

Sygn. akt V U 376/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 stycznia 2017 r.

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

w składzie:

Przewodniczący: SSO Mirosława Molenda-Migdalewicz

Protokolant: star. sekr. sądowy Katarzyna Awsiukiewicz

po rozpoznaniu w dniu 11 stycznia 2017 r. w Legnicy

sprawy z wniosku S. M.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L.

o świadczenie przedemerytalne

na skutek odwołania S. M.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L.

z dnia 23 marca 2016 r.

znak (...)

I. **zmienia decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. z dnia 23 marca 2016 r. znak(...) w ten sposób, że przyznaje wnioskodawcy S. M. prawo do świadczenia przedemerytalnego od 15 stycznia 2016r.,**

II. **stwierdza, iż organ rentowy nie ponosi odpowiedzialności za opóźnienie w przyznaniu prawa do świadczenia.**

Sygn. akt V U 376/16

UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. decyzją z dnia 23 marca 2016 r., znak: (...), odmówił wnioskodawcy S. M. prawa do świadczenia przedemerytalnego, podnosząc, że ubezpieczony nie spełnił warunku określonego w art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych, gdyż zakończenie działalności gospodarczej przez osobę fizyczną zatrudniającą pracowników nie jest likwidacją pracodawcy, jak i warunku z art. 2 ust. 1 pkt 2 tej ustawy – ponieważ do dnia rozwiązania stosunku pracy, tj. do dnia 24 czerwca 2015 r., udowodnił łącznie 33 lata i 7 dni okresów składkowych i nieskładkowych wobec wymaganych 35 lat.

W odwołaniu od powyższej decyzji wnioskodawca wniósł o jej zmianę poprzez przyznanie mu prawa do świadczenia przedemerytalnego. Podniósł, że nie miał wpływu na wybór pracodawcy, gdyż pracując z (...) w L. został poniekąd przymuszony do podjęcia pracy w firmie (...), która działała wewnątrz firmy (...), aby zachować ciągłość zatrudnienia. Nie był przy tym informowany, czy firma (...) posiada osobowość prawną czy jest firmą osoby fizycznej. Uważa jednak, że nie powinien z tego powodu ponosić negatywnych konsekwencji.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. wniósł o oddalenie odwołania, argumentując jak w zaskarżonej decyzji. Dodatkowo podał, że przez „likwidację pracodawcy” w znaczeniu art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych rozumieć należy oznaczony przez właściwe przepisy prawa stan organizacyjny i majątkowy pracodawcy. Wskazał, że o likwidacji w sensie prawnym można mówić wyłącznie w stosunku do osób prawnych i jednostek organizacyjnych nieposiadających osobowości prawnej, a o świadczenie przedemerytalne na podstawie cyt. art. 2 ust. 1 pkt 1 nie może się ubiegać osoba zatrudniona przez osobę fizyczną. Powołał się przy tym na pogląd, jaki w wyroku z dnia 5 września 2001 r. w sprawie I PKN 830/00 wyraził Sąd Najwyższy, tj. że „o likwidacji pracodawcy nie można mówić wówczas, gdy jest nim osoba fizyczna. Przedsiębiorca może zakończyć i wyrejestrować działalność gospodarczą, co nie oznacza, że przestaje istnieć jako podmiot zatrudniający pracowników. Osoby zatrudnione nie są bowiem pracownikami działalności gospodarczej, którą prowadzi osoba fizyczna, ale pracownikami tej osoby”.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Wnioskodawca S. M., ur. (...), z dniem (...) ukończył 63 lata.

W okresie od 2 października 2012 r. do 1 października 2014 r. wnioskodawca był zatrudniony w Przedsiębiorstwie (...) Sp. z o.o. w L. na stanowisku ślusarza mechanika pod ziemią.

