

Sygn. akt III AUa 1320/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 listopada 2016 r.

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

Przewodniczący - Sędzia: SA Ewa Stryczyńska (spr.)

Sędziowie: SA Małgorzata Micorek-Wagner

SA Magdalena Tymieńska

Protokolant: st.sekr.sądowy Aneta Wąsowicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 22 listopada 2016 r. w W.

sprawy D. K.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w W.

o świadczenie przedemerytalne

na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w W.

od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie XIV Wydział Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 22 lutego 2013 r. sygn. akt XIV U 2796/11

zmienia zaskarżony wyrok i oddala odwołanie.

UZASADNIENIE

D. K. odwołała się od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w W. z 5 października 2011r. odmawiającej jej prawa do świadczenia przedemerytalnego. Odwołująca się powołując się na art. 2 ust. 1 ustawy z 30 kwietnia 2004r. o świadczeniach przedemerytalnych wskazała, że spełnia wszystkie warunki, które są konieczne do otrzymania świadczenia przedemerytalnego. W momencie otrzymania wypowiedzenia umowy o pracę tj. 31 października 2010r. miała ukończone 56 lat, była zatrudniona przez okres dłuższy niż 6 miesięcy, a także posiadała odpowiedni okres czasu pracy uprawniający do emerytury tj. 26 lat. D. K. nie zgodziła się z argumentacją ZUS, zawarta w uzasadnieniu decyzji, jakoby jej stosunek pracy nie ustał z powodu likwidacji lub niewypłacalności pracodawcy, a został rozwiązany za wypowiedzeniem umowy o pracę przez zakład pracy na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 kodeksu pracy. Odwołująca się podała, że jej pracodawca zamykając jeden z dwóch sklepów prowadzonych pod jedną działalnością gospodarczą zlikwidował dwa stanowiska pracy w tym skarżącej, a sama likwidacja nie nastąpiła z powodu niewypłacalności pracodawcy jako całego bytu a tylko jednego ze sklepów w którym była zatrudniona. Zdaniem ubezpieczonej art. 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych ma zastosowanie, gdyż w jej przypadku nastąpiła częściowa likwidacja pracodawcy w związku z likwidacją jednego ze sklepów prowadzonych przez pracodawcę.

W odpowiedzi na odwołanie ZUS I Oddział w W. wniósł o oddalenie odwołania wskazując, że wobec niespełnienia warunku dotyczącego rozwiązania stosunku pracy z powodu likwidacji lub niewypłacalności pracodawcy, organ zaskarżoną decyzją odmówił odwołującej się prawa do świadczenia.

Wyrokiem z 22 lutego 2013r. Sąd Okręgowy w Warszawie XIV Wydział Ubezpieczeń Społecznych zmienił zaskarżoną decyzję w ten sposób, że przyznał D. K. prawo do świadczenia przedemerytalnego od sierpnia 2011 roku.

Podstawą rozstrzygnięcia Sądu Okręgowego były następujące ustalenia faktyczne:

D. K. urodzona (...) w okresie od 12 maja 1971r. do 13 września 1971r. była uczniem (...) w Fabryce (...). Od 13 października 1972r. do 15 kwietnia 1973r. ubezpieczona pracowała jako pracownik fizyczny w Biurze (...). Od 16 kwietnia 1973r. do 25 września 1977r. D. K. pracowała w Przedsiębiorstwie Budownictwa (...) w W. na stanowisku maszynistki. Od 19 maja 1986r. do 30 września 1987r. odwołująca się pracowała na stanowisku sprzątaczkii. Od 1 sierpnia 1991r. do 15 marca 2005r. ubezpieczona pracowała na stanowisku sprzedawcy w Piekarniach (...) S.C. J. G., M. P.. Od 16 marca 2005r. do 31 października 2010r. ubezpieczona pracowała na stanowisku ekspedientki w (...) S.C. G. S., M. T.. W okresie od 7 grudnia 2010r. odwołująca się jest zarejestrowana w Urzędzie Pracy w W. jako bezrobotna i z tego tytułu pobierała zasiłek.

