

Sygn. akt III AUa 762/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 października 2015 r.

Sąd Apelacyjny - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G.

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Michał Bober
Sędziowie:	SSA Maria Salańska - Szumakowicz (spr.) SSO del. Maria Ołtarzewska
Protokolant:	sekr.sądowy Angelika Judka

po rozpoznaniu w dniu 15 października 2015 r. w Gdańsku

sprawy K. M.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G.

o prawo do świadczenia przedemerytalnego

na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G.

od wyroku Sądu Okręgowego w Gdańsku VIII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 17 lutego 2015 r., sygn. akt VIII U 1544/14

oddala apelację.

SSA Maria Salańska – Szumakowicz SSA Michał Bober SSO del. Maria Ołtarzewska

Sygn. akt III AUa 762/15

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 8 sierpnia 2014 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. odmówił K. M. prawa do świadczenia przedemerytalnego. W uzasadnieniu decyzji wskazał, że z przedłożonej dokumentacji wynika, iż ubezpieczona udowodniła 28 lat i 10 dni okresów składkowych i nieskładkowych zamiast wymaganych 30 lat (art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych) lub 35 lat (art. 2 ust. 1 pkt 5 art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych).

Od powyższej decyzji odwołała się ubezpieczona K. M. wnosząc o przyznanie jej prawa do świadczenia przedemerytalnego. W uzasadnieniu wskazała, że spełniła wszystkie przesłanki do przyznania jej prawa do

świadczenia przedemerytalnego w oparciu o przepis art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, ponieważ skończyła 58 lat, ma staż pracy wynoszący 28 lat oraz nastąpiła likwidacja zakładu pracy.

Organ rentowy w odpowiedzi na odwołanie wniósł o jego oddalenie powołując się na argumentację wskazaną w zaskarżonej decyzji. Wskazał ponadto, że M. M. prowadzący działalność gospodarczą pod nazwą (...) M. M. z dniem 31 stycznia 2014 roku zaprzestał prowadzenia działalności gospodarczej zaś z dniem 3 lutego 2014 roku został wykreślony z rejestru.

Sąd Okręgowy w Bydgoszczy VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 17 lutego 2015 r. zmienił zaskarżoną decyzję i przyznał K. M. prawo do świadczenia przedemerytalnego poczynając od dnia 19 lipca 2014 r. oraz ustalił, iż pozwany organ rentowy nie ponosi odpowiedzialności za nieustalenie ostatniej okoliczności niezbędnej do wydania decyzji w sprawie. Swoje rozstrzygnięcie Sąd Okręgowy oparł na następujących ustaleniach i rozważaniach:

Decyzją z dnia 8 sierpnia 2014 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. odmówił K. M. prawa do świadczenia przedemerytalnego. W uzasadnieniu decyzji wskazał, że z przedłożonej dokumentacji wynika, iż ubezpieczona udowodniła 28 lat i 10 dni okresów składkowych i nieskładkowych zamiast wymaganych 30 lat (art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych) lub 35 lat (art. 2 ust. 1 pkt 5 art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych). Od powyższej decyzji odwołała się ubezpieczona K. M. wnosząc o przyznanie jej prawa do świadczenia przedemerytalnego. W uzasadnieniu wskazała, że spełniła wszystkie przesłanki do przyznania jej prawa do świadczenia przedemerytalnego w oparciu o przepis art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, ponieważ, skończyła 58 lat, ma staż pracy wynoszący 28 lat oraz nastąpiła likwidacja zakładu pracy. Organ rentowy w odpowiedzi na odwołanie wniósł o jego oddalenie powołując się na argumentację wskazaną w zaskarżonej decyzji. Wskazał ponadto, że M. M. prowadzący działalność gospodarczą pod nazwą (...) M. M. z dniem 31 stycznia 2014 roku zaprzestał prowadzenia działalności gospodarczej zaś z dniem 3 lutego 2014 roku został wykreślony z rejestru.

