

Sygn. akt IV U 428/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 czerwca 2019 roku

Sąd Okręgowy w Częstochowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Robert Grygiel

Protokolant: Oliwia Derda

po rozpoznaniu w dniu 5 czerwca 2019 roku w Częstochowie na rozprawie

sprawy M. L.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w C.

o świadczenie przedemerytalne

na skutek odwołania M. L.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w C.

z dnia 3 kwietnia 2019 roku Nr (...)

- 1. zmienia zaskarżoną decyzję i przyznaje odwołującej M. L. prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia 12 marca 2019 roku;**
- 2. zasądza od pozwanego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w C. na rzecz odwołującej M. L. kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.**

Transkrypcja uzasadnienia wygłoszonego

w dniu 5 czerwca 2019 roku w sprawie IV U 428/19

(w wersji po korekcie sędziego referenta)

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 3 kwietnia 2019 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w C. odmówił przyznania świadczenia przedemerytalnego M. L..

W uzasadnieniu decyzji organ rentowy wskazał, że zgodnie z przepisami ustawy o świadczeniach przedemerytalnych prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje osobie posiadającej status bezrobotnego, która spełnia warunki do przyznania świadczenia przedemerytalnego określone w artykule 2 ustęp 1 ustawy oraz pobierała przez co najmniej 180 dni zasiłek dla bezrobotnych, a po jego upływie jest nadal zarejestrowana jako osoba bezrobotna, w okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych, nie odmówiła bez uzasadnionej przyczyny podjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, złoży wniosek o przyznanie świadczenia przedemerytalnego w okresie nieprzekraczającym 30 dni od wydania przez Powiatowy Urząd Pracy dokumentu poświadczającego 180-dniowy okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych, posiada okres uprawniający do emerytury,

dla kobiet wynoszący co najmniej 30 lat do dnia rozwiązania stosunku służbowego lub stosunku pracy, ukończyła co najmniej 55 lat dla kobiet do dnia rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego, rozwiązała stosunek pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

W oparciu o przedłożone dokumenty organ rentowy w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji wskazał, że uznał za udowodnione okresy składkowe w ilości 26 lat, 2 miesięcy i 25 dni oraz okresy nieskładkowe w ilości 3 lat, 1 miesiąca i 20 dni, łącznie 29 lat, 4 miesiące i 15 dni.

W konsekwencji organ rentowy odmówił prawa do świadczenia przedemerytalnego, uznając, że odwołująca nie udowodniła 30 lat okresów składkowych i nieskładkowych.

Odwołanie od powyższej decyzji wniosła M. L., domagając się jej zmiany i przyznania prawa do świadczenia, w szczególności z powołaniem się na artykuł 2 ustęp 7 punkt 7 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, wskazując, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło w związku z likwidacją pracodawcy.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy podtrzymał swoje stanowisko, jednocześnie wskazał, że najprawdopodobniej intencją odwołania jest powoływanie się na dyspozycję artykułu 2 ustęp 1 punkt 1, a nie na dyspozycję artykułu 2 ustęp 7 punkt 7 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, gdyż takiej jednostki redakcyjnej w ogóle nie ma jak artykuł 2 ustęp 7 punkt 7 w ustawie o świadczeniach przedemerytalnych, a do kwestii rozwiązania stosunku pracy w związku z likwidacją pracodawcy odnosi się dyspozycja artykułu 2 ustęp 1 punkt 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych.

Sąd Okręgowy ustalił co następuje:

Odwołująca M. L. urodziła się w dniu (...) i ukończyła tym samym 58 lat. W okresie od 10 stycznia 2005 roku do 31 sierpnia 2018 roku zatrudniona była w Przedsiębiorstwie (...) P. G. w C. jako pomoc szwaczki. Do rozwiązania stosunku pracy doszło na skutek wypowiedzenia z zachowaniem 3-miesięcznego okresu dokonanego przez pracodawcę P. G., przy czym jako przyczyna wypowiedzenia w piśmie o rozwiązaniu umowy o pracę datowanym na dzień 28 maja 2018 roku, wskazano „likwidację pracodawcy”.