Ubezpieczona złożyła wniosek do ZUS o świadczenie przedemerytalne wraz ze świadectwami pracy oraz zaświadczeniem z Urzędu Pracy, wypowiedzeniem umowy o pracę, kserokopiami odpisów skróconych aktów urodzenia synów oraz kserokopią legitymacji ubezpieczeniowej, świadectwem pracy wystawionym przez (...) S.C. G. S., M. T. w W., w którym wskazane było, że stosunek pracy ustał z powodu likwidacji sklepu.

Decyzją z 5 października 2011r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w W. odmówił D. K. prawa do świadczenia przedemerytalnego.

W ocenie organu na podstawie przedstawionego przez wnioskodawczynię świadectwa pracy wystawionego 31 października 2010r. przez (...) S.C. G. S., M. T. (2) w W. stosunek pracy nie ustał z powodu likwidacji lub niewypłacalności pracodawcy tylko został rozwiązany za wypowiedzeniem umowy o pracę przez zakład pracy na mocy art. 30 par. 1 pkt 2 k.p. Organ wskazał ponadto, że po przeprowadzonym postępowaniu wyjaśniającym z Wydziałem Ubezpieczeń i Składek brak jest wyrejestrowania płatnika składek, a więc pracodawca nie jest niewypłacalny oraz nie został zlikwidowany.

Postanowieniem z 16 listopada 2012r. Sąd dopuścił dowód z przesłuchania M. T. (2) na okoliczność przyczyn rozwiązania umowy o pracę z odwołującą się. Od 15 marca 2005r. do końca października 2010r. D. K. była pracownikiem spółki (...) zatrudnionym na stanowisku ekspedientki. Sama spółka posiadała trzy sklepy lecz z uwagi na niski zysk sklep przy ul. (...) został zlikwidowany i tym samym odwołująca się została zwolniona na skutek likwidacji sklepu.

Obecnie odwołująca się nie pracuje, jest zarejestrowana jako bezrobotna bez prawa do zasiłku.

Sąd Okręgowy ustalił stan faktyczny na podstawie całokształtu zebranego w sprawie materiału dowodowego, w tym zgromadzonych w aktach sprawy i ubezpieczeniowych dokumentów jak również oświadczeń odwołującej się. Sąd pierwszej instancji dał wiarę wskazanym dokumentom, gdyż żadna ze stron nie kwestionowała ich treści i wartości dowodowej, a nadto brak jakichkolwiek podstaw by podważać ich rzetelność czy prawidłowość. Podobnie za wiarygodne w całości Sąd uznał oświadczenie odwołującej się oraz M. T. (2), nie znajdując żadnych uzasadnionych podstaw, które podważałyby jego wiarygodność.

Uwzględniając powyższe Sąd Okręgowy uznał odwołanie za zasadne.

Sąd Okręgowy wskazał, że zgodnie z art. 2 ust. 1 ustawy z 30 kwietnia 2004r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz.U. Nr 120 poz. 1252 ze zm.) 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 przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, ukończyła co najmniej 56 lat i posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet.

Na tej podstawie kobieta aby otrzymać świadczenie przedemerytalne, do dnia rozwiązania stosunku pracy z powodu likwidacji pracodawcy lub niewypłacalności pracodawcy musi spełnić kumulatywnie przesłanki wynikające z art. 2 ust. 1 pkt 1. Pierwszym warunkiem jest konieczność legitymowania się co najmniej 6 miesięcznym okresem zatrudnienia do dnia rozwiązania stosunku pracy z tytułu likwidacji pracodawcy lub jego niewypłacalności. Kolejnym warunkiem jest ukończenie co najmniej 56 lat w przypadku kobiet oraz posiadanie okresu uprawniającego do emerytury, wynoszącego co najmniej 20 lat. Ostatecznie po upływie co najmniej 6 miesięcy pobierania zasiłku dla bezrobotnych, o którym mowa w ustawie o promocji zatrudnienia, winna ona być nadal zarejestrowana jako osoba bezrobotna, a także w okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych nie może odmówić 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. Ostatnim z warunków jest konieczność złożenia wniosku 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 wskazał, że świadczenie przedemerytalne, jak wynika z art. 2 ust. 1 ww. ustawy, przysługuje osobom dotkniętym likwidacją lub upadłością zakładu pracy, likwidacją stanowiska pracy lub niewypłacalnością pracodawcy oraz tracącym prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego o wieloletnim stażu i wieku zbliżonym do emerytalnego. Świadczenia te związane są zatem nie tylko z zaistnieniem okoliczności związanej z utratą źródła utrzymania, ale także uzależnione są od posiadania określonego okresu składkowego i nieskładkowego, a ich źródłem finansowania jest budżet państwa. Nie jest to świadczenie z ubezpieczenia społecznego, ale ma charakter zbliżony do renty socjalnej, świadczeń rodzinnych czy świadczeń pomocy społecznej (vide uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 9 maja 2006r.; sygn. akt II UZP 8/2006).

