

Sygn. akt *III AUa 461/20*

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 lutego 2021 r.

Sąd Apelacyjny w Poznaniu III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Dorota Goss-Kokot

Sędziowie: Marta Sawińska

Renata Pohl

Protokolant: Krystyna Kałużna

po rozpoznaniu w dniu 9 lutego 2021 r. w Poznaniu na posiedzeniu niejawnym

sprawy **G. K.**

przeciwko **Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z.**

o świadczenie przedemerytalne

na skutek apelacji G. K.

od wyroku Sądu Okręgowego w Zielonej Górze

z dnia 29 stycznia 2020 r. sygn. akt IV U 1869/19

zmienia zaskarżony wyrok oraz poprzedzającą go decyzję i przyznaje G. K. prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia 2 października 2018r.

Renata Pohl	Dorota Goss-Kokot	Marta Sawińska
-------------	-------------------	----------------

UZASADNIENIE

Decyzją z 22.11.2018 r., znak: (...)Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z. odmówił wnioskodawczyni G. K. prawa do świadczenia przedemerytalnego. W uzasadnieniu organ rentowy podał, że wnioskodawczyni nie spełniła warunku zawartego w art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z 30.04.2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych, tj. nie posiada okresu uprawniającego do emerytury wynoszącego 30 lat dla kobiet. Ponadto brak podstaw do przyznania świadczenia przedemerytalnego na podstawie art. 2 ust. 1 pkt 1 ww. ustawy, ponieważ nie nastąpiła likwidacja pracodawcy.

Odwołanie od powyższej decyzji wniosła G. K.. W uzasadnieniu wnioskodawczyni stwierdziła, że organ rentowy w toku postępowania pierwotnie wyliczył staż ubezpieczeniowy na 27 lat, 3 miesiące i 22 dni. Następnie Zakład uznał dodatkowo okres od 15.12.1978 r. do 15.12.1981 r. – zatem po doliczeniu 3 lat staż powinien wynieść 30 lat, 3 miesiące i 22 dni. Do stażu nie zaliczono okresu pobierania zasiłku chorobowego w okresie od 01.10.2017 r. do 29.03.2018 r. Po uwzględnieniu tych okresów, ubezpieczona spełniłaby warunek osiągnięcia okresu 30 lat uprawniającego do przyznania świadczenia. Ponadto wnioskodawczyni wywodziła, że do dnia rozwiązania stosunku

pracy z powodu likwidacji pracodawcy posiada okres uprawniający do emerytury wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet. Powołując się na definicję pracodawcy zawartą w art. 3 k.p., odwołująca się zwróciła uwagę, że 30.09.2017 r. nastąpiło wykreślenie jej pracodawcy z (...) i od 01.10.2017 r. była pracodawcą ubezpieczonej nie zatrudnia pracowników, a więc nastąpiła likwidacja pracodawcy.

Wyrokiem z 29.01.2020 r. Sąd Okręgowy w Zielonej Górze w sprawie o sygn. IV U 1869/19 oddalił odwołanie G. K..

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

Ubezpieczona G. K., urodzona (...), złożyła organowi rentowemu wniosek o świadczenie przedemerytalne 01.10.2018 r.

Pozwany organ rentowy załatwił ten wniosek decyzją z 22.10.2018 r., znak (...), którą odmówił wnioskodawczyni prawa do świadczenia przedemerytalnego, ponieważ wnioskodawczyni nie posiada okresu uprawniającego do emerytury wynoszącego 30 lat dla kobiet. Zakład uwzględnił wówczas łącznie 27 lat, 3 miesiące i 22 dni okresów składkowych i nieskładkowych. Do stażu nie przyjęto okresu od 15.12.1978 r. do 15.12.1981r., gdyż wnioskodawczyni przebywała na urlopie bezpłatnym.

Po przedłożeniu przez odwołującą się nowych dowodów, pozwany wydał zaskarżoną decyzję, uchylając decyzję z 22.10.2018 r.

Wydając zaskarżoną decyzję, pozwany zaliczył do stażu ubezpieczeniowego wnioskodawczyni okresy składkowe w wymiarze 23 lat, 3 miesiące i 28 dni, oraz nieskładkowe w wymiarze 6 lat, 5 miesięcy i 25 dni, łącznie: 29 lat, 9 miesięcy i 23 dni, w tym okres urlopu wychowawczego od 15.12.1978 r. do 13.12.1981 r., a także okres zatrudnienia u M. W. w sklepie (...) od 01.06.2012 r. do 30.09.2017 r.

