

Sygn. akt III AUa 362/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 kwietnia 2018 r.

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

Przewodniczący: SSA Beata Michalska

Sędziowie: SSA Jacek Zajączkowski

SSA Anna Szczepaniak – Cicha (spr.)

Protokolant: st. sekr. sąd. Patrycja Stasiak

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 10 kwietnia 2018 r. w Ł.

sprawy P. B.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł.

o świadczenie przedemerytalne

na skutek apelacji organu rentowego

od wyroku Sądu Okręgowego w Łodzi

z dnia 24 stycznia 2017 r. sygn. akt VIII U 707/16

1. **oddala apelację;**

2. **zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddziału w Ł. na rzecz P. B. kwotę 240 (dwieście czterdzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu za drugą instancję.**

Sygn. akt III AUa 362/17

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 26 stycznia 2016 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. odmówił P. B. prawa do świadczenia przedemerytalnego wskazując, że ubezpieczony nie udokumentował 40 lat okresów składkowych i nieskładkowych (a jedynie 39 lat 5 miesięcy i 28 dni, w tym 39 lat, 5 miesięcy i 8 dni okresów składkowych oraz 20 dni okresów nieskładkowych). Organ rentowy podniósł, że wnioskodawca nie nabył prawa do spornego świadczenia mimo posiadania okresu uprawniającego do emerytury 39 lat, licząc do dnia 31 grudnia 2014 roku, ponieważ likwidacja działalności przez pracodawcę wnioskodawcy nastąpiła z dniem 30 czerwca 2015 r., zaś rozwiązanie z ubezpieczonym umowy o pracę - z dniem 31 maja 2015 r.

P. B. odwołał się od powyższej decyzji wnosząc o jej zmianę i przyznanie świadczenia przedemerytalnego oraz o zasądzenie kosztów postępowania. Podał, że ostatni jego pracodawca (będący osobą fizyczną prowadzącą działalność gospodarczą) trwale i zupełnie zaprzestał prowadzenia działalności gospodarczej i wyrejestrował tę działalność z rejestru, co stanowiło przyczynę rozwiązania z nim umowy o pracę w oparciu o przepis art. 2 ust. 1 pkt 6 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych. Argumentował, że likwidacja pracodawcy zwykle związane jest z pewnym wpływem

czasu, a decyzje kadrowe z tym związane mogą skutkować redukcją zatrudnienia na długo przed zakończeniem procesu likwidacji zakładu pracy. Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. domagał się oddalenia odwołania.

Sąd Okręgowy w Łodzi wyrokiem z dnia 24 stycznia 2017 zmienił zaskarżoną decyzję i przyznał P. B. prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia 3 grudnia 2015 r.

Sąd Okręgowy ustalił, że P. B. urodził się w dniu (...), a w dniu 2 grudnia 2015 r. złożył wniosek o przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego.

Ostatnio, tj. od dnia 5 grudnia 2008 r., odwołujący był zatrudniony przez K. J. na stanowisku pracownika obsługi klienta/sprzedawcy (prowadzenie sprzedaży produktów naftowych, artykułów spożywczych i innych artykułów będących własnością (...) S.A.) w pełnym wymiarze czasu pracy, początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony, a od dnia 1 stycznia 2012 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Jako miejsce wykonywania pracy wskazano O. ul. (...), na stacji paliw nr 551. Upřednio u tego samego pracodawcy wnioskodawca był zatrudniony od 1 marca 2006 r. do 28 lutego 2007 r. na stanowisku pracownika obsługi klienta, stosunek pracy ustał wskutek wygaśnięcia umowy o pracę. Następnie w okresie od 1 marca 2007 r. do 31 marca 2008 r. P. B. był zarejestrowany jako bezrobotny (pracodawca przeprowadzał wówczas remont stacji paliw), a w okresie od 3 kwietnia 2008 r. do 24 listopada 2008 r. pracował u innych podmiotów.

