego. Odwołujący podniósł, że likwidacja pracodawcy, który jest osobą fizyczną, oznacza formalne i trwale zaprzestanie prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej, a z przedłożonych organowi rentowemu dokumentów wynika, że przyczyną rozwiązania stosunku pracy była likwidacja pracodawcy. Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. domagał się oddalenia odwołania.

Sąd Okręgowy w Łodzi wyrokiem z dnia 14 listopada 2016 r. zmienił zaskarżoną decyzję i przyznał S. C. prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia 23 czerwca 2015 r.

Sąd Okręgowy ustalił, że S. C., urodzony w dniu (...), w dniu 22 czerwca 2015 r. wystąpił do ZUS z wnioskiem o świadczenie przedemerytalne.

Wnioskodawca był zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy jako robotnik budowlany w Zakładzie (...) w G. w następujących okresach:

- od 19 marca 2012 r. do 31 marca 2013 r. (stosunek pracy ustał na mocy porozumienia stron - art. 30 § 1 pkt 1 k.p.);

- od 2 kwietnia 2013 r. - 10 stycznia 2014 r. (stosunek pracy ustał z upływem czasu na jaki umowa została zawarta - art. 30 § 1 pkt 4 k.p.).

Kolejną umowę o pracę na czas określony S. C. zawarł z D. K. w dniu 29 maja 2014 r. Ubezpieczony na podstawie tej umowy był zatrudniony od dnia 2 czerwca 2014 r. do dnia 6 grudnia 2014 r. Umowa o pracę z dnia 29 maja 2014 r. została rozwiązana przez pracodawcę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 6 grudnia 2014 r. D. K. wystawił S. C. świadectwo pracy za okres od dnia 2 czerwca 2014 r. do 6 grudnia 2014 r., wskazując jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem (art. 30 § 1 pkt 2 k.p.) z powodu likwidacji zakładu pracy.

D. K. prowadził działalność gospodarczą pod nazwą Zakład (...) od 1 sierpnia 2009 r., której przedmiotem były roboty drogowe i instalacyjne. S. C. pracował u D. K. jako robotnik przy pracach wodociągowych i kanalizacyjnych. W 2014 r. D. K. zatrudnił pracowników na stanowiskach: pracownik fizyczny, kierownik budowy, operator koparko-ładowarki, mechanik maszyn. Pogarszająca się w 2014 r. sytuacja finansowa doprowadziła do likwidacji zakładu pracy. Części pracowników kończyły się w tym czasie umowy terminowe, innym zaś D. K. wypowiedział umowę o pracę. Po zwolnieniu pracowników D. K. faktycznie zaprzestał prowadzenia działalności gospodarczej w grudniu 2014 r. Rok 2014 D. K. zakończył ze stratą (- 4.737,63 zł). D. K. spieniężył posiadany majątek tj. koparko - ładowarkę, ciągnik, narzędzia elektryczne, by spłacić zobowiązania firmy. W dniu 24 lutego 2015 r. dokonano wykreślenia wpisu działalności z Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej. Po wykreśleniu działalności z rejestru D. K. nie podjął kolejnej działalności gospodarczej.

Sąd Okręgowy ustalił, iż w 2014 r. D. K. zatrudnił w okresie od stycznia do grudnia 20 osób, z czego trzynastu pracownikom wypowiedział umowy w okresie od sierpnia do grudnia 2014 r. Pozostałym wygasły umowy zawarte na czas określony albo sami złożyli wypowiedzenia. Z końcem stycznia 2015 r. D. K. nie zatrudnił już żadnych pracowników. Pracownicy faktycznie pracowali do końca 2014 r.

Nie toczyło się postępowanie upadłościowe firmy (...). Nie miał on w chwili wyrejestrowania działalności żadnych zadłużeń wobec urzędów ani innych organów państwowych.