Nadto Sąd Okręgowy ustalił, iż ubezpieczona K. M. urodziła się w dniu (...). W dniu 18 lipca 2014 roku złożyła w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. wniosek o świadczenie przedemerytalne. Na dzień złożenia wniosku wykazała 28 lat i 10 dni okresów składkowych i nieskładkowych. K. M. w okresie od 2 stycznia 2013 roku do dnia 4 stycznia 2014 roku zatrudniona była u M. M. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...) M. M. na stanowisku pracownika biurowego na podstawie umowy o pracę na czas określony do dnia 31 grudnia 2016 roku. Rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło w wyniku wypowiedzenia w związku z planowanym zakończeniem działalności gospodarczej przez M. M.. Zakończenie działalności gospodarczej nastąpiło w dniu 31 stycznia 2014 roku zaś wykreślenie go z rejestru nastąpiło z dniem 3 lutego 2014 roku. Sąd Okręgowy wskazał, iż od dnia 7 stycznia 2014 roku skarżąca zarejestrowana jest w Powiatowym Urzędzie Pracy w W. jako osoba bezrobotna. W okresie od 15 stycznia 2014 roku do dnia 15 lipca 2014 roku ubezpieczona pobierała zasiłek dla bezrobotnych. W tym czasie nie odmówiła beznieuzasadnionej przyczyny przyjęcia odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych. Decyzją z dnia 8 sierpnia 2014 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. odmówił jej prawa do świadczenia przedemerytalnego.

Stan faktyczny Sąd Okręgowy ustalił w oparciu o dokumenty zawarte w aktach sprawy, w tym w aktach ubezpieczeniowych, których wiarygodność nie była kwestionowana w trakcie postępowania przez żadną ze stron, zatem również Sąd Okręgowy uznał je za miarodajne dla dokonania ustaleń. Sąd Okręgowy dał również wiarę świadectwu pracy znajdującemu się w aktach osobowych ubezpieczonej albowiem przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę została potwierdzona przez byłego pracodawcę. Jednocześnie Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, iż w pozostałych świadectwach pracy wskazana została prawdziwa podstawa rozwiązania stosunku pracy, albowiem było nią wypowiedzenie umowy o pracę przez pracodawcę. Dodanie przez niego zwrotu z powodu likwidacji zakładu pracy jedynie doprecyzowuje powód wypowiedzenia nie zmieniając jednocześnie sposobu rozwiązania stosunku pracy. Sąd Okręgowy uznał również za wiarygodne zeznania M. M., ponieważ były one spójne i logiczne, a ponadto zgodne były z dokumentami zebranymi w aktach sprawy.

Przechodząc do rozważań merytorycznych Sąd Okręgowy wskazał, iż zgodnie z art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. z 2013 r., poz. 170 z późn. 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 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 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. Nr 99, poz. 1001), zwanej dalej "ustawą o promocji zatrudnienia", w którym była zatrudniona przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, ukończyła co najmniej 55 lat - kobieta oraz 60 lat - mężczyzna oraz posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 30 lat dla kobiet i 35 lat dla mężczyzn, lub do dnia ogłoszenia upadłości prowadziła nieprzerwanie i przez okres nie krótszy niż 24 miesiące pozarolniczą działalność, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. Nr 137, poz. 887, z późn. zm.), zwanej dalej "ustawą o systemie ubezpieczeń społecznych" i za ten okres opłaciła składki na ubezpieczenia społeczne oraz do dnia ogłoszenia upadłości ukończyła co najmniej 56 lat - kobieta i 61 lat - mężczyzna i posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn, lub 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 ustало prawo do renty, ukończyła co najmniej 55 lat - kobieta oraz 60 lat - mężczyzna i osiągnęła okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn, lub do dnia rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia, w którym była zatrudniona przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 35 lat dla kobiet i 40 lat dla mężczyzn, lub 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. Sąd Okręgowy wskazał, iż w myśl ust. 2 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 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2009 r. Nr 153, poz. 1227 ze zm.). Zgodnie z art. 2 ust. 3 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych świadczenie przedemerytalne przysługuje osobie określonej w ust. 1 po upływie co najmniej 6 miesięcy pobierania zasiłku dla bezrobotnych, o którym mowa w ustawie o promocji zatrudnienia, jeżeli osoba ta spełnia łącznie następujące warunki:

- nadal jest zarejestrowana jako bezrobotna; 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;

- złoży 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.

