

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 5 sierpnia 2015 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w Ł. po rozpatrzeniu wniosku z dnia 22 czerwca 2015 roku, odmówił M. K. prawa do świadczenia przedemerytalnego. W uzasadnieniu decyzji organ rentowy wskazał, że ubezpieczony nie spełnia warunku dotyczącego rozwiązania stosunku pracy z powodu likwidacji zakładu pracy. Zdaniem organu rentowego rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło, bowiem na skutek zaprzestania prowadzenia działalności przez pracodawcę. Wskazano, że ustanie tytułu ubezpieczenia u osoby fizycznej nie jest likwidacją pracodawcy. Pracodawca, który zatrudniał wnioskodawcę mógł zakończyć i wyrejestrować działalność gospodarczą, co nie oznacza, że przestał istnieć, jako podmiot zatrudniający pracowników. Osoby zatrudnione nie są bowiem pracownikami działalności gospodarczej, którą prowadzi osoba fizyczna, ale pracownikami tej osoby.

/decyzja – k. 46 - odwrót plik II akt ZUS/

M. K. w dniu 24 sierpnia 2015 roku złożył odwołanie od powyższej decyzji, podnosząc, iż zakład pracy został zlikwidowany, a nie zawieszony.

/odwołanie – k. 2/

W odpowiedzi na odwołanie z dnia 10 września 2015 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych wniósł o jego oddalenie, z przyczyn wskazanych w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji.

/odpowiedź na odwołanie - k. 3 -3 odwrót/

Na rozprawie w dniu 21 marca 2016 roku wnioskodawca poparł odwołanie, pełnomocnik organu rentowego wniósł natomiast o jego oddalenie.

/oświadczenie wnioskodawcy i pełnomocnika ZUS: 00:00:46- 00:00:58 – płyta CD k. 14/

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

M. K. urodził się w dniu (...).

/okoliczność bezsporna, a nadto wniosek – plik II akt ZUS/

W dniu 22 czerwca 2015 roku wnioskodawca złożył wniosek o przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego.

/okoliczność bezsporna, a nadto wniosek – plik II akt ZUS/

Zakład Ubezpieczeń Społecznych uwzględnił wnioskodawcy 36 lat, 8 miesięcy i 4 dni okresów składkowych oraz 1 rok, 11 miesięcy i 5 dni okresów nieskładkowych.

/wyliczenie k. 45 plik II akt ZUS/

W okresie od 1 czerwca 1994 roku do 15 lutego 1995 roku oraz od 1 marca 1996 roku do 31 maja 2014 roku wnioskodawca był zatrudniony w Przedsiębiorstwie Budowlano – (...) na stanowisku murarza - ceramika.

/ świadectwa pracy –k.9 i 12 plik II akt ZUS /

W dniu 30 kwietnia 2014 roku pracodawca - Przedsiębiorstwo Budowlano – (...) rozwiązał z wnioskodawcą umowę o pracę zawartą w dniu

1 marca 1996 roku z zastosowaniem skróconego okresu wypowiedzenia, który wynosił

1 miesiąc i upłynął w dniu 31 maja 2014 roku. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazano likwidację zakładu pracy Przedsiębiorstwa Budowlano – (...) (...) z dniem 31 maja 2014 roku.

/ rozwiązanie umowy o pracę k. 13 plik II akt ZUS/

S. S. rozpoczął prowadzenie działalności gospodarczej pod firmą Przedsiębiorstwo Budowlano – (...) w dniu 1 maja 1991 roku. Przedmiotem działalności gospodarczej były roboty budowlane związane ze wznoszeniem budynków mieszkalnych i niemieszkalnych. W dniu 31 maja 2014 roku S. S. zaprzestał wykonywania działalności gospodarczej, natomiast w dniu 2 czerwca 2014 roku dokonano wykreślenia wpisu podmiotu z centralnej ewidencji prowadzenia działalności gospodarczej.

