

Sygn. akt VII U 3891/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 31 stycznia 2020r.

Sąd Okręgowy Warszawa - Praga w Warszawie VII Wydział Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Agnieszka Stachurska

Protokolant: sekr. sądowy Anna Bańcerowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 29 stycznia 2020r. w Warszawie

sprawy G. R.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych(...) Oddział w W.

o świadczenie przedemerytalne

na skutek odwołania G. R.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych(...) Oddział w W.

z dnia 5 czerwca 2019r., znak: (...)

z dnia 19 lipca 2019r., znak: (...)

1. zmienia zaskarżone decyzje w ten sposób, że przyznaje G. R. prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia 9 kwietnia 2019r.;
2. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych(...) Oddział w W. na rzecz G. R. kwotę 360,00 zł (trzysta sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

SSO Agnieszka Stachurska

UZASADNIENIE

W dniu 5 lipca 2019r. G. R. złożyła odwołanie od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. z dnia 5 czerwca 2019r.

znak: (...), odmawiającej przyznania świadczenia przedemerytalnego. Kwestionując ww. decyzję wskazała, że w dniu rozwiązania umowy o pracę, tj. 30 sierpnia 2018r., miała ukończone 56 lat i udokumentowane ponad 20 lat stażu pracy, a ponadto stosunek pracy ustał z powodu likwidacji zakładu pracy. Wniosła więc o ponowne rozpatrzenie wniosku o świadczenie przedemerytalne (protokół przyjęcia odwołania, k. 3 a.s.).

W odpowiedzi na odwołanie z dnia 24 lipca 2019r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. wniósł o jego oddalenie na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c.

Uzasadniając swe stanowisko organ rentowy zacytował art. 2 ust. 1 ustawy o świadczeniach emerytalnych, wskazując dalej, że ubezpieczona nie spełniła warunku określonego w punkcie 2 ww. przepisu. Z ustaleń organu rentowego

wynika, że do dnia rozwiązania stosunku pracy, zamiast wymaganego 30 letniego okresu zatrudnienia, udowodniła 28 lat i 6 miesięcy okresów składkowych i nieskładkowych. Wobec tego w zaskarżonej decyzji odmówiono przyznania prawa do wnioskowanego świadczenia. Odnosząc się natomiast do argumentacji przedstawionej w odwołaniu organ rentowy wskazał, że z ustaleń poczynionych w postępowaniu wyjaśniającym wynika, że ostatni pracodawca ubezpieczonej, tj. Koala Drink D. R., nie uległ likwidacji, a jedynie zawiesił wykonywanie działalności gospodarczej z dniem 26 listopada 2018r. Wobec tego decyzją z dnia 19 lipca 2019r. ponownie odmówiono G. R. przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego (odpowiedź na odwołanie z dnia 24 lipca 2019r., k. 4-5 a.s.).

W dniu 31 lipca 2019r. G. R. złożyła odwołanie od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. z dnia 19 lipca 2019r.,
znak: (...)wnosząc o przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego.

W uzasadnieniu odwołania ubezpieczona wskazała, że spełnia wszystkie przesłanki do uzyskania świadczenia, gdyż pozostawała w zatrudnieniu u ostatniego pracodawcy przez okres dłuższy niż 6 miesięcy, w chwili ustania stosunku pracy miała 56 lat, posiada okres składkowy i nieskładkowy przekraczający 20 lat oraz jej stosunek pracy został rozwiązany z powodu likwidacji pracodawcy. Zakwestionowała również twierdzenie ZUS, jakoby zakład pracy, w którym była zatrudniona, nie uległ likwidacji. Uzasadniając swe stanowisko przytoczyła obszernie fragmenty z orzeczeń sądów apelacyjnych i Sądu Najwyższego (odwołanie z dnia 31 lipca 2019r., k. 3-4 a.s. o sygn. VII U 4226/19).