W okresie od 01.06.2012 r. do 30.09.2017 r. wnioskodawczyni była zatrudniona u M. W., prowadzącej działalność gospodarczą pod firmą Sklep (...) w Ł., w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku sprzedawcy.

Stosunek pracy został wypowiedziany przez pracodawcę z zastosowaniem skróconego okresu wypowiedzenia. W wypowiedzeniu oraz w świadectwie pracy jako przyczynę podano „likwidację pracodawcy”, w wypowiedzeniu doprecyzowano – „z przyczyn ekonomicznych”.

M. W. wykonywała działalność gospodarczą pod firmą Sklep (...) w Ł. od 30.01.2002 r. do 30.09.2017 r., której przeważającym przedmiotem była sprzedaż detaliczna prowadzona w niewyspecjalizowanych sklepach z przewagą żywności, napojów i wyrobów tytoniowych. Wykreślenie wpisu z rejestru nastąpiło 02.10.2017 r.

M. W. w ramach swojej działalności prowadziła 2 sklepy: jeden w Ł., który zamknęła w 2015 r., a drugi w K., który zamknęła 30.09.2017 r. Wnioskodawczyni pracowała w sklepie w K..

Powodem zaprzestania działalności gospodarczej przez M. W. była nieopłacalność dalszego funkcjonowania, brak satysfakcjonujących dochodów. Powodem zamknięcia działalności nie były żadne postępowania egzekucyjne ani nieuregulowane zobowiązania.

W roku podatkowym 2016 M. W. osiągnęła z działalności gospodarczej dochód w wysokości 2 705,40 zł.

W roku podatkowym 2017 wykazała z działalności gospodarczej stratę w wysokości 19 735,79 zł.

Wnioskodawczyni zarejestrowała się w urzędzie pracy 30.03.2018 r. i nabyła uprawnienia do zasiłku z dniem 30.03.2018 r. do 29.03.2019 r. W ww. czasie nie odmówiła propozycji pracy.

Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego Sąd I instancji wydał zaskarżony wyrok, w którym oddalił odwołanie G. K..

Sąd Okręgowy podkreślił, że warunki do świadczeń przedemerytalnych określa ustawa z 30.04.2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych.

Po przeprowadzeniu postępowania dowodowego Sąd I instancji stwierdził, że odwołująca G. K. nie spełniła przesłanek z art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych. Zaznaczył jednocześnie, że jeśli chodzi o przesłanki z art. 2 ust. 1 pkt 1, wnioskodawczyni bezspornie legitymuje się ponad 20-letnim stażem ubezpieczeniowym do dnia rozwiązania stosunku pracy; natomiast świadczenie przedemerytalne nie należy się jednak wnioskodawczyni z tego powodu, że rozwiązanie stosunku pracy nie nastąpiło z powodu likwidacji pracodawcy lub niewypłacalności pracodawcy.

Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy oddalił odwołanie G. K..

Apelację od wyroku Sądu I instancji złożyła odwołująca G. K. zaskarżając go w całości.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła naruszenie art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych poprzez uznanie, że osoba fizyczna jako przedsiębiorca po wyrejestrowaniu działalności nie przestaje istnieć jako podmiot zatrudniający pracowników, nie zważając na to, że na skutek likwidacji zakładu pracy wnioskodawczyni i uprzednim rozwiązaniu stosunku pracy z nią doszło również do likwidacji jej stanowiska pracy.

Wskazując na powyższe odwołująca wniosła zmianę wyroku Sądu I instancji i przyznanie wnioskodawczyni prawa do świadczenia przedemerytalnego.

W odpowiedzi na apelację odwołującej G. K. organ rentowy wniósł o oddalenie apelacji.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja odwołującej okazała się zasadna i skutkowałą zmianą zaskarżonego wyroku.