Ten szczególny charakter świadczenia przedemerytalnego przejawia się także w tym, że określone w art. 2 ust. 1 i 3 powołanej ustawy warunki muszą być spełnione w określonym czasie, tj. do dnia rozwiązania stosunku pracy.

Zdaniem Sądu Okręgowego D. K. spełniła przesłanki wynikające z art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych.

Sąd pierwszej instancji stwierdził, że niezasadny jest zarzut organu rentowego dotyczący błędnej podstawy rozwiązania stosunku pracy. Z otrzymanych od spółki (...) S.C. G. S., M. T. z akt osobowych i wypowiedzenia umowy o pracę odwołującej się w sposób jednoznaczny, w ocenie Sadu, wynika, że przyczyną rozwiązania z odwołującą się stosunku pracy była likwidacja stanowiska pracy.

Odwołująca się ponadto spełniła warunek udokumentowania wymaganego okresu składkowego i nieskładkowego, wynoszący zgodnie z cytowanym wyżej przepisem 20 lat dla kobiet. Przedstawione przez odwołującą się dokumenty w postaci świadectw pracy nie budzą wątpliwości i słusznie zostały przez ZUS uznane za właściwą podstawę dla określenia wymaganych okresów składkowych i nieskładkowych. W momencie otrzymania wypowiedzenia 31 października 2010r. miała ukończone 56 lat (ukończone 24 lipca 2010r.), a także była zatrudniona przez okres dłuższy niż 6 miesięcy gdyż od 15 marca 2005r.

W dniu 8 czerwca 2011r. otrzymała zaświadczenie z Urzędu Pracy, że jest zarejestrowana od 29 listopada 2010r. jako osoba bezrobotna i pobierała zasiłek. W okresie 6 miesięcy pobierania zasiłku dla bezrobotnych nie odmówiła bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, w rozumieniu ustawy o promocji zatrudnienia, albo zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych. Wniosek złożyła w zakreślonym przez ustawę 30-dniowym terminie tj. 10 czerwca 2011 r.

Konkludując Sąd stwierdził, że D. K. spełniła wszystkie konieczne warunki nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 1 w/w ustawy. Natomiast zgodnie z art. 7 ust. 1 ustawy, prawo do

świadczenia przedemerytalnego ustala się na wniosek osoby zainteresowanej, od następnego dnia po dniu złożenia wniosku wraz z dokumentami.

D. K. wniosek o świadczenie przedemerytalne wraz z dokumentami złożyła 9 czerwca 2011r., jednak prawidłowe świadectwo pracy wskazujące na likwidację sklepu jako powód rozwiązania umowy o pracę skarżąca złożyła 12 sierpnia 2011r. wobec czego prawo do świadczenia przedemerytalnego Sąd przyznał jej od 1 sierpnia 2011r. W ocenie Sądu decyzja ZUS z 5 października 2011r. na mocy której odmówiono odwołującej się prawa do świadczenia przedemerytalnego, była błędna, dlatego też na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. Sąd Okręgowy zmienił decyzję jak w sentencji wyroku.

Apelację od powyższego wyroku wniósł organ rentowy zaskarżając go w całości, zarzucił:

- błędną wykładnię przepisów prawa materialnego art.2 ust. 1 pkt 1 i ust. 3, art. 7 ust. 1 ustawy z 30 kwietnia 2004r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz.U. nr 120, poz.1252 ze zm.), art. 30 § 1 pkt 2 k.p., 2 ust. 1 pkt 29 ustawy z 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. Nr 99 poz.1001 ze zm.);
- sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału poprzez przyjęcie, że wnioskodawczyni spełnia warunki do świadczenia przedemerytalnego, zważywszy, że rozwiązanie stosunku pracy nie nastąpiło z powodu likwidacji pracodawcy lub jego niewypłacalności, a staż pracy wynosi 26 lat zamiast 30 lat,
- naruszenie przepisów postępowania przez przekroczenie swobodnej oceny zebranego materiału dowodowego (art. 233 § 1 k.p.c., art. 328 § 2 k.p.c.).

Apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie odwołania ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji.

W uzasadnieniu organ rentowy wskazał, że na dzień złożenia wniosku wnioskodawczym nie spełniała wszystkich warunków do przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego na podstawie art.2 ust.1 pkt 1 ustawy z 30 kwietnia 2004r. o świadczeniach przedemerytalnych.

Świadczenie przedemerytalne przysługuje po spełnieniu przez ubezpieczonego trzech łącznie przesłanek, w tym posiadania okresu uprawniającego do emerytury wynoszącego co najmniej 20 lat (kobieta) do dnia rozwiązania umowy o pracę z powodu likwidacji pracodawcy bądź jego niewypłacalności (art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy).

Zdaniem apelującego rozwiązanie umowy o pracę z firmą (...) s.c. G. S., M. T. z dniem 31 października 2010r. nie nastąpiło z powodu likwidacji pracodawcy lub jego niewypłacalności. Firma (...) s.c nie została postawiona w stan likwidacji. Został zlikwidowany tylko jeden z dwóch sklepów, w jakich firma ta prowadziła działalność gospodarczą, co przyznała zainteresowana i pracodawca. Płatnik składek nie został wyrejestrowany. Zdaniem apelującego tryb rozwiązania umowy o pracę nie wyczerpuje dyspozycji art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy. Ustawodawca nie używa terminu „częściowa likwidacja pracodawcy”. W przypadku ubezpieczonej można mówić jedynie o rozwiązaniu stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu ustawy o promocji zatrudnienia (art.2 ust. 1 pkt 2 ustawy). Jednakże nie posiada ona wymaganego stażu pracy 30 lat.

W ocenie skarżącego zlikwidowany sklep nie stanowił odrębnego podmiotu gospodarczego. Takie rozwiązanie stosunku pracy stanowi przyczynę, o której mowa w art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy o promocji zatrudnienia. Przyczyna dotycząca zakładu pracy oznacza rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników zgodnie z przepisami o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników lub zgodnie z przepisami Kodeksu pracy w przypadku rozwiązania stosunku pracy z tych przyczyn u pracodawcy zatrudniającego mniej niż 20 pracowników.

Zdaniem organu rentowego ustalenia Sądu Okręgowego są dowolne i przez to naruszają art. 233§ 1 k.p.c. W ocenie skarżącego błędnie została również ustalona data początkowa świadczenia (art. 7 ust.1 ustawy).

W odpowiedzi na apelację wnioskodawczyni zaprzeczyła wszelkim twierdzeniom i wnioskom organu rentowego wyrażonym w apelacji oraz wniosła o utrzymanie w mocy wyroku Sądu pierwszej instancji z 22 lutego 2013r.

Odwołującą się wskazała, że organ bezzasadnie podtrzymuje stanowisko, w którym podnosi, że rozwiązanie umowy o pracę z firmą (...) s.c. G. S., M. T. z dniem 31 października 2010r. nie nastąpiło z powodu likwidacji pracodawcy lub jego niewypłacalności, bowiem firma nie została postawiona w stan likwidacji. Z otrzymanych od spółki (...) S. C. G. S., M. T. z akt osobowych i dołączonego na rozprawie 16 listopada 2012r. wypowiedzenia umowy odwołującej się jednoznacznie wynika, iż przyczyną rozwiązania z nią stosunku pracy była likwidacja stanowiska pracy.

Pracodawca wnioskodawczyni prowadził trzy sklepy i w każdym zatrudniał po dwie osoby. Zamykając sklep, w którym pracowała D. K., zlikwidował dwa stanowiska pracy, bowiem sklep ten nie generował zysków. Nie było możliwości zatrudnienia m.in. odwołującej się z uwagi na brak miejsca w pozostałych sklepach.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja organu rentowego jest zasadna w zakresie wniosku o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie odwołania wnioskodawczyni.