/ Centralna Ewidencja i Informacja o Działalności gospodarczej k. 10 /

S. S. w ostatnim okresie przed wyrejestrowaniem działalności zatrudniał 7 pracowników na stanowiskach: malarzy i murarzy. Problemy finansowe firmy wynikające z przerostu wydatków nad zyskami doprowadziły do likwidacji przedsiębiorstwa, która nastąpiła z dniem 2 czerwca 2014 roku, gdy działalność gospodarcza została wykreślona z wpisu do ewidencji działalności gospodarczej. M. K. oraz pozostali pracownicy otrzymali wypowiedzenia umów o pracę z tych samych przyczyn – likwidacja zakładu pracy. Właściciel S. S. nie podjął prowadzenia innej działalności, nikt nie przejął również tego przedsiębiorstwa. S. S. posiadał majątek w postaci sprzętu, który po wyrejestrowaniu działalności nie został sprzedany. S. S. po zakończeniu prowadzenia działalności gospodarczej i jej wyrejestrowaniu podjął zatrudnienie na podstawie umowy o pracę, a następnie na podstawie umowy zlecenia.

/zeznania wnioskodawcy M. K.: 00:00:58- 00:05:31 – płyta CD k. 14 w zw. z 00:10:22 – 00:10:37 – płyta CD k.19, zeznania świadka S. S.: 00:02:24- 00:07:49; 00:07:49 – 00:08:53 – płyta CD k. 19/

Wnioskodawca jest zarejestrowany w Powiatowym Urzędzie Pracy w Ł. nadal od dnia 26 listopada 2014 roku jako osoba bezrobotna. Zaświadczeniem Powiatowego Urzędu Pracy w Ł., wydanym w dniu 19 czerwca 2015 roku poświadczono sześciomiesięczny okres pobierania przez wnioskodawcę zasiłku dla bezrobotnych od dnia 26 listopada 2014 roku do dnia 25 maja 2015 roku.

/zaświadczenie z PUP w Ł. – k 14-15 plik II akt ZUS/

Wnioskodawca nie odmówił bez uzasadnionej przyczyny propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych.

/zaświadczenie z PUP w Ł. – k. 14 plik II akt ZUS/

Dokonując ustaleń faktycznych, co do kwestionowanej przez organ rentowy przyczyny rozwiązania stosunku pracy z wnioskodawcą w postaci likwidacji pracodawcy, Sąd Okręgowy oparł się na zeznaniach wnioskodawcy oraz świadka S. S. oraz zebranych dokumentach, których wartości dowodowej żadna ze stron nie kwestionowała. Sąd Okręgowy dał wiarę zeznaniom wnioskodawcy oraz świadka w zakresie, w jakim można było na ich podstawie ustalić, że przyczyną rozwiązania stosunku pracy z wnioskodawcą była likwidacja zakładu pracy. Zeznania te zasługują w całości na wiarę, albowiem tworzą spójną, logiczną całość, dzięki czemu Sąd poczynił jednoznaczne i stanowcze ustalenia w niniejszej sprawie. Dając wiarę w całości zeznaniom świadka i wnioskodawcy Sąd Okręgowy miał przy tym na względzie, w szczególności wielokrotnie podnoszoną przez Sąd Najwyższy argumentację, zgodnie z którą ocena zeznań świadków nie może ograniczać się do rodzaju stosunków łączących świadka ze stroną, ale powinna opierać się na zestawieniu treści zeznań z pozostałymi dowodami naświetlającymi okoliczności sprawy w sposób odmienny i na dokonaniu prawidłowego wyboru, po rozważeniu wynikłych sprzeczności w świetle zasad logiki i doświadczenia życiowego (np. wyrok SN z dnia 17 listopada 1966 roku; II CR 423/66; Biuletyn SN 1967, nr 3, poz. 45). W realiach niniejszej

sprawy nie można nie zauważyć, że zeznania wnioskodawcy i świadka były wzajemnie ze sobą spójne, nie zawierały wewnętrznych sprzeczności, wzajemnie ze sobą korelowały.

Uznając w tej części zeznania świadka i wnioskodawcy za wiarygodne Sąd ustalił, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło w związku z likwidacją zakładu pracy.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołanie znajduje uzasadnienie w obowiązujących przepisach prawa i jako takie skutkuje zmianą zaskarżonej decyzji.

Spór w niniejszej sprawie dotyczy uprawnienia ubezpieczonego do świadczenia przedemerytalnego w oparciu o przepisy ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych (tekst jednolity Dz. U. z 2013 r., poz. 170 ze zm.).