K. J. prowadził działalność gospodarczą na podstawie wpisu do ewidencji działalności gospodarczej od 1 listopada 1999 r. Jako główne miejsce wykonywania działalności wskazano: B. (...), G., a dodatkowo: ul. (...), O.. Przeważającą działalnością gospodarczą firmy była sprzedaż detaliczna paliw do pojazdów silnikowych na stacjach paliw. W ramach działalności K. J. prowadził stację paliw nr 551 przy ul. (...) w O.. Przestrzeń handlową przeznaczoną do prowadzenia stacji paliw początkowo jako agent wynajmował od (...) S.A., następnie współpracował z (...) S.A. jako prowadzący stację na podstawie umowy o prowadzenie stacji za wynagrodzeniem. Całe wyposażenie stacji było własnością (...) S.A. W 2015 r. K. J. zatrudniał 7 pracowników, którym wypłacał wynagrodzenie ze środków przekazanych przez (...) S.A.

Na początku 2015 r., ze względu na sytuację osobistą, rodzinną i zdrowotną, K. J. podjął decyzję o likwidacji działalności gospodarczej, o czym poinformował wszystkich pracowników.

W lutym 2015 r. złożył (...) S.A. oświadczenie o rozwiązaniu umowy o prowadzenie stacji z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Na podstawie ustnego porozumienia między tymi podmiotami, rozwiązano umowę o prowadzenie stacji z końcem czerwca 2015 r.

W dniu 28 lutego 2015 r. K. J. wręczył P. B. oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazano inne przyczyny niedotyczące pracowników (art. 36¹ k.p.). W świadectwie pracy z dnia 1 czerwca 2015 r., wystawionym P. B. przez K. J., jako przyczynę ustania stosunku pracy wskazano rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę za wypowiedzeniem na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 k.p.

Z dalszych ustaleń Sądu wynika, że K. J. planował zamknięcie działalności z końcem maja 2015 r., jednakże z uwagi na konieczność znalezienia przez (...) S.A. nowego agenta prowadzącego stację czynności tej dokonał w kolejnym miesiącu. (...) musiała zachować ciągłość pracy do momentu przejęcia jej przez nowy podmiot.

K. J. rozwiązał umowy o pracę ze wszystkimi zatrudnionymi u niego pracownikami. Z końcem maja 2015 r. rozwiązały się umowy o pracę z dwoma pracownikami (w tym z wnioskodawcą), a z końcem czerwca 2015 r. - z pozostałymi pięcioma pracownikami. Oświadczenia o wypowiedzeniu wręczano pracownikom w różnych terminach w zależności od długości okresu wypowiedzenia, ostatnim pracownikom - pod koniec maja 2015 r., z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia. Przyczyną rozwiązania umów o pracę była likwidacja pracodawcy.

K. J. zaprzestał wykonywania działalności gospodarczej z dniem 30 czerwca 2015 r. W dniu 1 lipca 2015 r. wykreślono wpis prowadzonej przez niego działalności z rejestru i wówczas zamknął on całkowicie prowadzoną przez siebie działalność gospodarczą. Dotychczas wynajmowana przez niego stacja paliw została przejęta pod koniec czerwca 2015 r., po wygraniu konkursu, przez A. Z., będącą jednym z dotychczasowych pracowników K. J.. Cały majątek stacji został przekazany w ramach inwentaryzacji tej osobie. Wnioskodawca nie otrzymał propozycji zatrudnienia A. Z.. K. J. nie wznowił prowadzonej działalności gospodarczej.

Od dnia 1 czerwca 2015 r. P. B. jest zarejestrowany w Powiatowym Urzędzie Pracy w Ł. jako bezrobotny. W dniu 27 listopada 2015 r. upłynął 180. dniowy okres pobierania przez niego zasiłku dla bezrobotnych. Dokument poświadczający 180. dniowy okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych urząd pracy wystawił w dniu 1 grudnia 2015 r. Wnioskodawca nie odmówił bez uzasadnionej przyczyny propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej bądź zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych.

Na dzień 31 grudnia 2014 r. P. B. legitymował się stażem ubezpieczeniowym w wymiarze 39 lat i 28 dni.