Ostatnim zatrudnieniem wnioskodawcy, trwającym od 2 października 2014 r. do 24 czerwca 2015 r., było zatrudnienie w firmie (...) w L. na stanowisku ślusarza –mechanika. Ww. firma była działalnością gospodarczą osoby fizycznej – K. S. i zajmowała się naprawą maszyn i urządzeń górniczych jako podwykonawca na rzecz Przedsiębiorstwa (...) Sp. z o.o. w L. (...). Korzystała ze sprzętu wynajętego od ww. Przedsiębiorstwa: warsztatu i narzędzi. Wnioskodawca pracę wykonywał w warsztatach remontowych na powierzchni. Jego stosunek pracy u ww. pracodawcy ustąpił na skutek wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę w związku z likwidacją przez niego działalności gospodarczej. W styczniu 2015 r. firma (...) popadła w kłopoty finansowe w związku z tym, że (...) nie wypłacił jej wynagrodzenia za wykonane usługi. (...) zaprzestała regulować w terminie lub w pełnej wysokości należności składowe ZUS i należności podatkowe. W związku z powyższym K. S. podjął decyzję o zwolnieniu pracowników i likwidacji działalności. Wnioskodawca był jednym z ostatnich zwolnionych przez K. S. pracowników. Zaprzestanie wykonywania działalności gospodarczej nastąpiło z dniem 25 czerwca 2015 r., a wykreślenie ww. działalności z Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej –z dniem 26 czerwca 2015 r. Od tego momentu K. S. trwale zaprzestał prowadzenia działalności gospodarczej pod firmą (...). Wymieniony figuruje na liście wierzycieli (...), ale po wykreśleniu działalności z ewidencji na jego rzecz nie wpłynęły żadne kwoty należne z tytułu prac wykonanych dla (...).

W 2016 r. K. S. został jednym z dwóch udziałowców w spółce –w Przedsiębiorstwie (...) Sp. z o.o. w L..

Od dnia 2 lipca 2015 r. S. M. został zarejestrowany w Powiatowym Urzędzie Pracy w P. jako osoba bezrobotna, z prawem do zasiłku. W czasie pobierania zasiłku dla bezrobotnych wnioskodawca nie odmówił bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej ani zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych czy robót publicznych.

W dniu 15 stycznia 2016 r. ubezpieczony złożył wniosek o przyznanie świadczenia przedemerytalnego. W wyniku rozpoznania tego wniosku ZUS Oddział w L. decyzją z dnia 23 marca 2016 r., zaskarżoną w niniejszej sprawie, odmówił wnioskodawcy prawa do świadczenia przedemerytalnego, wskazując, że nie spełnił on warunku określonego w art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, gdyż zakończenie działalności gospodarczej przez osobę fizyczną zatrudniającą pracowników nie jest likwidacją pracodawcy, oraz warunku z art. 2 ust. 1 pkt 2 tej ustawy – ponieważ do dnia rozwiązania stosunku pracy, tj. do dnia 24 czerwca 2015 r., udowodnił łącznie 33 lata i 7 dni okresów składkowych i nieskładkowych wobec wymaganych 35 lat.

S. M. do dnia 24 czerwca 2015 r. wykazał 33 lata i 7 dni okresów składkowych i nieskładkowych.

Dowód: dokumenty z akt ubezpieczeniowych ZUS: wniosek, świadectwa pracy, w tym

świadectwo pracy z dnia 24.06.2015 r. z firmy (...), zaświadczenie z PUP w

P.,

wypis z CEIDG, decyzja z dnia 23.03.2016 r.

zeznania świadka K. S. k. 31-31v, e-protokół z 11.01.2017 r. 00:02:16 i nast.

przesłuchanie wnioskodawcy k. 31v-32, e-protokół z 11.01.2017 r. 00:32:04 i nast.

Sąd zważył, co następuje:

Odwołanie zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią przepisu art. 2 ust. 1 pkt 1 i 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (t.jedn.: Dz.U. z 2013 r., poz. 170 z późn. zm.), prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje osobie, która:

1) do dnia rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z powodu likwidacji pracodawcy lub niewypłacalności pracodawcy, w rozumieniu przepisów o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, u którego była zatrudniona lub pozostawała w stosunku służbowym przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, ukończyła co najmniej 56 lat – kobieta oraz 61 lat – mężczyzna i posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn, lub

2) do dnia rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415, z późn. zm.), 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

W myśl zaś art. 2 ust. 3 cyt. 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.