Ustosunkowując się do powyższego odwołania Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. w piśmie procesowym z 26 sierpnia 2019r. odwołał się do stanowiska wyrażonego w odpowiedzi na odwołanie z dnia 24 lipca 2019r., które podtrzymał (pismo ZUS z 26 sierpnia 2019r., k. 2 a.s. o sygn. VII U 4226/19).

Zarządzeniem z dnia 24 września 2019r. sprawy o sygn. akt VII U 4226/19 i VII U 3891/19 zostały połączone celem łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia (zarządzenie o połączeniu, k. 8 a.s. o sygn. VII U 4226/19).

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

W okresie od 8 lutego 2016r. do 30 września 2018r. G. R. była zatrudniona na podstawie umowy o pracę przez syna D. R., prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą Koala Drink D. R.. Oprócz ubezpieczonej, na podstawie umowy o pracę był zatrudniony również R. R., małżonek ubezpieczonej oraz ojciec D. R.. Biuro firmy znajdowało się w domu państwa R., w przeznaczonym do tego pomieszczeniu (świadcstwo pracy z 1 października 2018r., k. 6 a.r., zeznania świadków: J. M., k. 25v-26 a.s., R. R., k. 26-26v a.s., D. R., k. 26v-27 a.s.; zeznania ubezpieczonej, k. 28-28v a.s.).

W trakcie zatrudnienia ubezpieczona pracowała na stanowisku koordynatora księgowo-analitycznego, w pełnym wymiarze czasu pracy. Zajmowała się czynnościami administracyjnymi związanymi z obsługą firmy, w tym m.in. przygotowaniem zestawień z działalności firmy, odbieraniem raportów od handlowców, rozliczeniem używanych przez nich samochodów służbowych, wprowadzaniem danych z faktur do zestawień, czy też kontaktem z magazynem i biurem rachunkowym. Pracę wykonywała w godzinach otwarcia biura firmy, tj. od 8:00 do 16:00 (zeznania świadków: J. M., k. 25v-26 a.s., R. R., k. 26-26v a.s., D. R., k. 26v-27 a.s.; zeznania ubezpieczonej, k. 28-28v a.s.).

D. R. rozpoczął działalność gospodarczą od około lipca 2015 roku, przy czym przygotowania rozpoczął już pod koniec 2014 roku. Zajmował się produkcją, sprzedażą oraz wprowadzaniem na rynek polski bezalkoholowych napojów relaksacyjnych o nazwie (...). Posiadał własne receptury napojów, opracowane we współpracy z rozlewniami, które zajmowały się ich produkcją. Wprowadzanie napoju na rynek odbywało się we współpracy zarówno z małymi sklepami, jak i z dużymi sieciami handlowymi.

W całym okresie prowadzenia działalności D. R. zatrudniał łącznie około 10 pracowników, głównie handlowców, których zadaniem była promocja napoju sprzedawanego przez firmę. Korzystał również z usług innych firm w ramach outsourcingu, a także współpracował z biurem rachunkowym

(zeznania świadków: J. M., k. 25v-26 a.s., R. R., k. 26-26v a.s., D. R., k. 26v-27 a.s.; zeznania ubezpieczonej, k. 28-28v a.s.).

W całym okresie działalności D. R. dokonał zakupu towaru za kwotę około 450.000,00 zł, natomiast roczna sprzedaż towaru kształtowała się na poziomie około 100.000,00 zł. Nie udało się go jednak sprzedać w całości, gdyż pojawiły się problemy ze stworzeniem sieci logistycznej. W szczególności Koala Drink nie była w stanie pokryć kosztów logistycznych związanych ze sprzedażą napoju w ramach współpracy z dużymi sieciami handlowymi. Wobec powyższego D. R. rozważał, czy dokonać produkcji kolejnej partii towaru, czy też zakończyć działalność. Ostatecznie na początku 2018 roku, po uzyskaniu zwrotu podatku VAT w kwocie około 40.000 zł uznał, że kwota ta jest zbyt mała, by umożliwić dalsze prowadzenie działalności. Podjął więc decyzję o jej zakończeniu. Wkrótce potem towar zakupiony w latach 2015-2016 uległ przeterminowaniu, wobec czego nie nadawał się do sprzedaży (zeznania świadków: J. M., k. 25v-26 a.s., R. R., k. 26-26v a.s., D. R., k. 26v-27 a.s.; zeznania ubezpieczonej, k. 28-28v a.s.).