Sąd Okręgowy stwierdził, iż kwestia sporna w przedmiotowej sprawie sprowadzała się do ustalenia, czy rozwiązanie stosunku pracy z ubezpieczoną nastąpiło z powodu likwidacji pracodawcy. Natomiast spełnienie przez ubezpieczoną pozostałych przesłanek było między stronami bezsporne. Sąd Okręgowy przypomniał, iż ubezpieczona zatrudniona została przez M. M. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...) M. M., a więc przez osobę fizyczną – przedsiębiorcę, prowadzącego we własnym imieniu działalność gospodarczą. Jednocześnie Sąd Okręgowy miał na uwadze, że rozwiązanie z nią stosunku pracy, zgodnie z ustalonym przez Sąd stanem faktycznym, nastąpiło z powodu planu zakończenia przez niego działalności gospodarczej, które nastąpiło w dniu 31 stycznia 2014 roku. Sąd Okręgowy stwierdził zatem, że gdyby ubezpieczona do dnia rozwiązania stosunku pracy legitymowała się okresem uprawniającym do emerytury, wynoszącym co najmniej 30 lat, to nabyłaby prawo do świadczenia przedemerytalnego, gdyż spełniłaby przesłanki wymienione w treści art. 2 ust. 1 pkt 2 cyt. ustawy. Tymczasem Sąd Okręgowy wskazał,

iż skarżąca posiada staż ubezpieczeniowy wynoszący jedynie 28 lat i 10 dni, zatem dla nabycia prawa do świadczenia musiałaby spełnić przesłankę wymienioną w art. 2 ust. 1 pkt 1 cyt. ustawy czyli stosunek pracy musiałby ulec rozwiązaniu z powodu likwidacji pracodawcy. Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, iż likwidacja pracodawcy jest pojęciem prawnym, niezdefiniowanym w ustawie o świadczeniach przedemerytalnych, dlatego należy sięgnąć do orzecznictwa i poglądów doktryny dotyczących pojęcia "likwidacji pracodawcy", wypracowanych na tle art. 41⁽⁽¹⁾⁾k.p. Sąd Okręgowy wyjaśnił, iż skutkiem likwidacji pracodawcy w znaczeniu przedmiotowym jest jego unicestwienie, zaś w znaczeniu podmiotowym – zakończenie jego bytu prawnego, co oznacza, że przestaje istnieć podmiot, który mógłby dokonywać czynności prawnych wobec pracowników (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 września 2008 r., II PK 44/08, OSNP 2010/5-6/58). Sąd Okręgowy wskazał, iż o likwidacji pracodawcy nie można zatem 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. Zakończenie działalności gospodarczej jest z całą pewnością uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, zatem rozwiązanie stosunku pracy z tej przyczyny może uprawniać do świadczenia przedemerytalnego, o ile spełnione są pozostałe przesłanki wymienione w ustawie o świadczeniach przedemerytalnych. Zakończenie działalności gospodarczej nie jest jednak likwidacją pracodawcy (tak też Sąd Apelacyjny w Lublinie w wyroku z dnia 19 września 2012 r. wydanym w sprawie o sygnaturze akt III AUa 720/12). Jednocześnie Sąd Okręgowy w pełni podziela pogląd Sądu Najwyższego, w świetle którego wykreślenie osoby fizycznej z ewidencji działalności gospodarczej nie jest likwidacją pracodawcy (wyrok z dnia 5 września 2001 r. I PKN 830/00 OSNP 2003/15/355). O świadczenie przedemerytalne na podstawie art. 2 ust. 1 pkt 1 cyt. ustawy nie będzie zatem mogła ubiegać się osoba zatrudniona przez osobę fizyczną ("Świadczenia przedemerytalne" Komentarz Wojciech Matejko, wydawnictwo C.H. Beck).