W rozpoznawanej sprawie bezspornym było, że wnioskodawca do dnia rozwiązania -trwającego nie krócej niż 6 miesięcy- ostatniego stosunku pracy, ukończył 63 lata. Ponadto, niesporne było, że S. M. zarejestrowany był przez wymagany okres jako bezrobotny z prawem do zasiłku i w tym czasie nie odmówił bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji pracy oraz że złożył wniosek 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.

Spór w sprawie sprowadzał się natomiast do oceny przesłanki warunkującej prawo do świadczenia przedemerytalnego wymienionej w art. 2 ust. 1 pkt 1 ww. ustawy, a dokładnie okoliczności „likwidacji pracodawcy”. Organ rentowy stał na stanowisku, że w przypadku zatrudniania pracownika przez osobę fizyczną prowadzącą działalność gospodarczą nie

może być mowy o „likwidacji pracodawcy” w rozumieniu cyt. wyżej przepisu. Przeciwnego zdania był skarżący, który uważał że nie może być pokrzywdzony z tego powodu, że zatrudniała go osoba fizyczna. Zatrudniając się, nie ma on bowiem wpływu na formę organizacyjną, w jakiej działa jego przyszły pracodawca.

W ocenie Sądu, w rozpoznawanej sprawie stanowisko organu rentowego nie było słuszne. Dla jego poparcia organ powołał się m.in. na poglądy judykatury: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 września 2001 r. (I PKN 830/00) oraz wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 19 września 2012 r. (III AUa 720/12), których argumentacji tut. Sąd jednak nie podziela. Podziela natomiast stanowisko wyrażone w najnowszym orzecznictwie Sądu Najwyższego, tj. w wyroku z dnia 22 kwietnia 2015 r. wydanym w sprawie o sygn. II UK 185/14, a także w wyrokach Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 29 października 2015 r. (III AUa 762/15) oraz z dnia 9 sierpnia 2016 r. (III AUa 422/16), zgodnie z którymi „likwidacja pracodawcy” w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (t.j. Dz.U. z 2013 r. poz. 170) obejmuje także osobę fizyczną, która w sposób formalny i trwały zaprzestała prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej. W uzasadnieniach ww. orzeczeń Sądy w sposób obszerny rozważały kwestię rozumienia terminu „likwidacja pracodawcy” w kontekście uprawnień osób ubezpieczonych do świadczenia przedemerytalnego. Wskazywały, że 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 zaś, 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). A zatem, czy odmienny sposób uzyskania statusu pracodawcy powinien być pomijany przy ocenie zagadnienia związanego z jego likwidacją. Zdaniem ww. Sądów, koherentność wykładni prawa powinna uwzględniać znaczenie, jakie temu pojęciu nadaje art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (t.j. Dz.U. z 2013 r. poz.170). Przyjęcie koncepcji, że nie można mówić o likwidacji pracodawcy, gdy jest nim osoba fizyczna, 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 –zdaniem ww. Sądów– 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 istotą obrazuje 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 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 zatem 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 bowiem 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 zatem zabiegiem prawidłowym. Oderwanie zaś od gramatycznego brzmienia analizowanego przepisu staje się na gruncie ustawy o świadczeniach przedemerytalnych zabiegiem akceptowanym w orzecznictwie Sądu Najwyższego (por. wyroki SN z dnia 28 sierpnia 2013 r., I UK 57/13, OSNP 2014 nr 11, poz. 160 i z dnia 23 września 2014 r., II UK 562/13). W dalszych wywodach odniesiono się do wyrażonego w judykaturze stanowiska, zgodnie z którym likwidacja zakładu pracy to całkowite, stałe i faktyczne jego unieruchomienie jako całości (por. wyrok SN z dnia 18 stycznia 1989 r., I PRN 62/88, OSPiKA 1990 nr 4, poz. 204). A zatem, ma ona miejsce w razie przeprowadzenia we właściwym trybie i przez uprawnione podmioty określonego postępowania. W przypadku osoby fizycznej prowadzącej działalność gospodarczą, uzewnętrznieniem tego procesu jest zaś 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.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt rozpoznawanej sprawy, Sąd –po analizie materiału dowodowego zgromadzonego w postępowaniu– nie miał wątpliwości, że w niniejszej sprawie doszło do „likwidacji pracodawcy” w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych oraz że było to rzeczywistą przyczyną rozwiązania z wnioskodawcą umowy o pracę, a tym samym, że wnioskodawca spełnił przesłankę warunkującą przyznanie mu prawa do świadczenia przedemerytalnego. Jak wynika bowiem z informacji o wykreśleniu działalności gospodarczej K. S. z Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej, z zeznań wymienionego oraz z przesłuchania ubezpieczonego, powodem zwolnienia wnioskodawcy z pracy z dniem 24 czerwca 2015 r. był fakt zaprzestania prowadzenia działalności gospodarczej przez K. S.. Świadek ten popadł bowiem w zadłużenie w związku z nieotrzymaniem zapłaty za wykonane usługi od jednego z kontrahentów. Skutkiem tego było podjęcie decyzji o zwolnieniu zatrudnianych pracowników i zaprzestaniu działalności gospodarczej. Ten ostatni aspekt znalazł odzwierciedlenie w formalnym wyrejestrowaniu z dniem 26 czerwca 2015 r. działalności gospodarczej w organie ewidencyjnym. Firma (...) przestała także istnieć w znaczeniu materialnym. Wymieniony bowiem nie zachował żadnych przedmiotów majątkowych (narzędzi, magazynów, warsztatów itp.), które umożliwiałyby mu w dalszym ciągu prowadzenie działalności i zatrudnianie pracowników. Nie pozostał zatem żaden materialny substrat, mogący świadczyć o niezakończeniu prowadzonej działalności. Faktyczne i trwałe zakończenie działalności związanej z naprawą maszyn i urządzeń górniczych, którą K. S. prowadził pod firmą (...) i w której zatrudniał ubezpieczonego, potwierdził przy tym sam wymieniony, słuchany na rozprawie w dniu 11 stycznia 2017 r. Okoliczności tej w żaden sposób nie zmienia późniejsze podejmowanie przez wyżej wymienionego aktywności zawodowej (w charakterze udziałowca spółki z o.o. w 2016 r.). Uprawnienia wnioskodawcy w niniejszej sprawie oceniane są bowiem na dzień złożenia przez niego wniosku o świadczenie, a „likwidacja pracodawcy” na dzień zakończenia ostatniego stosunku pracy ubezpieczonego. W niniejszej sprawie zaś ten ostatni warunek wystąpił.