S. C. jest zarejestrowany jako bezrobotny w Powiatowym Urzędzie Pracy w Z. od dnia 8 grudnia 2014 r. do chwili obecnej i pobiera z tego tytułu zasiłek. Okres 180 dni pobierania zasiłku upłynął w dniu 5 czerwca 2015 r., co zostało stwierdzone zaświadczeniem wystawionym przez PUP w Z. w dniu 22 czerwca 2015 r.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Okręgowy, przywołując treść art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych, uznał odwołanie za uzasadnione. Spór w sprawie niniejszej, wobec spełnienia przez wnioskodawcę pozostałych przesłanek określonych w przywołanym przepisie, sprowadził się do ustalenia okoliczności, w jakich doszło do rozwiązania stosunku pracy, wobec kwestionowanej przez organ rentowy przyczyny zakończenia stosunku pracy, wskazanej w świadectwie pracy. Sąd Okręgowy, czyniąc rozważania w przedmiocie zagadnienia likwidacji pracodawcy będącego osobą fizyczną i powołując art. 3 k.p., wskazał, że osoba fizyczna może być pracodawcą. Wykładnia językowa art. 3 k.p. pozwala na sformułowanie tezy, że za pracodawcę uważa się osobę fizyczną, o ile zatrudnia pracowników (pracownika). Analizując przesłanki nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego, w świetle przepisów ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych, przez pryzmat art. 32 ust. 1 i 2, art. 65 ust. 1 oraz art. 67 ust. 2 Konstytucji RP, Sąd stwierdził, że wolność wyboru miejsca pracy, prawo do zabezpieczenia społecznego, a przede wszystkim zasada równości wobec prawa, sprzeciwiają się takiej interpretacji przepisów ustawy, która wykluczałaby z kręgu osób mających uprawnienia do skorzystania z instytucji świadczenia przedemerytalnego tych pracowników, którzy pozostawali w zatrudnieniu u pracodawcy będącego osobą

fizyczną. Forma organizacyjna pracodawcy nie może różnicować sytuacji prawnej ubezpieczonych, stawiając w gorszej sytuacji tych, których pracodawcami są osoby fizyczne. Wykładnia przepisów prawa musi każdorazowo uwzględniać okoliczności konkretnej sprawy. Sąd Okręgowy podzielił pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z dnia 22 kwietnia 2015 roku, II UK 185/14 (LEX nr 1681884), 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.

Analizując pojęcie „likwidacja pracodawcy”. Sąd Okręgowy, powołując orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 18 stycznia 1989 r., I PRN 62/88 (OSPiKA 1990 nr 4, poz. 204), wskazał, że likwidacja zakładu pracy to całkowite, stałe i faktyczne jego unieruchomienie jako całości. Likwidacja pracodawcy ma zatem miejsce w sytuacji przeprowadzenia we właściwym trybie i przez uprawnione podmioty właściwego 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. Może się to objawiać wyprzedają przedmiotów służących do jej prowadzenia, składników majątkowych, co uniemożliwia dalsze zatrudnianie pracowników.

Sąd Okręgowy podkreślił, że likwidacja stanowi pewien rozciągnięty w czasie proces. Nie jest więc słuszny pogląd, na gruncie art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, że likwidacja to faktyczne i prawne unicestwienie pracodawcy będącego osobą fizyczną. Taka wykładnia prowadziłaby do wykluczenia możliwości rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy z uwagi na brak uprawnionego do tego 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). 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 (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 grudnia 2009 r., II PK 147/09 (LEX nr 823882)).

Z poczynionych ustaleń wynika, że stosunek pracy z wnioskodawcą został zakończony wskutek faktycznej i całkowitej likwidacji działalności gospodarczej prowadzonej przez D. K.. Wykreślenie tej działalności z rejestru stanowiło tylko potwierdzenie tego faktu. Istotnie nastąpiło to dwa miesiące po rozwiązaniu umowy z ubezpieczonym. Zakończenie stosunku pracy musiało nastąpić przed wyrejestrowaniem, z inicjatywy uprawnionego do tego, istniejącego jeszcze podmiotu. Pracodawca zaprzestał prowadzenia działalności z końcem 2014 r. Zwolnił pracowników, wyprzedał majątek związany z prowadzoną działalnością, a następnie wyrejestrował działalność z właściwego rejestru. D. K. zaprzestał prowadzenia działalności, nie zatrudnił nikogo na miejsce byłych pracowników, nie podjął innej działalności gospodarczej. W tych okolicznościach nie budzi wątpliwości fakt likwidacji pracodawcy oraz rozwiązanie stosunku pracy z wnioskodawcą z tej właśnie przyczyny.

Zgodnie z art. 7 ust. 1 ustawy 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, tj. dowody uzasadniające prawo do świadczenia przedemerytalnego, w tym decyzję o utracie prawa do zasiłku dla bezrobotnych lub informację o upływie 6 miesięcy pobierania zasiłku dla bezrobotnych, o którym mowa w art. 2 ust. 3, a także dowody wymagane do ustalenia prawa do emerytury oraz jej wysokości, określone przepisami ustawy o emeryturach i rentach z FUS. Ubezpieczony wszystkie wymogi spełnił. Mając powyższe na względzie Sąd Okręgowy, na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c., zmienił zaskarżoną decyzję i przyznał S. C. prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia 23 czerwca 2015 r.