Sąd Okręgowy ustalił stan faktyczny na podstawie dowodów z dokumentów, których prawdziwości żadna ze stron nie kwestionowała, jak i na podstawie zeznań świadków K. J. oraz A. B., korespondujących z przesłuchaniem wnioskodawcy. Dowody te, zdaniem Sądu Okręgowego, pozostają ze sobą w logicznym związku, są spójne i wzajemnie się uzupełniają. Dlatego też Sąd nie znalazł podstaw do kwestionowania ich wiarygodności. To dało podstawę do uznania zasadności złożonego przez P. B. odwołania.

Dokonując analizy prawnej Sąd Okręgowy powołał art. 2 ust.1 pkt 5 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 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.

Poza sporem w sprawie pozostaje okoliczność, że P. B. nie spełnił warunku wymaganego stażu ubezpieczeniowego do dnia rozwiązania stosunku pracy w wymiarze 40 lat, zatem przepis art. .2 ust.1 pkt 5 cytowanej ustawy nie ma stanie faktycznym zastosowania.

Sąd Okręgowy podkreślił przy tym, że na podstawie art.2 ust.1 pkt 6 ustawy, prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje także osobie, która 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. Z kolei zgodnie z treścią art. 2 ust. 3 ustawy, 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.

Osoba ubiegająca się o świadczenie przedemerytalne musi spełniać łącznie przesłanki wymienione w art.2 ust. 1 i wymienione w art. 2 ust. 3 ustawy. Na podstawie art. 5 ust.1 ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń

Společnych z dnia 17 grudnia 1998 r., przy ustalaniu prawa do emerytury i renty i obliczaniu ich wysokości uwzględnia się, z zastrzeżeniem ust. 2-5, następujące okresy:

- 1) składkowe, o których mowa w art. 6;
- 2) nieskładkowe, o których mowa w art. 7.

W rozpoznawanej sprawie wnioskodawca spełnił warunek wymaganego stażu ubezpieczeniowego do dnia 31 grudnia roku poprzedzającego rozwiązanie stosunku pracy w wymiarze 39 lat (art. 2 ust. 1 pkt 6 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych). Bezsprzeczne jest także, że spełnił pozostałe warunki wymienione w art. 2 ust. 3, jak i warunek w postaci zatrudnienia w wymiarze co najmniej 6 miesięcy u ostatniego pracodawcy.

Spór w niniejszej sprawie dotyczył tego, czy stosunek pracy P. B. z K. J. został rozwiązany z powodu likwidacji lub niewypłacalności pracodawcy, w rozumieniu przepisów o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (art. 2 ust. 1 pkt 6 cyt. ustawy). Wnioskodawca domagał się uznania, że stosunek pracy łączący go z K. J. został rozwiązany z powodu likwidacji pracodawcy. Organ rentowy kwestionował powyższe z uwagi na rozbieżność czasową pomiędzy rozwiązaniem umowy o pracę a likwidacją działalności gospodarczej pracodawcy - w wymiarze jednego miesiąca.

Sąd Okręgowy stanął na stanowisku, że likwidacja pracodawcy jest pewnym procesem, zwykle rozciągniętym w czasie. Stąd też na gruncie art. 2 ust.1 pkt 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych nie można rozumieć 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 uprawnionego do tego podmiotu, a przecież likwidacja pracodawcy nie jest zdarzeniem powodującym wygaśnięcie umowy o pracę. Likwidacja pracodawcy, w rozumieniu art. 2 ust.1 pkt 1 ustawy, obejmuje także osobę fizyczną, która w sposób formalny i trwały zaprzestała prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej. Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22 kwietnia 2015 r., II UK 185/14 (Legalis nr 1242203).

Zagadnienie związane z pojęciem likwidacji pracodawcy, w przypadku gdy status ten przysługuje osobie fizycznej, wymaga ustalenia definicji pracodawcy. Znajduje ona normatywne odzwierciedlenie w treści art. 3 k.p., który stanowi, że pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. Wykładnia językowa art. 3 k.p. pozwala na sformułowanie tezy, iż za pracodawcę uważa się osobę fizyczną, o ile zatrudnia pracowników (pracownika). Likwidacja pracodawcy będącego osobą fizyczną ma miejsce w razie przeprowadzenia we właściwym trybie i przez uprawnione podmioty określonego postępowania.