Z powyższych względów, Sąd uznał odwołanie wnioskodawcy za uzasadnione. S. M. wykazał bowiem spełnienie przesłanek z art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, tj. że rozwiązanie stosunku pracy u pracodawcy, u którego był zatrudniony przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, nastąpiło z powodu likwidacji pracodawcy, że do tego dnia ukończył 61 lat oraz że posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 25 lat, a dokładnie 33 lata i 7 dni. Skutkiem powyższego była zmiana zaskarżonej decyzji, w oparciu o przepis art. 477¹⁴ § 2 k.p.c., i przyznanie wnioskodawcy prawa do świadczenia przedemerytalnego od dnia 15 stycznia 2016 r., zgodnie z art. 11 pkt 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych w związku z art. 129 ust. 1 ustawy o emeryturach i rentach z FUS.

W związku z tym, że okoliczności służące ustaleniu faktycznego i trwałego zaprzestania prowadzenia działalności gospodarczej przez ostatniego pracodawcę wnioskodawcy będącego osobą fizyczną, świadczące o likwidacji tego pracodawcy, ustalone zostały dopiero w wyniku przeprowadzenia postępowania dowodowego w postępowaniu sądowym, a w związku z tym dopiero na tym etapie możliwa stała się ocena spełnienia przez wnioskodawcę przesłanek do przyznania mu prawa do spornego świadczenia, Sąd –przyznając S. M. prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia 15 stycznia 2016 r. jednocześnie uznał, że organ rentowy nie ponosi odpowiedzialności za opóźnienie w przyznaniu prawa do tego świadczenia (art. 11 pkt 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych w związku z art. 118 ust. 1a ustawy o emeryturach i rentach z FUS).