W kolejnych miesiącach 2018 roku działalność prowadzona przez D. R. była wygaszana. Zatrudnieni dotychczas handlowcy zostali zwolnieni, a mienie ruchome w postaci telefonów, tabletów i samochodów służbowych zostało sprzedane. Zajmował się tym osobiście D. R.. On także, po zwolnieniu handlowców, dokonywał sprzedaży nieprzeterminowanego jeszcze towaru. Ponadto zajmował się kontaktem z klientami w celu poinformowania ich o planowanym zakończeniu działalności. Jedyną osobą, którą wówczas zatrudniał i która pomagała w czynnościach biurowo – administracyjnych była ubezpieczona G. R.. Jej stosunek pracy zakończył się z dniem 30 września 2018r. w wyniku rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę z zastosowaniem skróconego okresu wypowiedzenia (zeznania świadków: J. M., k. 25v-26 a.s., R. R., k. 26-26v a.s., D. R., k. 26v-27 a.s.; zeznania ubezpieczonej, k. 28-28v a.s., świadectwo pracy z 1 października 2018r., k. 6 a.r.).

Z dniem 26 listopada 2018r., w związku z poradą księgowej J. M., D. R. zawiesił prowadzenie działalności gospodarczej. Nie zdecydował się na jej wykreślenie z ewidencji na wypadek ewentualnej decyzji o powrocie do prowadzenia działalności, a ponadto traktował to jako potencjalny atut w rozmowach kwalifikacyjnych, gdyby pracodawca chciał podjąć z nim współpracę w innej formie niż umowa o pracę. W dniu zawieszenia działalności D. R. nie posiadał związanego z prowadzeniem działalności mienia ruchomego, oprócz laptopa, którego zachował na własny użytek (pismo z biura rachunkowego 9kont Sp. z o.o., k. 20 a.s., zeznania świadków: J. M., k. 25v-26 a.s., R. R., k. 26-26v a.s., D. R., k. 26v-27 a.s.; zeznania ubezpieczonej, k. 28-28v a.s.).

Po zawieszeniu działalności gospodarczej D. R. podjął zatrudnienie na podstawie umowy o pracę i taka sytuacja wciąż trwa. Nie planuje wznowienia działalności (zeznania świadka D. R., k. 26v-27 a.s.; zeznania ubezpieczonej, k. 28-28v a.s.).

Po zakończeniu zatrudnienia u D. R., ubezpieczona w dniu 3 października 2018r. zarejestrowała się w Urzędzie Pracy (...) W. jako osoba bezrobotna. Z tego tytułu od dnia rejestracji przysługiwał jej zasiłek przyznany na podstawie art. 73 ust. 1 pkt 1 lit. b ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w wysokości 3.018,30 zł do dnia 31 grudnia 2018r. oraz w kwocie 2.396,70 zł w okresie od 1 stycznia 2019r. do 31 marca 2019r. Na dzień 8 kwietnia 2019r. ubezpieczona nadal pobierała ww. świadczenie, a w okresie jego pobierania nie odmówiła bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia w rozumieniu ww. ustawy (zaświadczenia z UP (...) W. z 8 kwietnia 2019r., k. 4-5 a.r.).