Mając zatem powyższe na uwadze Sąd Okręgowy stwierdził, iż stosunek pracy z ubezpieczoną nie został rozwiązany z powodu likwidacji pracodawcy, ale z przyczyn leżących po jego stronie. Tym samym ubezpieczonej nie przysługuje prawo do świadczenia przedemerytalnego w trybie art. 2 ust. 1 pkt 1 cyt. ustawy. Sąd Okręgowy wskazał, iż prawo to nie przysługuje jej z mocy art. 2 ust. 1 pkt 2 tej ustawy, mimo że stosunek pracy został rozwiązany z przyczyn dotyczących zakładu pracy, gdyż do dnia rozwiązania umowy o pracę nie osiągnęła ona okresu uprawniającego do emerytury, wynoszący co najmniej 30 lat. Z powyższych względów, w ocenie Sądu Okręgowego, odwołanie ubezpieczonej od zaskarżonej decyzji powinno być oddalone. Sąd Okręgowy omyłkowo jednakże uznał, iż ubezpieczona spełnia wszystkie przesłanki do przyznania jej prawa do świadczenia przedemerytalnego z przepisu art. 2 ust. 1 pkt 1 cytowanej ustawy. W konkluzji, Sąd Okręgowy błędnie działając w oparciu o przepis art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. w związku z przywołanymi wyżej przepisami ustawy o świadczeniach przedemerytalnych zmienił zaskarżoną decyzję w ten sposób, że przyznał ubezpieczonemu prawo do świadczenia przedemerytalnego. Jednocześnie, w punkcie II wyroku, Sąd Okręgowy uznał, iż pozwany organ rentowy nie ponosi odpowiedzialności za nie ustalenie ostatniej okoliczności niezbędnej do wydania decyzji.

Apelacje od wyroku wniósł pozwany organ rentowy zaskarżając powyższy wyrok w całości, zarzucając naruszenie przepisów prawa materialnego - art. 2 ust. 1 pkt 1 i 2 ustawy z dnia 30.04.2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. z 2013 r., poz.170 ze zm.) poprzez uznanie, że ubezpieczona spełnia warunki do uzyskania prawa do świadczenia przedemerytalnego.

Wskazując na powyższe pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie odwołania, ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd I instancji, z przyczyn podanych w uzasadnieniu.

W uzasadnieniu apelacji pozwany organ rentowy wskazał, iż zgodnie z przepisami art. 2 ust.1 pkt 1 ustawy z dnia 30.04.2004r. o świadczeniach przedemerytalnych (j. t. Dz. U. z 2013 r., poz. 170 ze zm.) świadczenie przedemerytalne 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 zaś z przepisami art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 30.04.2004r. o świadczeniach przedemerytalnych (j. t. Dz. U. z 2013 r., poz. 170 ze zm.) świadczenie przedemerytalne przysługuje osobie, która do dnia rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415, z późn. zm.), zwanej dalej "ustawą o promocji zatrudnienia", w którym była zatrudniona przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, ukończyła co najmniej 55 lat - kobieta oraz 60 lat - mężczyzna oraz posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 30 lat dla kobiet i 35 lat dla mężczyzn. Ponadto prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje osobie, która 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:

- nadal jest zarejestrowana jako bezrobotna;
- 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;
- 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.

Apelujący zarzucił, iż z przedłożonych dokumentów wynika, że wnioskodawczyni zamiast 30 lat okresów składkowych i nieskładkowych udowodniła jedynie 28 lat, o miesiący i 10 dni okresów składkowych i nieskładkowych. Ponadto pozwany podniósł, że ubezpieczona była zatrudniona u ostatniego pracodawcy w firmie (...) M. M. w R. w okresie od dnia 02.01.2013 r. do dnia 04.01.2014 r. przy czym rozwiązanie stosunku pracy zgodnie ze świadectwem pracy z dnia 04.01.2014 r. (karta 13 akt) nastąpiło wskutek wypowiedzenia przez pracodawcę (art. 30 § 1, pkt 2 K.p.) Apelujący zwrócił uwagę, że z dodatkowo przeprowadzonego postępowania ustalono, iż firma (...) M. M. zaprzestała działalności z dniem 31.01.2014 r., a z dniem 03.02.2014 r. została wykreślona z rejestru. A zatem nie nastąpiła likwidacja przedsiębiorstwa. Apelujący wskazał, iż zgodnie z zaświadczeniem z PUP w W. z dnia 16.07.2014 r. (k. 15 akt) ubezpieczona jest zarejestrowana od dnia 07.01.2014 r. jako bezrobotna i pobiera zasiłek dla bezrobotnych od dnia 15.01.2014 r. do 15.07.2014 r. Wnioskodawczyni w w/w okresie nie odmówiła przyjęcia propozycji pracy. Sąd I instancji w oparciu o przedłożone przez strony dokumenty, w tym akta ubezpieczeniowe, ustalił stan faktyczny jak w odpowiedzi na odwołanie. Apelujący zwrócił uwagę, iż w uzasadnieniu Sąd I instancji wskazał, że omyłkowo zastosował w sprawie przepisy art. 2 ust 1 pkt 1 ustawy z dnia 30.04.2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (j. t. Dz. U. 2013 r., poz.170 ze zm.), ponieważ stosunek pracy nie został rozwiązany z powodu likwidacji pracodawcy, ale z przyczyn leżących po jego stronie. A zatem, w ocenie apelującego, nie znajduje w sprawie zastosowania art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych. Zdaniem apelującego nie ma również podstaw do przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego na podstawie art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 30.04.2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych, ponieważ ubezpieczona do dnia rozwiązania stosunku pracy nie udowodniła wymaganych 30 lat okresów składkowych i nieskładkowych. Wobec powyższego, w ocenie skarżącego, zaskarżony wyrok Sądu Okręgowego z dnia 17 lutego 2015 r., sygn. akt VIII U 1544/14 w dotychczasowym brzmieniu nie może ostać się w obrocie prawnym.