Odnosząc się do zarzutów sformułowanych w apelacji na wstępie wskazać należy, że Sąd pierwszej instancji dopuścił się naruszenia prawa procesowego w zakresie zarzucanym w apelacji. Z poczynionych ustaleń faktycznych wyprowadził całkowicie błędne wnioski, których Sąd Apelacyjny nie podziela, a które mają zasadnicze znaczenie dla wadliwego rozstrzygnięcia. Dokonane przez Sąd pierwszej instancji ustalenia faktyczne, jako niepełne, gdyż nie rozstrzygające o wszystkich, poza zastosowaną w decyzji, podstawach przyznania wnioskowanego świadczenia, wymagały uzupełnienia na etapie postępowania odwoławczego. Sąd Apelacyjny nie podzielił zatem ustaleń faktycznych poczynionych przez Sąd Okręgowy, a ze zgromadzonych w postępowaniu pierwszo instancyjnym dowodów wyprowadził całkowicie odmienne wnioski niż uczynił to Sąd Okręgowy.

Rację ma apelujący organ rentowy twierdząc, że w dniu złożenia wniosku D. K. nie spełniała warunków koniecznych do przyznania jej prawa do świadczenia przedemerytalnego na podstawie art.2 ust.1 pkt 1 ustawy z 30 kwietnia 2004r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz.U. z 2013r. poz. 170 ze zm.). Świadczenie przedemerytalne na wskazanej podstawie prawnej przysługuje po spełnieniu przez ubezpieczoną kobietę łącznie następujących przesłanek: ukończenia co najmniej 56 lat życia, legitymowania się okresem uprawniającym kobietę do emerytury, wynoszącym co najmniej 20 lat do dnia rozwiązania umowy o pracę z powodu likwidacji lub niewypłacalności pracodawcy w rozumieniu przepisów o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, u którego była zatrudniona przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy (art.2 ust.1 pkt 1 ustawy). Nabycie prawa do świadczenia przedemerytalnego jest możliwe po łącznym spełnieniu wszystkich wymienionych przesłanek. Wnioskodawczyni natomiast nie wykazała, że do rozwiązania umowy o pracę z ostatnim pracodawcą doszło z powodu likwidacji lub niewypłacalności pracodawcy.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, nie ulega wątpliwości, że rozwiązanie umowy o pracę łączącej wnioskodawczynię z firmą (...) s.c. G. S., M. T. z dniem 31 października 2010r. nie nastąpiło z powodu likwidacji pracodawcy lub jego niewypłacalności w rozumieniu art.2 ust.1 pkt 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych. Ostatni pracodawca wnioskodawczyni - jako podmiot gospodarczy - nie został postawiony w stan likwidacji. Likwidacji uległ tylko jeden z dwóch sklepów, w których firma ta prowadziła działalność gospodarczą, w którym to sklepie zatrudniona była D. K.. Okoliczność ta nie jest sporna między stronami, nie wymagała zatem oceny z punktu widzenia wiarygodności dowodów przedstawionych w toku postępowania przez strony. Niesporny tryb rozwiązania stosunku pracy między wnioskodawczynią a spółką (...), został z niezrozumiałych względów zinterpretowany przez Sąd Okręgowy jako likwidacja pracodawcy, co jest oczywiście sprzeczne z zastosowaną przez Sąd, wyżej wskazaną, podstawą prawną rozstrzygnięcia.