W dniu 8 kwietnia 2019r. G. R. złożyła w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. wniosek o świadczenie przedemerytalne. Do wniosku dołączyła świadectwa pracy z okresów zatrudnienia, w tym z ostatniego okresu zatrudnienia u D. R. (wniosek z 8 kwietnia 2019r. z załącznikami, k. 1-11 a.r.). Po rozpoznaniu powyższego wniosku organ rentowy decyzją z 5 czerwca 2019r., znak: (...), odmówił ubezpieczonej prawa do świadczenia emerytalnego. W uzasadnieniu decyzji powołał się na treść art. 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych i wskazał, że ubezpieczona nie udowodniła wymaganego stażu pracy. Staż pracy, który został przyjęty za udowodniony wyniósł łącznie 28 lat i 6 miesięcy, w tym okresy składkowe stanowiły 21 lat, 4 miesiące i 15 dni, zaś okresy nieskładkowe 7 lat, 4 miesiące

i 18 dni (ograniczone do 1/3 okresów składkowych – wymiarze 7 lat, 1 miesiąca i 15 dni) (decyzja ZUS z 5 czerwca 2019r., k. 29 a.r.).

W dniu 5 lipca 2019r. G. R. złożyła ustnie do protokołu odwołanie od powyższej decyzji. Wskazała wówczas, że ostatni stosunek pracy ustał z powodu likwidacji zakładu pracy (protokół z 5 lipca 2019r., k. 3 a.s.). W związku z powyższym ZUS(...) Oddział w W. ponownie rozpoznał sprawę ubezpieczonej o świadczenie przedemerytalne. W toku przeprowadzonego postępowania organ rentowy ustalił, że płatnik składek D. R. został wyrejestrowany z dniem 26 listopada 2018r. z kodem 210 (zawieszenie działalności gospodarczej). Następnie decyzją z dnia 19 lipca 2019r., znak: (...) ponownie odmówił ubezpieczonej prawa do świadczenia emerytalnego, wskazując, że ubezpieczona nie udowodniła wymaganego stażu pracy, a ponadto zakład pracy nie uległ likwidacji, lecz zawieszeniu (korespondencja wewnętrzna ZUS, k. 33-35 a.r., decyzja ZUS z 19 lipca 2019r., k. 37 a.r.).

Sąd Okręgowy ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie wymienionych wyżej dowodów z dokumentów, a także w oparciu o zeznania świadków i ubezpieczonej.

Dokumenty uwzględnione do ustalenia stanu faktycznego nie budziły zastrzeżeń, wobec czego Sąd ocenił je jako wiarygodne. Podobnej oceny Sąd dokonał w odniesieniu do zeznań świadków: J. M., R. R. i D. R., które są spójne i przekonujące, a przez to w pełni wiarygodne. R. R., małżonek ubezpieczonej, pracujący w firmie (...), a także J. M., księgowa zajmująca się jej obsługą rachunkową, mieli szeroką wiedzę dotyczącą przedmiotu działalności wymienionej wyżej firmy. Osoby te były bezpośrednio zaangażowane w działalność prowadzoną przez D. R. i w sposób szczegółowy przedstawiły okoliczności dotyczące jej prowadzenia, ale przede wszystkim przyczyn i terminu faktycznego zakończenia działalności. Relacja, którą w tym zakresie przedstawiły, była przy tym zbieżna z zeznaniami świadka D. R., syna ubezpieczonej i jednocześnie jej pracodawcy w latach 2016-2018. Zeznaniami ww. świadka Sąd również dał wiarę, ponieważ wynikały z nich te same okoliczności i fakty, na jakie wskazali pozostali świadkowie oraz ubezpieczona, której zeznania także zostały ocenione jako zasługujące na wiarę.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołanie G. R. podlegało uwzględnieniu.