Przesłanki nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego reguluje przepis art. 2 wskazanej ustawy. W myśl ust. 1 przedmiotowego przepisu, 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, 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, zwanej dalej "ustawą o systemie ubezpieczeń społecznych", i za ten okres opłacała 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.

Zgodnie zaś z ust. 3 w/w przepisu 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) złożył 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.

Osoba ubiegająca się o świadczenie przedemerytalne musi spełniać łącznie przesłanki wymienione w art. 2 ust. 1 i wymienione w ust. 3 art. 2.

W ocenie Sądu Okręgowego, wnioskodawca spełnia przesłanki do przyznania mu świadczenia przedemerytalnego zarówno w oparciu o przepis art. 2 ust. 1 pkt. 2 tej powołanej ustawy, jak i w oparciu o art. 2 ust. 1 pkt. 1 ustawy.

Z powyższych przepisów wynika, że mężczyzna ubiegający się o prawo do świadczenia przedemerytalnego na podstawie art. 2 ust. 1 pkt. 2 powołanej ustawy -

w sytuacji **rozwiązania z nim stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy** oraz na podstawie art. 2 ust. 1 pkt. 2 powołanej ustawy - w sytuacji **rozwiązania z nim stosunku pracy z powodu likwidacji pracodawcy** musi spełniać łącznie wszystkie przesłanki prawne określone w art. 2 tej ustawy. Po pierwsze, na dzień rozwiązania stosunku pracy - z przyczyn dotyczących zakładu pracy - mężczyzna powinien ukończyć 60 lat i posiadać okres uprawniający do emerytury wynoszący co najmniej 35 lat, natomiast – z powodu likwidacji pracodawcy – mężczyzna powinien ukończyć 61 lat i posiadać okres uprawniający do emerytury wynoszący co najmniej 25 lat. Po drugie, świadczenie przedemerytalne przysługuje dopiero po upływie co najmniej 180 dni pobierania zasiłku dla bezrobotnych. Po trzecie, ustawodawca stwierdził, że po wskazanym okresie wyczekiwania, ubezpieczony powinien nadal być zarejestrowany jako bezrobotny i złożyć 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.

Odnosząc się do kwestii spełnienia przez wnioskodawcę przesłanek do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego na podstawie art. 2 ust. 1 pkt. 2 ustawy, wskazać należy, że zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt. 29 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz. U. z 2016r., poz. 645), ilekroć w ustawie jest mowa o **przyczynach dotyczących zakładu pracy** - oznacza to:

- a) rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn niedotyczących pracowników, zgodnie z przepisami o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników lub zgodnie z przepisami ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy, w przypadku rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z tych przyczyn u pracodawcy zatrudniającego mniej niż 20 pracowników,
- b) rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z powodu ogłoszenia upadłości pracodawcy, jego likwidacji lub likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych albo technologicznych,
- c) wygaśnięcie stosunku pracy lub stosunku służbowego w przypadku śmierci pracodawcy lub gdy odrębne przepisy przewidują wygaśnięcie stosunku pracy lub stosunku służbowego w wyniku przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę i niezaproponowania przez tego pracodawcę nowych warunków pracy i płacy,
- d) rozwiązanie stosunku pracy przez pracownika na podstawie art. 55 § 1¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika.

W ocenie Sądu wskazana przez pracodawcę, zatrudniającego w dacie wręczenia wnioskodawcy wypowiedzenia mniej niż 20 pracowników – przyczyna rozwiązania stosunku pracy, tj. likwidacja zakładu pracy, jest niewątpliwie przyczyną nie dotyczącą pracownika, powodującą likwidację jego stanowiska pracy. Problemy finansowe firmy wynikające z przerostu wydatków nad zyskami doprowadziły do likwidacji przedsiębiorstwa, która nastąpiła z dniem 2 czerwca 2014 roku, gdy działalność gospodarcza została wykreślona z wpisu do ewidencji działalności gospodarczej. M. K. oraz pozostali pracownicy otrzymali wypowiedzenia umów o pracę z tych samych przyczyn – likwidacja zakładu pracy. Właściciel S. S. nie podjął prowadzenia innej działalności, nikt nie przejął również tego przedsiębiorstwa.

Wnioskodawca spełnił zatem warunki określone w powołanym art. 2 ust. 1 pkt.2 ustawy, gdyż rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy (w którym zatrudniony był przez czas nie krótszy niż 6 miesięcy), do dnia rozwiązania stosunku pracy ukończył 60 lat życia (19 kwietnia 2013 roku) oraz posiadał okres składkowy i nieskładkowy wynoszący co najmniej 35 lat.