Apelację od powyższego rozstrzygnięcia wywiódł Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł., zaskarżając wyrok w całości i zarzucając naruszenie prawa materialnego, a w szczególności art. 2 ust. 1 pkt 1 i ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych przez niewłaściwe jego zastosowanie i ustalenie prawa do świadczenia pomimo niespełnienia określonych tymi przepisami przesłanek.

Apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie odwołania od decyzji z dnia 29 lipca 2015 r.

W motywach środka odwoławczego organ rentowy wyraził pogląd, że o likwidacji pracodawcy nie można mówić, gdy jest nim osoba fizyczna. Przedsiębiorca może zakończyć i wyrejestrować działalność gospodarczą, co nie oznacza, że przestaje istnieć jako podmiot zatrudniający pracowników. Zakończenie działalności gospodarczej może być uzasadnioną przyczyną rozwiązania stosunku pracy, ale nie jest jednak likwidacją pracodawcy w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych.

Sąd Apelacyjny w Łodzi zważył, co następuje:

Apelacja organu rentowego podlega oddaleniu.

Stosownie do treści art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (t.j. Dz.U. z 2017 r. poz. 2148), 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, 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, 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, zwanej dalej „ustawą o systemie ubezpieczeń społecznych”, i za ten okres opłacała 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 ustało 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.

Przepis ten tworzy zatem sześć grup osób uprawnionych do świadczenia przedemerytalnego, przy czym grupy te są względem siebie rozłączne, czyli do nabycia uprawnienia wystarczające jest spełnienie przesłanek zawartych w jednym z wymienionych punktów, wraz z określonymi w art. 2 ust. 3 ustawy, które to szczegółowo przytoczył Sąd pierwszej instancji, zatem nie ma potrzeby ich powtarzania. Wskazane w poszczególnych punktach art. 2 ust. 1 ustawy warunki prowadzą do osiągnięcia przez osobę ubiegającą się o świadczenie określonego stażu, wieku, a także do pozostawania bez pracy ze względu na wymienione enumeratywnie przyczyny.

Sąd ma obowiązek zbadania wszystkich przesłanek nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego, co w okolicznościach niniejszej sprawy oznaczało konieczność zbadania przesłanek, o których mowa w art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych.

S. C. był zatrudniony do dnia 6 grudnia 2014 r. przez D. K., prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą Zakład (...). Do dnia rozwiązania stosunku pracy wnioskodawca udokumentował 25 lat 11 miesięcy i 19 dni okresów ubezpieczenia, tj. 24 lata 8 miesięcy i 27 dni okresów składkowych oraz 1 rok 2 miesiące i 22 dni okresów nieskładkowych. Nie spełnił więc z pewnością przesłanki do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego na podstawie art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy, który w stosunku do mężczyzn wymaga 35 lat okresu uprawniającego do emerytury.

Spór przed Sądem pierwszej instancji zogniskował się wokół ustalenia, czy rozwiązanie stosunku pracy z ubezpieczonym nastąpiło z powodu likwidacji pracodawcy, o której mowa w art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych. Termin „likwidacja pracodawcy” nie został zdefiniowany w Kodeksie pracy, choć pojawia się w treści art. 41 ¹k.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).

Jak trafnie wywiódł Sąd pierwszej instancji, 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 wyprzedają 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 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych nie można dekodować tego pojęcia przez 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 5 września 2001 r., I PKN 830/00, OSNP 2003 nr 15, poz. 355). Jednoznacznie 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 art. 2 ust. 1 pkt 1 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 ust. 1 pkt 1 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 Sąd Okręgowy prawidłowo przyjął, że wnioskodawca spełnił przesłankę z art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych. Z ustaleń poczynionych przez Sąd pierwszej instancji wynika bezspornie, że D. K., u którego zatrudniony był S. C., zakończył prowadzenie działalności z końcem 2014 r. w sposób faktyczny, czego przejawem było zwolnienie pracowników, w tym wnioskodawcy oraz sprzedaż majątku związanego z prowadzoną działalnością, a następnie w sposób formalny przez wykreślenie działalności z ewidencji.