Stosownie do treści art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004r. o świadczeniach przedemerytalnych (tekst jedn. Dz. U. z 2019r., poz. 2173 – dalej jako „u.ś.p.”) 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,
- 2) do dnia rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w którym była zatrudniona przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, ukończyła co najmniej 55 lat - kobieta oraz 60 lat - mężczyzna oraz posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 30 lat dla kobiet i 35 lat dla mężczyzn,
- 3) do dnia ogłoszenia upadłości prowadziła nieprzerwanie i przez okres nie krótszy niż 24 miesiące pozarolniczą działalność, w rozumieniu przepisów ustawy 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,

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,

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,

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.

Wskazany przepis przewiduje sześć grup uprawnionych do świadczenia przedemerytalnego, przy czym grupy te są względem siebie rozłączne. Do nabycia uprawnienia wystarczające jest spełnienie przesłanek przewidzianych w jednym z wymienionych punktów wraz z przesłankami określonymi w art. 2 ust. 3 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, który stanowi, że 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 (art. 2 ust. 3).

W rozpoznawanej sprawie bezsporne było, to że w ostatnim okresie zatrudnienia G. R. u D. R., ubezpieczona świadczyła pracę przez okres co najmniej 6 miesięcy (od 8 lutego 2016r. do 30 września 2018r.), jak również, że na datę rozwiązania tego stosunku pracy, tj. 30 września 2018r., wykazała łączny okres uprawniający do emerytury dłuższy niż 20 lat, ale nie przekraczający zarazem 30 lat (dokładnie 28 lat i 6 miesięcy). Poza sporem pozostawało również, że ubezpieczona przez okres co najmniej 6 miesięcy pobierała zasiłek dla bezrobotnych i nadal jest zarejestrowana jako osoba bezrobotna, a 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. Ponadto złożyła wniosek o przyznanie świadczenia przedemerytalnego w terminie nieprzekraczającym 30 dni od dnia wydania przez powiatowy urząd pracy dokumentu poświadczającego sześciomiesięczny okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych.

W decyzji z dnia 5 czerwca 2019r., jak również w wydanej później i także zaskarżonej przez ubezpieczoną decyzji z dnia 19 lipca 2019r., organ rentowy odmówił przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego wskazując, że G. R. nie posiada wymaganego stażu pracy, zaś w przypadku drugiej z wymienionych decyzji powołano się również na okoliczność, że ostatni pracodawca ubezpieczonej nie uległ likwidacji, a jedynie doszło do zawieszenia działalności.

Sąd nie podzielił stanowiska Zakładu. Okoliczność likwidacji pracodawcy stanowi element grupy przesłanek koniecznych do uzyskania prawa do świadczenia przedemerytalnego, określonych w art. 2 ust. 1 pkt 1 u.s.p. Ten

też przepis winien mieć zastosowanie w przedmiotowej sprawie, tym bardziej, że ubezpieczona spełnia określoną w tym przepisie przesłankę stażu pracy w wymiarze co najmniej 20 lat. Sporne było jednak, czy nastąpiła likwidacja pracodawcy. Dokonując analizy we wskazanym zakresie Sąd miał na względzie, że w orzecznictwie sądów powszechnych, jak również Sądu Najwyższego, przez długi czas wskazywano, że nie można mówić o „likwidacji pracodawcy”, jeśli tym pracodawcą jest osoba fizyczna. Zmiana tego stanowiska zaczęła się jednak rysować po 2010 roku. W szczególności w wyrokach z dnia 11 maja 2017r. (II UK 213/16, LEX nr 2312025) oraz z dnia 22 kwietnia 2015r. (II UK 185/14, LEX nr 1681884) Sąd Najwyższy akcentował, że pojęcie „likwidacji pracodawcy” na gruncie art. 2 ust. 1 pkt 1 u.ś.p. ma uniwersalny charakter i zawiera ten sam zespół desygnatów, niezależnie od formy organizacyjnej pracodawcy, natomiast 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 dokonana w ten sposób 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. Z aksjologicznego punktu widzenia nie ma uzasadnionych przesłanek do automatycznego wykluczenia z grona uprawnionych do świadczenia części pracowników z uwagi na zatrudnienie w określonym podmiocie mającym status pracodawcy. 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 więc cechy usprawiedliwiającej różnicowanie sytuacji pracownika na gruncie prawa do świadczenia przedemerytalnego. Powyższe oznacza, że w przypadku D. R. – pracodawcy G. R., będącego osobą fizyczną także można mówić o likwidacji pracodawcy w rozumieniu, jakie temu pojęciu nadaje art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych. Kluczowe dla rozstrzygnięcia sporu było w tej sytuacji, czy taka likwidacja faktycznie nastąpiła, biorąc pod uwagę akcentowaną przez organ rentowy okoliczność zawieszenia przez D. R. działalności gospodarczej, a nie jej wykreślenia z (...).