Przechodząc do oceny warunków uprawniających wnioskodawcę do uzyskania prawa do świadczenia przedemerytalnego w oparciu o przepis art. 2 ust. 1 pkt.1 powołanej ustawy, wskazać należy, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych podniósł, że zakończenie i wyrejestrowanie działalności gospodarczej przez osobą fizyczną nie jest likwidacją pracodawcy.

Wobec powyższego zasadniczego znaczenia w sprawie ma zagadnienie związane z pojęciem likwidacji pracodawcy, w przypadku, gdy status ten przysługuje osobie fizycznej.

Pracodawcą, w rozumieniu art. 3 k.p. jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. Fakt, że osoba fizyczna może być pracodawcą wynika jednoznacznie z dotychczas prowadzonych rozważań, tak na gruncie orzecznictwa sądowego (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 (...), 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), jak i w doktrynie, gdzie 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). 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).

Analizując warunki uzyskania świadczenia przedemerytalnego w świetle obowiązujących przepisów ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych, w szczególności przez pryzmat art. 32 ust. 1 i 2, art. 65 ust. 1 oraz art. 67 ust. 2 Konstytucji RP, stwierdzić należy, że wolność wyboru miejsca pracy, prawo do zabezpieczenia społecznego a przede wszystkim zasada równości wobec prawa sprzeciwiają się takiej interpretacji przepisów ustawy, która wykluczałaby z kręgu osób mających uprawnienia do skorzystania z instytucji świadczenia przedemerytalnego tych pracowników, którzy pozostawali w zatrudnieniu u pracodawcy będącego osobą fizyczną. 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.

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.

Sąd Okręgowy w całej rozciągłości podziela stanowisko Sądu Najwyższego zaprezentowane w wyroku z dnia 22 kwietnia 2015 roku, 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, obejmuje także osobę fizyczną, która w sposób formalny i trwały zaprzestała prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej.

Sąd Najwyższy podniósł, 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, 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). (por. Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 29 października 2015 roku w sprawie sygn. akt III AUa 762/15). Sposób uzyskania statusu pracodawcy nie może pozostać bez wpływu na ocenę sposobu jego likwidacji. Zróżnicowanie pracodawców pod kątem sposobu uzyskania tego statusu nie może być identyfikowane z zamierzonym przez ustawodawcę ograniczeniem kręgu uprawnionych do świadczenia przedemerytalnego w zależności od statusu pracodawcy. 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.

Przekładając powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy stwierdzić należy, że S. S. prowadził działalność gospodarczą w ramach, której zatrudniony był wnioskodawca oraz inni pracownicy. Działalność tę wyrejestrował w dniu 2 czerwca 2014 roku w związku z czym zakończył zatrudnianie pracowników z końcem maja 2014 roku. Co prawda nie doszło do zbycia przedmiotów służących do wykonywania działalności, jednakże jej zakończenie było trwałe, o czym świadczy podjęcie przez niego zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, a następnie umów cywilno – prawnych u innego podmiotu. Tym samym uznać należy, że doszło do likwidacji pracodawcy zatrudniającego wnioskodawcę.

W ocenie Sądu Okręgowego z powyższego wynika jednoznacznie, iż wnioskodawca spełnia także wszystkie przesłanki przewidziane w aktualnie obowiązującym stanie prawnym, jakie zostały określone w art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, aby zostało mu przyznane prawo do tego świadczenia.

Zgodnie z art. 7 ust. 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, prawo do świadczenia przedemerytalnego ustala się na wniosek osoby zainteresowanej, od następnego dnia po dniu złożenia wniosku wraz z dokumentami, o których mowa w ust. 3 (tj. 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).

Mając na uwadze wszystkie przytoczone wyżej okoliczności niniejszej sprawy oraz treść powołanych przepisów Sąd Okręgowy na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c., uwzględniając odwołanie ubezpieczonego zmienił zaskarżoną decyzję i przyznał wnioskodawcy prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia 23 czerwca 2015 roku.

ZARZĄDZENIE

odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi organu rentowego, wypożyczając akta rentowe.

29.08.2016r.