Organ rentowy w uzasadnieniu apelacji podniósł, iż działalność pracodawcy zatrudniającego wnioskodawcę została wyrejestrowana dwa miesiące po rozwiązaniu stosunku pracy z odwołującym, co przeczy twierdzeniu, by rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło w związku z likwidacją pracodawcy. Za błędne należy uznać stanowisko organu rentowego o decydującym dla wykonywania działalności gospodarczej znaczeniu prawnym wpisu o prowadzeniu oraz wykreślenie działalności z ewidencji działalności gospodarczej. Wpis do ewidencji działalności gospodarczej ma jedynie charakter deklaracyjny (vide uchwała Sądu Najwyższego z dnia 26 stycznia 1996r., III CZP 111/95, OSNC 1996 nr 5, poz. 63, postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 26 sierpnia 1998 r., II CZ 74/98, OSNC 1999 nr 2, poz. 36). Informacje zgłaszane w organie ewidencyjnym o rozpoczęciu i zakończeniu wykonywania działalności gospodarczej (bądź ich brak) mają niewątpliwie znaczenie w sferze dowodowej, bowiem prowadzą do domniemania, że stan faktyczny kształtuje się tak, jak to wynika z ewidencji działalności gospodarczej. Wpis do ewidencji dotyczący rozpoczęcia działalności gospodarczej (art. 7b ustawy - Prawo działalności gospodarczej) i jej zakończenia (art. 7d ust. 1 ustawy - Prawo działalności gospodarczej) ma wyłącznie charakter deklaracyjny (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 czerwca 2011 r., II UK 377/2010, LEX nr 1068043), toteż należy mieć świadomość, że zgłoszenie i wpis do ewidencji działalności gospodarczej stanowią tylko podstawę rozpoczęcia tejże działalności w rozumieniu jej legalizacji i nie jest to zdarzenie ani czynność tożsama z rzeczywistym podjęciem takiej działalności. To samo dotyczy wyrejestrowania działalności gospodarczej z rejestru. Deklaracyjna decyzja o wykreśleniu z rejestru nie stanowi o zniesieniu podmiotowości prawnej zgłaszającego. Możliwe jest ponadto, że osoba ta zaprzestała prowadzenia działalności gospodarczej, tracąc przymiot przedsiębiorcy na długo przed zgłoszeniem tego faktu do ewidencji działalności gospodarczej, albo też faktycznie prowadzi dalej taką działalność, zatrudniając w tym celu pracowników, mimo uprzedniego wykreślenia jej z ewidencji działalności gospodarczej. 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. Skoro osoba fizyczna, będąca pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p., w związku z zakończeniem działalności gospodarczej rozwiązała stosunek pracy z ostatnim pracownikiem, to przestała być podmiotem zatrudniającym. W konsekwencji tego można uznać, że została zlikwidowana jako pracodawca (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 maja 2017 r., II UK 213/16, LEX nr 2312025).

Podzielając powyższe zapatrywania przyjąć należy, iż wyrejestrowanie działalności gospodarczej przez D. K., które miało miejsce w lutym 2015 r., nie stoi w opozycji do stwierdzenia faktycznego zakończenia tej działalności z końcem 2014 r., a to z kolei uzasadnia stwierdzenie, że przyczyna rozwiązania stosunków pracy z pracownikami w grudniu 2014 r., m.in. z wnioskodawcą, w postaci likwidacji pracodawcy, była przyczyną rzeczywistą.

Sumując, Sąd Apelacyjny za prawidłowe uznał zapatrywania prawne Sądu pierwszej instancji, że do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego na podstawie art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych może dojść także w przypadku likwidacji pracodawcy, będącego osobą fizyczną. W przedmiotowej sprawie zaistniały warunki do przyjęcia, że doszło do likwidacji pracodawcy zatrudniającego wnioskodawcę, a to w związku z trwałym i faktycznym zaprzestaniem prowadzenia działalności gospodarczej, połączonym z wykreśleniem jej z ewidencji. Sąd Apelacyjny utrzymuje stanowczo, 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. Pojęcie „likwidacja pracodawcy” z art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych ma uniwersalny charakter w odniesieniu do statusu pracodawcy. 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, a taka interpretacja prowadzi do wniosków sprzecznych z celem ustawy.

Mając na uwadze powyższe Sąd Apelacyjny, na podstawie art. 385 k.p.c., oddalił apelację organu rentowego jako bezzasadną.