W tego rodzaju kwestii wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 maja 2017r. (II UK 213/16, LEX nr 2312025). Orzeczenie to zapadło na tle bardzo zbliżonego do rozpoznawanej sprawy stanu faktycznego, gdzie osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą także dokonała zgłoszenia zawieszenia prowadzenia działalności gospodarczej. W konkluzji swoich rozważań Sąd Najwyższy wskazał, że skoro osoba fizyczna w związku z zakończeniem prowadzenia działalności gospodarczej rozwiązała stosunek pracy z ostatnim pracownikiem, to przestała być podmiotem zatrudniającym, a w konsekwencji uznać można, że została zlikwidowana jako pracodawca. W uzasadnieniu tego orzeczenia Sąd Najwyższy zwrócił uwagę na to, że ustawa o świadczeniach przedemerytalnych nie zawiera legalnej definicji pojęcia „likwidacja pracodawcy”, takiej definicji brak jest także na gruncie unormowań kodeksu pracy, chociaż termin ten pojawia się w treści art. 41¹ k.p., ponadto posługują się nim także inne akty prawa pracy i prawa ubezpieczeń społecznych. Na tle wykładni art. 41¹ k.p. w orzecznictwie Sądu Najwyższego pierwotnie prezentowano stanowisko, zgodnie z którym likwidacja zakładu pracy to całkowite, stałe i faktyczne jego unieruchomienie jako całości (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 stycznia 1989r., I PRN 62/88, OSPiKA 1990/4/204). Pogląd ten, akcentujący tzw. likwidację przedmiotową, wyrażany był w judykaturze przed nowelizacją Kodeksu pracy ustawą z dnia 2 lutego 1996r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 24, poz. 110), wprowadzającą w miejsce zakładu pracy, jako podmiotu zatrudniającego, pojęcie pracodawcy. Nowelizacja ta wyeliminowała też z Kodeksu pracy termin „likwidacja zakładu pracy”, wiążąc w art. 41¹ i innych przepisach odnośne skutki prawne z „likwidacją pracodawcy”. Dało to asumpt do stwierdzenia, że skutki te powstają w razie utraty podmiotowości prawnej przez pracodawcę (zakład pracy w znaczeniu podmiotowym w dawnym rozumieniu k.p.), a nie w związku z całkowitym unieruchomieniem placówki zatrudnienia, tj. zniesieniem zakładu pracy w znaczeniu przedmiotowym. Od tamtej pory likwidację pracodawcy zaczęto łączyć z utratą jego bytu prawnego, a nie z faktyczną likwidacją placówki zatrudnienia (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 10 września 1998r., I PKN 310/98, OSNAPiUS 1999/19/614; z dnia 24 listopada 1998r., I PKN 455/98, OSNAPiUS 2000/1/24 i z dnia 4 października 2000r., I PKN 57/2000, OSNAPiUS 2002/9/210). Sąd Najwyższy zwrócił uwagę na to, że orzeczenia podejmujące temat likwidacji podmiotu zatrudniającego dotyczyły z reguły pracodawców będących jednostkami organizacyjnymi, podczas gdy z art. 3 k.p. wynika, że pojęcie pracodawcy jest szersze i obejmuje także osoby fizyczne. Sąd Najwyższy wskazał w związku z tym, że próbując określić, kiedy zachodzi likwidacja