Przywołując orzecznictwo Sądu Najwyższego, Sąd Okręgowy wskazał, że 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 o świadczeniach przedemerytalnych, obejmuje także osobę fizyczną, która w sposób formalny i trwały zaprzestała prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej.

W ocenie Sądu Okręgowego, 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 nie jest w stanie dalej zatrudniać pracowników z uwagi na brak substratu majątkowego, związanego z dotychczasowym zatrudnieniem.

Opierając się na powyższym Sąd Okręgowy stwierdził, że zgromadzony w sprawie materiał dowodowy potwierdził w sposób niebudzący żadnych wątpliwości, że rozwiązanie stosunku pracy z P. B. nastąpiło wskutek likwidacji pracodawcy. Dowodem na to są przede wszystkim zeznania byłego pracodawcy ubezpieczonego K. J., który

jednoznacznie stwierdził, powodem, dla którego zakończył stosunek pracy z wnioskodawcą, była wyłącznie likwidacja prowadzonej działalności związana z jego sytuacją osobistą, rodzinną i zdrowotną.

Z ustaleń Sądu Okręgowego wynika także, że K. J. rozwiązał umowy o pracę ze wszystkimi swoimi pracownikami, a przyczyną rozwiązania tych umów była likwidacja pracodawcy. Z zeznań K. J. wynika wprost, że decyzję o zaprzestaniu prowadzenia działalności podjął już na początku 2015 r., o czym poinformował wszystkich pracowników, a z końcem czerwca 2015 r. została rozwiązana łącząca go z (...) S.A. umowa o prowadzenie stacji, a także, że w ciągu miesiąca po rozwiązaniu umowy o pracę z wnioskodawcą faktycznie i całkowicie zaprzestał prowadzenia działalności gospodarczej i dokonał jej wyrejestrowania z ewidencji działalności gospodarczej, co zostało potwierdzone wykreśleniem wpisu z (...). Nadto Sąd pierwszej instancji ustalił, że dotychczas wynajmowana przez K. J. stacja paliw została przejęta pod koniec czerwca 2015 r., po wygraniu konkursu, przez inny podmiot, cały majątek stacji został przekazany w ramach inwentaryzacji temu podmiotowi.

Z dokonanych ustaleń wynika zatem, że rzeczywistą przyczyną rozwiązania umowy o pracę z wnioskodawcą za wypowiedzeniem na podstawie art. 30 § 1 pkt. 2 k.p. była likwidacja pracodawcy. Nie ulega też wątpliwości, że likwidacja pracodawcy obejmuje także osobę fizyczną, która w sposób formalny i trwały zaprzestała prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej. Z tego względu Sąd Okręgowy uznał, że odwołujący wykazał, iż rozwiązanie stosunku pracy w jego przypadku nastąpiło na skutek likwidacji pracodawcy w rozumieniu przepisów o ochronie roszeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy. To z kolei pozwala uznać, że P. B. spełnił wszystkie przesłanki nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego (art. 2 ust. 1 pkt 6 ustawy). Ponieważ prawo do świadczenia przedemerytalnego ustala się na wniosek osoby zainteresowanej od następnego dnia po dniu złożenia wniosku wraz z dokumentami, Sąd Okręgowy przyznał P. B. prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia 3 grudnia 2015 r. Stosownie do wyników postępowania, na podstawie art. 98 k.p.c. Sąd obciążył organ rentowy obowiązkiem poniesionych przez wnioskodawcę kosztów zastępstwa procesowego.

Apelację od powyższego rozstrzygnięcia wywiódł organ rentowy, zaskarżając wyrok w całości i zarzucając mu naruszenie prawa materialnego, a w szczególności art. 2 ust. 1 pkt 6 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 26 stycznia 2016 r.

Sąd Apelacyjny w Łodzi zważył, co następuje:

Apelacja organu rentowego, jako bezzasadna, 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 roszeń 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 (Dz.U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415, z późn. zm.), 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 (Dz.U. z 2009 r. Nr 205, poz. 1585 z późn. zm.), zwanej dalej „ustawą 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 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. Wskazane w poszczególnych punktach przepisu warunki sprowadzają się do osiągnięcia przez osobę ubiegającą się o świadczenie określonego wieku oraz stażu, a także do pozostawania bez pracy ze względu na wymienione enumeratywnie przyczyny.