Wniesiony środek odwoławczy umożliwił kontrolę instancyjną postępowania prowadzonego przez Sąd I instancji. W konsekwencji dokonanych ustaleń, Sąd Apelacyjny stwierdził, że wyrok Sądu Okręgowego i tym samym poprzedzającą go decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w Z. należało zmienić w zakresie wskazanym w sentencji wyroku.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, Sąd I instancji choć prawidłowo przeprowadził postępowanie dowodowe, ale ze zgromadzonego materiału dowodowego wysnuł niewłaściwe wnioski. W ocenie Sądu Apelacyjnego Sąd Okręgowy błędnie przyjął, że osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą, nie ma możliwości zakończenia działalności gospodarczej poprzez „likwidację pracodawcy”. Jednocześnie Sąd Apelacyjny podkreśla, że Sądowi znane jest orzecznictwo, na które w uzasadnieniu wyroku powołują się Sąd I instancji, tym niemniej w istniejącym stanie faktycznym Sąd Apelacyjny nie miał wątpliwości, że pracodawca rozwiązał stosunek pracy z odwołującą, zakończył prowadzenie działalności oraz że rzeczywistą przyczyną rozwiązania z odwołującą umowy o pracę była likwidacja pracodawcy i likwidacja miejsca pracy odwołującej.

Przedmiotem sporu w sprawie była ocena, czy prawidłowo organ rentowy odmówił odwołujące G. K. przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego.

Bezspornym w sprawie jest, że odwołująca legitymuje się stażem ubezpieczeniowym w wymiarze 29 lat, 9 miesięcy i 23 dni, który jest niewystarczający do zastosowania wobec niej art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, albowiem wówczas musiałyby się legitymować 30-letnim stażem pracy.

Z kolei zgodnie z treścią art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 30.04.2004 r. 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.

Zgodnie z ust. 2 cytowanego artykułu, za okres uprawniający do emerytury, o którym mowa w ust. 1, uważa się okres ustalony zgodnie z przepisami art. 5-9, art. 10 ust. 1 oraz art. 11 ustawy z dnia 17.12.1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

W myśl 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.

W okolicznościach niniejszej sprawy, po ponownym przeanalizowaniu zgromadzonego materiału dowodowego (w tym również zeznań świadka M. W. i odwołującej G. K.) Sąd Apelacyjny uznał, że wbrew stanowisku Sądu I instancji oraz organu rentowego wnioskodawczyni G. K. spełniła wszystkie przesłanki, od których zależało nabycie prawa do świadczenia przedemerytalnego na podstawie przepisów ustawy z dnia 30.04.2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych, ostatecznie spór w sprawie sprowadzał się do oceny prawidłowości dokonanej przez ZUS wykładni zastosowanego w art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy pojęcia "likwidacji" pracodawcy.

Przypomnieć należy, że w okresie od 01.06.2012r. do 30.09.2017 r. wnioskodawczyni była zatrudniona u M. W., prowadzącej działalność gospodarczą pod firmą Sklep (...) w Ł., w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku sprzedawcy. Stosunek pracy został wypowiedziany przez pracodawcę z zastosowaniem skróconego okresu wypowiedzenia, a w wypowiedzeniu oraz w świadectwie pracy jako przyczynę podano „likwidację pracodawcy”, w wypowiedzeniu doprecyzowano – „z przyczyn ekonomicznych”. M. W. wykonywała działalność gospodarczą pod firmą Sklep (...) w Ł. od 30.01.2002 r. do 30.09.2017r. Wykreślenie wpisu z rejestru nastąpiło 02.10.2017 r. M. W. w ramach swojej działalności prowadziła 2 sklepy: jeden w Ł., który zamknęła w 2015 r., a drugi w K., który zamknęła 30.09.2017 r. Odwołująca G. K. pracowała w sklepie w K.. Powodem zaprzestania działalności gospodarczej przez M. W. była nieopłacalność dalszego funkcjonowania, brak satysfakcjonujących dochodów. Powodem zamknięcia działalności nie były żadne postępowania egzekucyjne ani nieuregulowane zobowiązania.

W realiach rozpoznawanej sprawy, gdzie jako pracodawca odwołującej występowała osoba fizyczna (M. W.) prowadząca działalność gospodarczą, pojawiła się wątpliwość interpretacyjna dotyczące tego, jak należy rozumieć "likwidację" takiego właśnie pracodawcy.

Odwołująca w analizowanej sprawie argumentowała, iż jej stosunek pracy uległ rozwiązaniu z uwagi na likwidację stanowiska pracy, co było skutkiem bezpośrednim likwidacji pracodawcy.

Ustalić należało zatem, czy rozwiązanie stosunku pracy z ubezpieczoną nastąpiło z powodu likwidacji pracodawcy, w tym przypadku bowiem wymagany staż dla kobiet wynosi 20 lat (który niewątpliwie posiadała odwołująca).