W odpowiedzi na apelację ubezpieczona wniosła o jej oddalenie, jednocześnie przywołała wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 2015 r., sygn. akt: II UK 185/14 oraz z dnia 4 marca 2015 r., sygn. akt: I UK 255/14, w myśl których przez likwidację pracodawcy w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych należy rozumieć także osobę fizyczną, która w sposób formalny i trwały zaprzestała prowadzenia działalności gospodarczej. Ubezpieczona dodała, iż wielce niesprawiedliwym jest różnicowanie, które pozwala na przyznanie prawa do świadczenia emerytalnego jedynie w przypadku zatrudnienia przez osobę prawną lub tzw. ułomną osobę prawną.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego organu rentowego nie zasługiwała na uwzględnienie, bowiem nie zawiera zarzutów skutkujących zmianą lub uchyleniem zaskarżonego wyroku. Nie zachodzą też okoliczności uzasadniające uchylenie wyroku z urzędu.

Przedmiotem sporu między stronami była kwestia czy wnioskodawczyni K. M. spełniła kumulatywnie przesłanki przyznania jej prawa do świadczenia przedemerytalnego. Przesłanki te określa przepis art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 30.04.2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz.U. nr 120/2004r. poz. 1252 ze zm. – dalej: „ustawa o świadczeniach przedemerytalnych”), zgodnie z którym 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, ze zm.), zwanej dalej "ustawą o promocji zatrudnienia", w którym była zatrudniona przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, ukończyła co najmniej 55 lat - kobieta oraz 60 lat - mężczyzna oraz posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 30 lat dla kobiet i 35 lat dla mężczyzn, lub

3) do dnia ogłoszenia upadłości prowadziła nieprzerwanie i przez okres nie krótszy niż 24 miesiące pozarolniczą działalność, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2009 r. Nr 205, poz. 1585, ze zm.), zwanej dalej "ustawą o systemie ubezpieczeń społecznych", i za ten okres opłaciła składki na ubezpieczenia społeczne oraz do dnia ogłoszenia upadłości ukończyła co najmniej 56 lat - kobieta i 61 lat - mężczyzna i posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn, lub

4) zarejestrowała się we właściwym powiatowym urzędzie pracy w ciągu 30 dni od dnia ustania prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy, pobieranej nieprzerwanie przez okres co najmniej 5 lat, i do dnia, w którym ustało prawo do renty, ukończyła co najmniej 55 lat - kobieta oraz 60 lat - mężczyzna i osiągnęła okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn, lub

5) do dnia rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia, w którym była zatrudniona przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 35 lat dla kobiet i 40 lat dla mężczyzn, lub

6) do dnia 31 grudnia roku poprzedzającego rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego, z powodu likwidacji pracodawcy lub niewypłacalności pracodawcy, w rozumieniu przepisów o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, u którego była zatrudniona lub pozostawała w stosunku służbowym przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, posiadała okres uprawniający do emerytury wynoszący co najmniej 34 lata dla kobiet i 39 lat dla mężczyzn.