Należy podkreślić, że likwidacja pracodawcy jest pojęciem prawnym, niezdefiniowanym w ustawie o świadczeniach przedemerytalnych. Termin „likwidacja pracodawcy” pojawia się w treści art. 41¹ k.p., przy czym Kodeks pracy nie zawiera definicji pojęcia likwidacji. Niemniej jednak stwierdzić należy, że na gruncie prawa pracy "likwidacja" odnosi się do pracodawcy. Także ustawa o świadczeniach przedemerytalnych posługuje się tym samym terminem, co skłania do nadania im jednoznacznego znaczenia w celu zapewnienia spójności systemowi prawa. Rodzi się więc kwestia, czy likwidacja pracodawcy oznacza faktyczną likwidację, czyli rzeczywiste unicestwienie zakładu pracy, stałe unieruchomienie (likwidacja przedmiotowa), czy też likwidację prawną pracodawcy (likwidacja podmiotowa). Likwidacja przedmiotowa obejmuje każdy podmiot zatrudniający pracowników. W judykaturze wyrażono stanowisko, że likwidacja zakładu pracy to całkowite, stałe i faktyczne jego unieruchomienie jako całości (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 stycznia 1989r., I PRN 62/88, OSPiKA 1990 Nr 4, poz. 204). Pogląd ten akceptuje doktryna (por. Z. Hajn, Upadłość i likwidacja pracodawcy (w:) Encyklopedia prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, red. L. Florek, Warszawa 2001). Innymi słowy likwidacja ma miejsce w razie przeprowadzenia we właściwym trybie i przez uprawnione podmioty określonego postępowania. W przypadku spółki cywilnej przyczyną jej likwidacji w Kodeksie cywilnym zostały określone szeroko. Do takich zdarzeń zalicza się upływ czasu, na jaki spółka została utworzona, rozwiązanie spółki na mocy uchwały wspólników, wystąpienie wspólnika na skutek wypowiedzenia udziału, śmierć jednego ze wspólników. W każdym z takich wypadków dochodzi do zakończenia istnienia podmiotu i konieczne staje się dokonanie jej likwidacji (por. szerzej M. Machnij, Likwidacja spółki cywilnej - wybrane zagadnienia majątkowe, MoP 1999 nr 7). Likwidacja jest więc 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 (wspólników spółki cywilnej). Odmienna wykładnia wykluczałaby możliwość rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy z uwagi na brak do tego uprawnionego podmiotu, a likwidacja pracodawcy nie jest zdarzeniem powodującym wygaśnięcie umowy o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z 5 września 2001 r., I PKN 830/00, OSNP 2003 Nr 15, poz. 355). Trafnie ilustruje to zagadnienie uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 3 grudnia 2009r. (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 różnicowanie w zakresie form, przesłanek i trybu jej przeprowadzenia. Miarą powyższych rozważań, jest stwierdzenie, że likwidacja pracodawcy w rozumieniu art. 2 ust. 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych w przypadku, gdy pracodawcą są wspólnicy spółki cywilnej, ma miejsce w razie trwałego i faktycznego zaprzestania prowadzenia działalności gospodarczej oraz rozwiązania umowy spółki cywilnej (uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 4 marca 2015r.; sygn. I UK 255/14).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy przyjąć należy, że stosunek pracy nie został rozwiązany z odwołującą się z powodu likwidacji pracodawcy, bowiem pracodawca nie zaprzestał prowadzenia działalności gospodarczej, a jedynie zlikwidował jedno z miejsc wykonywania tej działalności – sklep zlokalizowany przy ul.(...). Zatem rozwiązanie stosunku pracy z D. K. nastąpiło z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, który zlikwidował jej stanowisko pracy, a nie zlikwidował podmiotu gospodarczego.

Tym samym stanowisko Sądu Okręgowego jest błędne bowiem w niniejszej sprawie świadczenie emerytalne nie mogło przysługiwać odwołującej się na podstawie art. 2 ust. 1 pkt 1 cytowanej ustawy bowiem rozwiązanie stosunku pracy nie nastąpiło z powodu likwidacji pracodawcy.

W tych okolicznościach apelujący ma rację twierdząc, że tryb rozwiązania umowy o pracę nie wyczerpuje dyspozycji art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych. Zlikwidowany sklep, w którym zatrudniona była wnioskodawczyni, nie stanowił odrębnego podmiotu gospodarczego. Rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy (niekoniecznie spowodowanych likwidacją pracodawcy) stanowi przyczynę, o której mowa w art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy z 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2016r. poz.645 ze zm.). Przyczyna dotycząca zakładu pracy oznacza rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników zgodnie z przepisami ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy

z przyczyn nie dotyczących pracowników lub zgodnie z przepisami Kodeksu pracy w przypadku rozwiązania stosunku pracy z tych przyczyn u pracodawcy zatrudniającego mniej niż 20 pracowników.