W celu prawidłowej identyfikacji kontestowanego pojęcia zasadne jest przypomnienie definicji pracodawcy. Znajduje ona normatywne odzwierciedlenie w art. 3 k.p. i stanowi, że pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. Jak wiadomo, pojęcie pracodawcy zostało wprowadzone do Kodeksu pracy przez art. 1 pkt 3 ustawy z dnia 02.02.1996 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1996 r. Nr 24, poz. 110) z dniem 02.06.1996 r. i do tej pory

stanowiło przedmiot licznych wypowiedzi judykatury (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 19.09.1996 r., I PRN 101/95, OSNP 1997 r. Nr 7, poz. 112; 19.12.1997 r., I PKN 448/97, 18.02.1998 r., II UKN 525/97, OSP 1999 r. Nr 7 - 8, poz. 130; 20.10.1998 r., I PKN 390/98, Wspólnota 2000 Nr 6, poz. 19; 22.08.2003 r., I PK 284/02, 04.11.2004 r., I PK 25/04, 18.10.2011 r., III UK 22/11, OSNP 2012 r. Nr 21-22, poz. 266; 18.09. 2013 r., II PK 4/13, oraz uchwała Sądu Najwyższego z dnia 03.08.2007 r., I PZP 7/07, OSNP 2008 r. Nr 5 - 6, poz. 55). W judykaturze Sądu Najwyższego potwierdzono, że osoba fizyczna może być pracodawcą również wtedy, gdy świadczona na jej rzecz praca pozostaje w związku z prowadzoną przez nią działalnością gospodarczą (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13.03.2001 r., I UKN 274/00, OSNP 2002 Nr 21, poz. 533).

Zatem jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 09.04.2019 r. sygn. II UK 592/17 nie status pracodawcy decyduje o prawie do świadczenia przedemerytalnego, lecz utrata miejsca pracy z przyczyn leżących po jego stronie, a więc w żadnym razie nie można wysnuć wniosku, że wykreślenie pracodawcy z ewidencji nie jest likwidacją pracodawcy na gruncie art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy. Termin "likwidacja pracodawcy" ma charakter uniwersalny i zawiera ten sam zespół podmiotów, niezależnie od formy organizacyjnej pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22.04.2015 r., II UK 185/14 (OSNP 2017 Nr 3, poz. 33). Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11.05.2017 r., II UK 213/16 (niepubl.) trafnie skrytykował tezę o stosowaniu przepisów prawa pracy o likwidacji pracodawcy tylko do jednostek organizacyjnych, o których mowa w art. 3 k.p. jako przejaw nieuzasadnionej dyskryminacji zarówno w obrębie pracodawców, na niekorzyść osób fizycznych zatrudniających pracowników, jak i pracowników, zważywszy na wspólne tym podmiotom powody upadku racji kontynuowania działalności.

Dostrzegłszy, że likwidacja prawna pracodawcy (likwidacja podmiotowa) jest możliwa nie tylko w odniesieniu do jednostek organizacyjnych, Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22.04.2015 r., II UK 185/14, analizując znaczenie pojęcia „likwidacja pracodawcy” ujętego w art. 2 ust. 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, potwierdził możliwość faktycznej likwidacji (likwidacja przedmiotowa) każdego podmiotu zatrudniającego pracowników (por. również wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18.01.1989 r., I PRN 62/88, OSPiKA 1990 Nr 4, poz. 204). W przypadku osoby fizycznej prowadzącej działalność gospodarczą za uzewnętrznienie tego procesu przyjął formalny stan związany z wyrejestrowaniem działalności w organie ewidencyjnym oraz - przejawiane stosownie do okoliczności i formy prawnej pracodawcy - faktyczne i trwałe zakończenie prowadzonej działalności (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 03.12.2009 r., II PK 147/09, OSNP 2011 nr 11-12, poz. 154).