Przepis ten tworzy zatem sześć grup osób uprawnionych podmiotów do świadczenia przedemerytalnego, przy czym grupy te są względem siebie rozłączne, a zatem do nabycia uprawnienia wystarczające jest spełnienie warunków zawartych w jednym z wymienionych punktów, wraz z warunkami określonymi w przepisach szczególnych. Wskazane w poszczególnych punktach przepisu warunki sprowadzają się do osiągnięcia przez ubezpieczonego określonego wieku oraz stażu, a także do pozostawania bez pracy ze względu na wymienione enumeratywnie przyczyny.

Podkreślenia wymaga, iż sąd ma obowiązek zbadania wszystkich przesłanek prawa do świadczenia przedemerytalnego, co w okolicznościach niniejszej sprawy, przy określonej sytuacji faktycznej i prawnej wnioskodawczyni, oznacza konieczność zbadania przesłanek, o których mowa w art. 2 ust. 1 pkt 1 i 3 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych.

Odnosnie przesłanek dotyczących wieku i stażu ubezpieczonego, wskazać należy, iż osiągnięcie okresu uprawniającego do emerytury, podobnie jak uzyskanie stosownego wieku 56 lub 61 lat powinno nastąpić najpóźniej w przeddzień rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego. Wskazać także należy, iż ustalenie wymiaru okresu uprawniającego do emerytury w postępowaniu w sprawie świadczenia przedemerytalnego ma później istotne znaczenie dla ustaleń organu rentowego w trakcie postępowania o przyznanie prawa do emerytury. Organ rentowy wydający decyzję w sprawie prawa do świadczenia przedemerytalnego, z mocy art. 180 k.p.a. w zw. z art. 11 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych w części, w jakiej ten ostatni przepis odsyła do art. 124 ustawy z dnia 17.12.1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych związany jest treścią art. 110 k.p.a. Zgodnie zaś z tym przepisem, organ administracji publicznej, który wydał decyzję, jest nią związany od chwili doręczenia lub ogłoszenia, o ile k.p.a. nie stanowi inaczej. Związanie wydaną decyzją oznacza zarówno bezwzględny nakaz przyjęcia, że nastąpiło zdarzenie prawne skonkretyzowane w sentencji decyzji, jak również, że nastąpiły okoliczności prawne i faktyczne udowodnione w toku postępowania poprzedzającego wydanie decyzji, znajdujące zwykle swe odbicie w jej uzasadnieniu. Ustalenie zatem przez organ rentowy na etapie przyznawania prawa do świadczenia przedemerytalnego, że zainteresowany legitymuje się niezbędnym do nabycia tego prawa okresem uprawniającym do emerytury, skutkuje zatem uznaniem, iż co najmniej taki sam okres jest również niewątpliwy na etapie ustaleń w postępowaniu o przyznanie prawa do emerytury. Ustalenia takie mogłyby zostać zmienione tylko po uprzedniej zmianie lub uchyleniu decyzji przyznającej prawo do świadczenia przedemerytalnego w jednym z nadzwyczajnych trybów (zob. Komentarz do ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, fragment pozycji: A. Kopeć, W. Maciejko, M. Wojewódka, Świadczenia emerytalne. Komentarz, Legalis).

W niniejszej sprawie niespornym było, iż ubezpieczona ukończyła 56 lat oraz posiada 20-letni okres składkowy i nieskładkowy.

Kwestia sporna sprowadzała się do ustalenia, czy rozwiązanie stosunku pracy z ubezpieczoną nastąpiło z powodu likwidacji pracodawcy.

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 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1996 r. Nr 24, poz. 110) z dniem 2 czerwca 1996 r. i do tej pory stanowiło przedmiot licznych wypowiedzi judykatury (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 19 września 1996 r., I PRN 101/95, OSNP 1997 Nr 7, poz. 112; 19 grudnia 1997 r., I PKN 448/97, Lex nr 34181; 18 lutego 1998 r., II UKN 525/97, OSP 1999 nr 7 - 8, poz. 130; 20 października 1998 r., I PKN 390/98, Wspólnota 2000 Nr 6, poz. 19; 22 sierpnia 2003 r., I PK 284/02, Lex nr 119663; 4 listopada 2004 r., I PK 25/04, Lex nr 151288; 18 października 2011 r., III UK 22/11, OSNP 2012 nr 21-22, poz. 266; 18 września 2013 r., II PK 4/13, Lex nr 1375183 oraz uchwała Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2007 r., I PZP 7/07, OSNP 2008 nr 5 - 6, poz. 55). Równolegle w doktrynie poszukiwano odpowiedzi na pytanie o konstytutywne cechy podmiotu zatrudniającego (por. Z. Hajn, Pojęcie pracodawcy po nowelizacji Kodeksu pracy, cz. 1, PiZS 1997 r. nr 5 oraz cz. 2, PiZS 1997 r. nr 6; K. Jaśkowski, E. Maniewska, Kodeks pracy. Komentarz, Kraków 2003 r.; M. Gersdorf, Jeszcze w sprawie sporu o pojęcie pracodawcy, PiZS 1997 r. nr 2, s. 35).