pracodawcy - osoby fizycznej, należy zgodzić się z tezą, według której samo wykreślenie tej osoby z ewidencji działalności gospodarczej nie może być utożsamiane z likwidacją pracodawcy w rozumieniu art. 41¹ k.p. Decyzja ta ma skutki administracyjnoprawne, a jej charakter jest deklaratoryjny, nie stanowi o zniesieniu podmiotowości prawnej zgłaszającego. Możliwe jest ponadto, że osoba ta zaprzestała prowadzenia działalności gospodarczej (i zatrudniania pracowników), tracąc przymiot przedsiębiorcy, na długo przed zgłoszeniem tego faktu do ewidencji działalności gospodarczej, albo też kontynuuje faktycznie taką działalność, zatrudniając w tym celu pracowników, mimo uprzedniego wykreślenia jej z ewidencji działalności gospodarczej. Ponadto sama likwidacja jest pewnym procesem, zwykle rozciągniętym w czasie, obejmującym formalny stan związany z wyrejestrowaniem działalności w organie ewidencyjnym oraz faktyczne i trwałe zakończenie prowadzonej działalności i rozwiązanie w związku z tym stosunków pracy ze wszystkimi pracownikami w celu zakończenia działalności, z którą wiązało się prowadzenie zakładu pracy w znaczeniu przedmiotowym.

Powyższe oznacza, że jeśli pracodawca nie dokonał wyrejestrowania działalności gospodarczej, zgłosił natomiast w ewidencji jej zawieszenie, to nie sprzeciwia się uznaniu, że doszło do likwidacji tego pracodawcy (por. także wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 13 grudnia 2017 roku, III AUa 1286/16).

W kontekście powyższego Sąd Okręgowy zważył, że w przypadku ubezpieczonej można mówić o rozwiązaniu umowy o pracę z powodu likwidacji pracodawcy z uwagi na fakt, że D. R. faktycznie zaprzestał prowadzenia działalności gospodarczej. Jak wskazano, takiemu uznaniu nie stoi na przeszkodzie fakt, że pracodawca wnioskodawczyni nie dokonał wyrejestrowania działalności gospodarczej, a jedynie z dniem 26 listopada 2018r. zgłosił w ewidencji jej zawieszenie. Z dokonanych w sprawie ustaleń wynika, że firma (...) prowadzona przez syna ubezpieczonej D. R. została stworzona w celu wprowadzenia na rynek napoju o tożsamej nazwie. Mimo stosunkowo ambitnych założeń, w ślad za którymi szły istotne nakłady finansowe na towar, zatrudnienie pracowników w charakterze przedstawicieli handlowych oraz podejmowanie działań promocyjnych nastawionych na współpracę z dużymi sieciami handlowymi, ostatecznie powyższego celu nie udało się zrealizować. W latach 2015-2017 firma prowadziła sprzedaż na poziomie około 100.000,00 zł rocznie, co jednak nie przełożyło się na możliwość stworzenia sieci logistycznej, a w dalszej konsekwencji, na możliwość obsługi potencjalnych kontrahentów. Z uwagi na problemy logistyczne i brak odpowiedniego finansowania zamierzonych celów, na początku 2018 roku D. R. podjął decyzję o zakończeniu prowadzenia działalności gospodarczej. Od tamtej pory sukcesywnie podejmował czynności zmierzające do jej faktycznego zakończenia. Zrezygnował z zamówienia kolejnej partii towaru, zaś towar dotychczas niesprzedany uległ przeterminowaniu wkrótce po powzięciu decyzji o zakończeniu działalności, w efekcie czego firma nie miała możliwości prowadzenia sprzedaży. W kolejnych miesiącach 2018 roku doszło do zbycia ruchomości w postaci telefonów, tabletek oraz samochodów służbowych, a wcześniej również do zwolnienia zatrudnianych pracowników – handlowców, którzy mieli zajmować się promocją oferowanego przez firmę napoju. Przy tym podkreślenia wymaga fakt, że wnioskodawczyni była ostatnim pracownikiem, z którym pracodawca rozwiązał stosunek pracy. Co prawda z zeznań świadków wynika, że D. R. w 2018 roku zajmował się również sprzedażą, jednakże głównym zamierzeniem w tym czasie było zamknięcie działalności. Z zeznań D. R. wynika, że działania sprzedażowe dotyczyły w istocie wyprzedaży resztek towaru, który nie uległ przeterminowaniu, natomiast kontakty z klientami miały na celu „wyciszenie i w konsekwencji zamknięcie firmy”.