Zawężając pole badawcze, konieczne staje się ustalenie zakresu dystynkcji terminu „likwidacja pracodawcy”. Już na wstępie pojawia się wątpliwość, czy jest to pojęcie uniwersalne, zawierające ten sam zespół desygnatów, niezależnie od formy organizacyjnej pracodawcy. Jest to istotne spostrzeżenie, co wizualizuje następujący argument. Dominująca grupa podmiotów o statusie pracodawcy (osoby prawne, jednostki organizacyjne nie posiadające osobowości prawnej) powstają wskutek czynności prawnych, a zatem nie istnieją pierwotnie w systemie prawa. Osoba fizyczna, podmiot prawa od chwili urodzenia się (art. 8 § 1 k.c.), uzyskuje możliwość zatrudnienia pracowników przez nabycie zdolności do czynności prawnych, co wiąże się z uzyskaniem określonego wieku, i nie jest zależne od czynności prawnej (umowy). Czy zatem odmienny sposób uzyskania statusu pracodawcy powinien być pomijany przy ocenie zagadnienia związanego z jego likwidacją. Koherentność wykładni prawa powinna uwzględniać znaczenie, jakie temu pojęciu nadaje art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 30.04.2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych. Przyjęta koncepcja z istoty rzeczy wyklucza 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. Jego istotę obrazuje art. 2a ust. 1 ustawy z dnia 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, zgodnie z którym zasada równego traktowania w systemie ubezpieczenia społecznego wyznacza standard oceny podmiotów znajdujących się w tej samej sytuacji z uwagi na utratę źródła dochodu z przyczyn leżących po stronie podmiotu zatrudniającego. Z aksjologicznego punktu widzenia nie ma uzasadnionych przesłanek do automatycznego wykluczenia 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.

Forma organizacyjna pracodawcy nie stanowi cechy usprawiedliwiającej różnicowanie sytuacji pracownika na gruncie prawa do świadczenia przedemerytalnego. Generalnie wybór pracy u konkretnego pracodawcy (zorganizowanego w określonej postaci) ma często charakter przypadkowy, związany z pojawieniem się ogłoszenia o naborze do pracy. Przyjęcie odmiennego punktu widzenia automatycznie stawia pracowników zatrudnionych przez osoby fizyczne „w gorszej” sytuacji, niż zatrudnionych u pozostałych pracodawców. Przywiązywanie wagi do semantycznej redakcji przepisu (określonej techniki jego redakcji) nie jest zabiegiem prawidłowym. Warto podkreślić, iż oderwanie od gramatycznego brzmienia analizowanego przepisu staje się na gruncie ustawy o świadczeniach przedemerytalnych zabiegiem akceptowanym w orzecznictwie Sądu Najwyższego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia: 28.08.2013 r., I UK 57/13, OSNP 2014 r. Nr 11, poz. 160; 23.09.2014 r., II UK 562/13). W tym stanie rzeczy konieczna staje się odpowiednia wykładnia obowiązującego prawa, pozwalająca na przeciwdziałanie skrajnym lingwistycznie teoriom jego interpretacji, tak by istota mechanizmu jurysdykcyjnego uwzględniała zindywidualizowane ramy przedmiotowego postępowania.

Pozostając w tym nurcie rozważań należy uwzględnić, że termin „likwidacja pracodawcy” pojawia się w treści art. 41 k.p., przy czym Kodeks pracy nie zawiera definicji likwidacji pracodawcy. Terminem tym posługują się również inne akty prawa pracy i prawa ubezpieczeń społecznych (por. art. 7 ustawy z dnia 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników - t.j. Dz.U. z 2015 r. poz. 192; art. 121 ust. 1 ustawy z dnia 21.11.1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej - t.j. Dz.U. z 2015 r. poz. 144; art. 18 ust. 3 pkt 2 ustawy z dnia 29.05.1974 r. o zaopatrzeniu inwalidów wojennych i wojskowych oraz ich rodzin - t.j. Dz.U. z 2010 r. Nr 101, poz. 648 ze zm.; art. 30 ust. 1 pkt 1 i ust. 3 ustawy z dnia 25.06.1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa- t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 159). Zaprezentowane przykłady aktów normatywnych uwypuklają znaczenie interpretacyjne terminu „likwidacja pracodawcy”. Rdzeń problemu tkwi w ustaleniu czy likwidacja pracodawcy oznacza faktyczną likwidację, czyli rzeczywiste unicestwienie zakładu pracy, stałe unieruchomienie (likwidacja przedmiotowa), czy też likwidację prawną pracodawcy (likwidacja podmiotowa). Ta ostatnia jest możliwa w odniesieniu do jednostek organizacyjnych, osób prawnych. Natomiast likwidacja przedmiotowa obejmuje każdy podmiot zatrudniający pracowników. W judykaturze wyrażono stanowisko, iż likwidacja zakładu pracy to całkowite, stałe i faktyczne jego unieruchomienie jako całości (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18.01.1989 r., I PRN 62/88, OSPiKA 1990 r. 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 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. 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). 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 05.09.2001 r., I PKN 830/00, OSNP 2003 r. Nr 15, poz. 355). Trafnie ilustruje omawiane zagadnienie wyrok Sądu Najwyższego z dnia 03.12.2009 r., II PK 147/09, 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 30.04.2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych, obejmuje także osobę fizyczną, która w sposób formalny i trwały zaprzestała prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej. Podkreślić należy, że ustawodawca w cytowanym przepisie zastosował alternatywę łączną w postaci spójnika „lub” co oznacza, że spełnienie choćby jednej z tych przesłanek tj. rozwiązanie stosunku pracy z powodu likwidacji lub niewypłacalności pracodawcy, w rozumieniu przepisów o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy warunkuje uzyskanie świadczenia. Zatem równoważną w stosunku do likwidacji pracodawcy przyczyną rozwiązania stosunku pracy uzasadniającą ubieganie się