Podkreślić należy, że 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 6 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych.

P. B. był zatrudniony do dnia 31 maja 2015 r. przez K. J., prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...), Świadczenie Usług, Handel (...), (...)-(...) G., B. (...). Do dnia rozwiązania stosunku pracy wnioskodawca udokumentował 39 lat 5 miesięcy i 28 dni stażu ubezpieczeniowego, na który złożyło się 39 lat 5 miesięcy i 8 dni okresów składkowych oraz 20 dni okresów nieskładkowych. Nie spełnił więc przesłanki do nabycia świadczenia przedemerytalnego na podstawie art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy, który w stosunku do mężczyzn wymaga 40 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 6 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych. Termin „likwidacja pracodawcy” nie został zdefiniowany w Kodeksie pracy, choć pojawia się w treści art. 41¹ k.p. Pojęciem tym posługują się również inne akty prawa pracy i prawa ubezpieczeń społecznych. Przy wykładni pojęcia pojawił się 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 judykaturze sformułowano pogląd, że 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). W wyroku z dnia 4 marca 2015 r., I UK 255/14, Sąd Najwyższy stwierdził, iż przyjęcie poglądu, że termin „likwidacja pracodawcy” nie odnosi się do osoby fizycznej, praktycznie wykluczałoby pracowników wykonujących pracę na rzecz takiego podmiotu

z grona osób uprawnionych do świadczenia przedemerytalnego. Taka interpretacja prawa prowadzi do wniosków sprzecznych z celem ustawy. Istotę tego celu wizualizuje treść art. 2a ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2015 r., poz. 121), zgodnie z którym zasada równego traktowania w systemie ubezpieczeń społecznych wyznacza standard oceny podmiotów znajdujących się w tej samej sytuacji z uwagi na utratę źródła dochodu z przyczyn leżących po stronie podmiotu zatrudniającego. Nie ma uzasadnionych przesłanek do automatycznego wykluczania pracownika z grona uprawnionych z uwagi na zatrudnienie w określonym podmiocie prawa. To nie rodzaj pracodawcy decyduje o prawie do świadczenia przedemerytalnego, lecz utrata miejsca pracy z przyczyn leżących po jego stronie. Sąd Najwyższy podkreślił, że często wybór pracy u konkretnego pracodawcy (zorganizowanego w określonej postaci) ma charakter przypadkowy, związany z pojawieniem się ogłoszenia o naborze do pracy. Z aksjologicznego punktu widzenia nie jest właściwa taka interpretacja ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, która pozostawia poza nawiasem określoną grupę pracowników z uwagi na status pracodawcy (OSNP 2016 nr 12, poz. 154). Sąd Apelacyjny zapatrywania te podziela.

Likwidacja ma miejsce w razie przeprowadzenia we właściwym trybie i przez uprawnione podmioty określonego postępowania. Zasadnie zważył Sąd Okręgowy, że 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 przedsiębiorca nie jest w stanie dalej zatrudniać pracowników z uwagi na brak substratu majątkowego, związanego z dotychczasowym zatrudnieniem. Likwidacja jest zatem pewnym procesem, zwykle rozciągniętym w czasie.

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 oraz formalne zaprzestanie prowadzenia działalności gospodarczej przez osobę fizyczną oznacza, że doszło do likwidacji pracodawcy w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 6 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych.

Sąd Okręgowy prawidłowo przyjął, iż wnioskodawca spełnił przesłankę z art. 2 ust. 1 pkt 6 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych. Z ustaleń poczynionych przez Sąd pierwszej instancji, które nie zostały przez apelującego zakwestionowane zarzutami prawa procesowego, wynika bezspornie, że K. J., u którego zatrudniony był odwołujący, zakończył prowadzenie działalności w dniu 1 lipca 2015 r. w sposób formalny, a przygotowując się do zakończenia działalności stopniowo, tj. od lutego 2015 r., składał oświadczenia o wypowiedzeniu wszystkim pracownikom. Brak wyrejestrowania działalności z końcem maja 2015 r. wynikał z faktu, iż do tego czasu niemożliwe okazało się przejęcie stacji paliw przez kolejnego agenta. Stację paliw przejęła A. Z., która wygrała konkurs w (...) S.A, majątek stacji został jej przekazany, zaś odwołujący nie otrzymał od niej propozycji zatrudnienia.