Sąd Apelacyjny w całej rozciągłości podziela stanowisko Sądu Najwyższego zaprezentowane w wyroku z dnia 22 kwietnia 2015 r., sygn. akt: II UK 185/14, zgodnie z którym likwidacja pracodawcy, w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (tekst jedn.: Dz. U. z 2013 r. poz. 170),

obejmuje także osobę fizyczną, która w sposób formalny i trwały zaprzestała prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej.

Powyższe przykłady skłaniają do refleksji, iż zarówno judykatura, jak i literatura fachowa wyjaśniają zagadnienie związane z pojęciem pracodawcy w sposób wyczerpujący. Tym samym nie budzi sporu, że taki status przysługuje osobie fizycznej. Pozostając w tym nurcie rozważań rysuje się dodatkowa kwestia, czy pracodawcą pozostaje osoba fizyczna, gdy świadczona na jej rzecz praca pozostaje w związku z prowadzoną przez nią działalnością gospodarczą. Wykładnia językowa art. 3 k.p. pozwala na sformułowanie tezy, iż za pracodawcę uważa się osobę fizyczną, o ile zatrudnia pracowników (pracownika). Obojętny jest natomiast cel zatrudnienia, a mianowicie czy pozostaje on w związku z prowadzoną działalnością gospodarczą. W judykaturze Sądu Najwyższego wyrażono stanowisko, że osoba fizyczna może być pracodawcą (art. 3 k.p.) również, gdy świadczona na jej rzecz praca pozostaje w związku z prowadzoną przez nią działalnością gospodarczą (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2001 r., I UKN 274/00, OSNP 2002 Nr 21, poz. 533 z aprobowaną glosą A. Rutka, MoPr. 2005 r. nr 5, str. 24).

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 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (tekst jedn.: Dz. U. z 2013 r. poz. 170). 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 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn.: 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 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 sierpnia 2013 r., I UK 57/13, OSNP 2014 Nr 11, poz. 160; 23 września 2014 r., II UK 562/13, Lex nr 1541255). 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. 41¹ 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 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników - tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 192; art. 121 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej - tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 144; art. 18 ust. 3 pkt 2 ustawy z dnia 29 maja 1974 r. o zaopatrzeniu inwalidów wojennych i wojskowych oraz ich rodzin - tekst jedn.: Dz. U. z 2010 r. Nr 101, poz. 648 z późn. zm.; art. 30 ust. 1 pkt 1 i ust. 3 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa-tekst jedn.: 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 stycznia 1989 r., I PRN 62/88, OSPiKA 1990 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 5 września 2001 r., I PKN 830/00, OSNP 2003 Nr 15, poz. 355). Trafnie ilustruje omawiane zagadnienie wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 grudnia 2009 r., 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 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 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (tekst jedn.: Dz. U. z 2013 r. poz. 170), obejmuje także osobę fizyczną, która w sposób formalny i trwały zaprzestała prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej.

Reasumując, stwierdzić należy, iż wnioskodawczyni świadczyła pracę na rzecz M. M. który w sposób formalny i trwały zaprzestał prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej. Jak wynika z zeznań świadka M. M. sprzedał on halę produkcyjną, zwolnił pracowników, z dniem 31 stycznia 2014 r. zaprzestał prowadzenia działalności gospodarczej, zaś z dniem 3 lutego 2014 r. został wykreślony z rejestru, co umożliwia przyznanie jej prawa do świadczenia przedemerytalnego na podstawie art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Apelacyjny na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację pozwanego organu rentowego.

SSA Maria Sałańska-Szumakowicz SSA Michał Bober SSO del. Maria Ołtarzewska