o prawo do świadczenia przedemerytalnego, zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, jest niewypłacalność pracodawcy. Powyższe w ocenie Sądu Apelacyjnego oznacza, że likwidacja pracodawcy nie musi wiązać z się niewypłacalnością pracodawcy, zatem likwidacja w związku z zakończeniem działalności przez przedsiębiorcę z własnej woli (w ramach decyzji ekonomicznej) także podpada pod ten przepis. Podkreślić raz jeszcze należy, iż formalne i trwałe zaprzestanie prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej przez osobę fizyczną jest likwidacją pracodawcy w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 30.04.2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22.04.2015r. sygn. akt: II UK 185/14 - Izba Pracy OSNAPiUS 2017/3/33). W wyroku tym Sąd Najwyższy nie powiązał pojęcia likwidacji pracodawcy z jego niewypłacalnością w rozumieniu przepisów o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy.

Ostatecznie Sąd Apelacyjny stwierdził, że art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy obejmuje także likwidację pracodawcy będącego osobą fizyczną, który w sposób formalny i trwały zaprzestał prowadzenia działalności gospodarczej, a inaczej, że formalne i trwałe zaprzestanie działalności gospodarczej przez pracodawcę będącego osobą fizyczną może stanowić przyczynę rozwiązania stosunku pracy określoną w art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy jako likwidacja pracodawcy.

Sąd Apelacyjny zwraca uwagę, że odwołująca była zatrudniona u M. W., prowadzącej działalność gospodarczą pod firmą Sklep (...) w Ł., w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku sprzedawcy. Stosunek pracy został wypowiedziany przez pracodawcę z zastosowaniem skróconego okresu wypowiedzenia, a w wypowiedzeniu oraz w świadectwie pracy jako przyczynę podano „likwidację pracodawcy”, w wypowiedzeniu doprecyzowano – „z przyczyn ekonomicznych”. M. W. w ramach swojej działalności prowadziła 2 sklepy: jeden w Ł., który zamknęła w 2015 r., a drugi w K., który zamknęła 30.09.2017 r. Wnioskodawczyni pracowała w sklepie w K.. Z kolei powodem zaprzestania działalności gospodarczej przez M. W. była nieopłacalność dalszego funkcjonowania, brak satysfakcjonujących dochodów, powodem zamknięcia działalności nie były żadne postępowania egzekucyjne ani nieregulowane zobowiązania.

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 30.04.2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych. W konsekwencji stwierdzić należy, że wnioskodawczyni spełniła wszystkie przesłanki warunkujące przyznanie świadczenia przedemerytalnego (w szczególności legitymowała się 20 letnim stażem ubezpieczeniowym).

Zgodnie z art. 7 ust. 1 cyt. 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. Odwołująca wniosek o świadczenie przedemerytalne złożyła, w dniu 01.10.2018 r., zatem świadczenie winno być przyznane od dnia 02.10.2018r.. tj. od dnia następującego pod dniu złożenia wniosku o świadczenie przedemerytalne.

Mając na uwadze powyższe uznając apelację odwołującej za zasadną Sąd Apelacyjny zmienił zaskarżony wyrok na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. w ten sposób, że przyznał G. K. prawo do świadczenia przedemerytalnego od 02.10.2018 r.

Renata Pohl Dorota Goss-Kokot Marta Sawińska

ZARZĄDZENIE

1. odnotować w kontrolce uzasadnień,
2. odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi ZUS,
3. zwrócić akta ZUS,
4. po dołączeniu z.p.o. akta zwrócić do SO.

P., dnia 12 marca 2021 r. sędzia Dorota Goss-Kokot