Opisane działania podjęte przez D. R. należy, zdaniem Sądu, traktować jako podejmowane z zamierzeniem faktycznego zaprzestania prowadzenia działalności gospodarczej. Działania te były przy tym racjonalne z perspektywy ekonomicznej,

służyły bowiem dokonaniu rozliczenia zobowiązań firmy oraz spieniężenia jej aktywów, jak również informowaniu kontrahentów o planowanym zakończeniu działalności. Sąd miał również na względzie, że po zgłoszeniu w ewidencji zawieszenia działalności D. R. podjął zatrudnienie w ramach stosunku pracy, co wobec wyprzedania aktywów firmy, zbycia towaru oraz zwolnienia wszystkich pracowników pozwala na uznanie, że zaprzestanie prowadzenia przez niego działalności można uznać za noszące cechy trwałości.

Powyższe ustalenia pozwalają zatem uznać, że D. R. formalnie i trwale zaprzestał prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej, a w konsekwencji powyższego, że rozwiązanie stosunku pracy z G. R. nastąpiło z powodu likwidacji pracodawcy w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 1 u.ś.p. Tym samym, wobec bezsporności zaistnienia pozostałych przesłanek określonych w ww. przepisie oraz

w art. 2 ust. 3 u.ś.p. – o czym była mowa na wstępie – stwierdzić należy, że ubezpieczona spełniła wszystkie przesłanki warunkujące przyznanie świadczenia przedemerytalnego.

W związku z powyższym decyzje organu rentowego odmawiające przyznania ubezpieczonej świadczenia przedemerytalnego podlegały zmianie na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c.

Sąd ustalając termin, od którego możliwe było przyznanie ubezpieczonej ww. świadczenia miał na względzie art. 7 ust. 1 oraz ust. 3 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, zgodnie z którym prawo do świadczenia przedemerytalnego ustala się na wniosek osoby zainteresowanej, od następnego dnia po dniu złożenia wniosku wraz z dokumentami. Do wniosku dołącza się 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. W rozpatrywanej sprawie G. R. złożyła wniosek o świadczenie przedemerytalne w dniu 8 kwietnia 2019r.

Z uwagi na brzmienie powołanego przepisu, Sąd zmienił zaskarżoną decyzję w ten sposób, że przyznał ubezpieczonej prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia następnego po dniu złożenia wniosku, czyli od 9 kwietnia 2019r.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015r. poz. 1800). Istotne przy ustalaniu wysokości tychże kosztów było to, że w ramach prowadzonego postępowania Sąd rozpoznał odwołania G. R. od dwóch odrębnych decyzji ZUS, przy czym mimo dokonania połączenia spraw na podstawie art. 219 k.p.c., każda z nich wciąż była sprawą samodzielną. W konsekwencji powyższego zasądzeniu od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. na rzecz G. R. podlegała kwota 360,00 zł (2 x 180,00 zł).

ZARZĄDZENIE

Odpis wyroku wraz z uzasadnieniem i aktami organu rentowego(...)