W przypadku wnioskodawczynie, biorąc pod uwagę tryb rozwiązania stosunku pracy, można mówić jedynie o rozwiązaniu umowy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy w rozumieniu ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy - art.2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych. W odniesieniu do wnioskodawczynie (z uwagi na charakter jej aktywności zawodowej przed złożeniem wniosku o świadczenie), wykluczona jest możliwość zastosowania jednej z podstaw wymienionych w art.2 ust.1 pkt 3, 4, 5 czy 6. Zgodnie z art.2 ust. 1 pkt 2 prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje osobie, która do dnia rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, była zatrudniona przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, ukończyła (kobieta) co najmniej 55 lat oraz posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący (dla kobiet) co najmniej 30 lat. Do spełnienia tej podstawy prawnej nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego, konieczne jest zatem m.in. legitymowanie się przez kobietę co najmniej 30 letnim stażem ubezpieczeniowym.

Ustalenie czy wnioskodawczynie spełnia tę przesłankę wymagało uzupełnienia postępowania dowodowego na etapie postępowania odwoławczego. W ocenie Sądu Apelacyjnego nie ulega bowiem wątpliwości, że wnioskodawczynie nie wypełnia warunków wymienionych art.2 ust. 1 pkt 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych.

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

Odnośnie przesłanek dotyczących wieku i stażu ubezpieczonego, wskazać należy, że osiągnięcie okresu uprawniającego do emerytury, podobnie jak uzyskanie stosownego, wymaganego ustawą, wieku powinno nastąpić najpóźniej w przeddzień rozwiązania stosunku pracy.

W niniejszej sprawie niespornym jest, że wnioskodawczynie ukończyła 56 lat przed dniem rozwiązania stosunku pracy. Organ rentowy stwierdził w piśmie z 19 stycznia 2015r., że D. K. legitymuje się okresem składkowym w wysokości 23 lat 5 miesięcy i 7 dni oraz nieskładkowym w wymiarze 6 lat 5 miesięcy i 18 dni, co łącznie wynosi 29 lat 10 miesięcy i 18 dni okresu ubezpieczeniowego. Ostatecznie po doliczeniu okresu pobierania zasiłku macierzyńskiego przed dniem porodu w okresie od 16 stycznia 1979r. do 8 lutego 1979r. łączny staż ubezpieczeniowy wynosi 29 lat 11 miesięcy i 19 dni. Taki też okres został uwzględniony przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych w stażu emerytalnym ustalonym na potrzeby przyznania odwołującej się prawa do emerytury i jej wysokości m.in. decyzją z 10 czerwca 2016r., której D. K. nie kwestionowała.

Jak wskazano wyżej, warunki wymienione w art. 2 ust. 1 pkt 2 w/w ustawy muszą być spełnione kumulatywnie. Z przepisu tego wynika, że prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje ubezpieczonej kobiecie, która do dnia rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (likwidacja stanowiska pracy niewątpliwie jest taką przyczyną), w którym była zatrudniona przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, ukończyła co najmniej 55 lat oraz posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 30 lat. Niezachowanie choćby jednego z wymienionych warunków niweczy prawo do świadczenia przedemerytalnego.

Sąd Apelacyjny ustalił, że D. K. nie udowodniła 30 - letniego okresu składkowego i nieskładkowego, gdyż wykazała jedynie legitymowanie się stażem ubezpieczeniowym w łącznym wymiarze 29 lat 11 miesięcy i 19 dni. Z nadesłanych dokumentów i wyjaśnień odwołującej się nie wynika aby wnioskodawczynie posiadała inne, nie udowodnione, czy nieuwzględnione przez organ rentowy, okresy składkowe czy nieskładkowe.

Skoro zatem D. K. nie wykazała kumulatywnego spełnienia wszystkich przesłanek wymienionych w art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, to nie przysługuje jej prawo do świadczenia przedemerytalnego.

Uwzględniając powyższe okoliczności faktyczne i uwarunkowania prawne Sąd Apelacyjny uznał apelację organu rentowego za zasadną, wobec czego zaskarżony wyrok zmienił na podstawie art. 386 §1 k.p.c. w związku z art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. poprzez oddalenie odwołania, jako bezzasadnego.