Organ rentowy w uzasadnieniu apelacji podniósł, że działalność pracodawcy zatrudniającego ubezpieczonego została wyrejestrowana miesiąc po rozwiązaniu stosunku pracy z wnioskodawcą, co przeczy twierdzeniu, by rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło w związku z likwidacją pracodawcy. Stanowisko to w okolicznościach sprawy jest całkowicie chybione. Przede wszystkim wskazać należy, że wpis do ewidencji działalności gospodarczej ma jedynie charakter deklaracyjny (vide: uchwała Sądu Najwyższego z dnia 26 stycznia 1996 r., 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). Zgłoszenie i wpis do ewidencji działalności gospodarczej stanowi podstawę rozpoczęcia tejże działalności w rozumieniu jej legalizacji i nie jest zdarzeniem ani czynnością utożsamianą z podjęciem takiej działalności. To samo dotyczy wykreślenia działalności gospodarczej z rejestru. Z tej przyczyny wpisowi do ewidencji nadano charakter deklaratoryjny, a nie konstytutywny. Wpis w ewidencji działalności gospodarczej (zarejestrowanie i wyrejestrowanie) ma przede wszystkim znaczenie w sferze ustaleń faktycznych. Wyrejestrowanie działalności gospodarczej przez K. J., które miało miejsce w 1 lipca 2015 r., nie stoi w opozycji do uznania zwolnienia wnioskodawcy z dniem 31 maja 2015 r., jako czynności pozostającej w związku z likwidacją pracodawcy, która jest procesem rozciągniętym w czasie. W postępowaniu sądowym dostatecznie jednoznacznie wykazany został związek złożenia wnioskodawcy w dniu 28 lutego

2015 r. oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę z likwidacją, którą pracodawca planował zakończyć wyrejestrowaniem działalności z końcem maja 2015 r., ale przedłużył ten proces o jeden miesiąc, a to z uwagi na czynności związane z przejściem stacji paliw przez kolejnego ajenta. Nie jest racjonalne oczekiwanie, że z tej przyczyny pracodawca miałby ponownie zatrudnić wnioskodawcę na jeden miesiąc, skoro działalność już wygaszał, pozostali pracownicy byli w okresie wypowiedzenia.

Sumując, Sąd Apelacyjny podziela stanowisko Sądu pierwszej instancji, że do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego na podstawie art. 2 ust. 1 pkt 6 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych może dojść także w przypadku likwidacji pracodawcy będącego osobą fizyczną. W przedmiotowej sprawie zaistniały przesłanki do przyjęcia, że doszło do likwidacji pracodawcy w związku z trwałym i faktycznym zaprzestaniem prowadzenia działalności gospodarczej, połączonym z wykreśleniem jej z ewidencji wkrótce po rozwiązaniu umowy o pracę z ubezpieczonym. Sąd Okręgowy słusznie uznał, że w związku z całkowitym zaprzestaniem prowadzenia przez K. J. działalności gospodarczej - (...), Świadczenie Usług, Handel (...) - doszło do likwidacji pracodawcy. Poczynione ustalenia faktyczne wskazują, że w przypadku wnioskodawcy rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło w funkcjonalnym związku likwidacją pracodawcy, co uprawnia P. B. do świadczenia przedemerytalnego na podstawie art. 2 ust. 1 pkt 6 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, ponieważ udokumentował on 39 lat, 5 miesięcy i 8 dni okresów składkowych oraz 20 dni okresów nieskładkowych, przy wymaganych we wskazanym przepisie 39 latach tychże okresów.

Mając na uwadze powyższe Sąd Apelacyjny, na podstawie art. 385 k.p.c., bezzasadną apelację oddalił apelację organu rentowego. O kosztach procesu za drugą instancję Sąd Apelacyjny orzekł z mocy art. 98 § 1 k.p.c. oraz § 10 ust. 1 pkt 2 w związku z § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r., poz. 1800 ze zm.).