Sąd Okręgowy ustalił również, że P. G. prowadzi działalność gospodarczą pod (...) Przedsiębiorstwo (...) w C.. P. G. prowadzi działalność w zakresie krawiectwa i w roku 2018 zatrudniał kilkunastu pracowników. W maju 2018 roku z uwagi na wyniki finansowe prowadzonej działalności i przynoszone straty, wypowiedział umowy o pracę wszystkim kilkunastu zatrudnionym pracownikom ze skutkiem na dzień 31 sierpnia 2018 roku w związku z likwidacją zakładu pracy. Po dniu 31 sierpnia 2018 roku P. G. nie prowadził dalej produkcji w dotychczasowym zakresie, produkcję tą prowadził wcześniej w wynajmowanych pomieszczeniach w C. przy ulicy (...). Około 17 września 2018 roku, a więc niespełna trzy tygodnie po rozwiązaniu stosunku pracy z pracownikami zdał pomieszczenia właścicielowi, od którego do tej pory je wdzierżawiał, uprzednio wyzbywając się części maszyn produkcyjnych, a pozostałą część maszyn przewiózł do miejsca swojego zamieszkania. Z dniem 1 listopada 2018 roku P. G. zgłosił w Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej zawieszenie działalności gospodarczej, przy czym z dniem 21 stycznia 2019 roku zgłosił wznowienie wykonywania działalności gospodarczej. Powyższe wznowienie prowadzenia działalności gospodarczej z dniem 21 stycznia 2019 roku nie wiązało i nie wiąże się z ponownym zatrudnianiem pracowników i z ponownym uruchomieniem produkcji krawieckiej, produkcji garniturów, jak miało to miejsce dotychczas. Wznowienie to związane jest z faktem prowadzenia procesu likwidacyjnego dotychczasowej działalności, wiąże się z próbami wyprzedawania dotychczasowego majątku oraz w szczególności maszyn, gotowej produkcji, jak i zapasów magazynowych. W niewielkim zakresie P. G. samodzielnie dokonuje przygotowania materiałów i zleca po wznowieniu działalności usługi szycia podmiotom zewnętrznym, bez zatrudniania pracowników, brak jest również po jego stronie zamiaru do dalszego zatrudniania pracowników w przyszłości. Wyprzedaż posiadanych zapasów produkcji i maszyn związana jest również z chęcią uregulowania zaległości, jakie ciąży na P. G. z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej, w szczególności aktualnie pozostały nieuregulowane należności wobec zakładu ubezpieczeń społecznych, co do których to należności P. G. zawarł układ ratalny.

Powyższych ustaleń faktycznych Sąd dokonał w oparciu o zeznania świadków P. G. i A. W. oraz o wyjaśnienia odwołującej M. L. złożone na rozprawie w dniu 5 czerwca 2019 roku, oraz w oparciu o informację z Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej (karta 15-16 akt sprawy), oraz w oparciu o dokumenty znajdujące się w aktach osobowych odwołującej (karta 29 akt sprawy).

Sąd Okręgowy ustalił również, że odwołująca w dniu 4 marca 2019 roku złożyła wniosek o świadczenie przedemerytalne, przy czym w dniu 11 marca 2019 roku na żądanie organu rentowego złożyła brakujące zaświadczenia, które były niezbędne organowi rentowemu do wydania zaskarżonej decyzji.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Zgodnie z artykułem 2 ustęp 1 punkt 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych (tekst jednolity, Dziennik Ustaw z 2017 roku, pozycja 2148 ze zmianami), prawo do świadczenia przedemerytalnego 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 roku 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. W oparciu o dyspozycję tego przepisu decyzję wydał organ rentowy. Niewątpliwie odwołująca nie legitymuje się wymaganym okresem 30-letniego zatrudnienia, okres ustalony w zaskarżonej decyzji organu rentowego wynosił łącznie 29 lat 4 miesiące i 15 dni i był okresem niespornym.

Zgodnie z artykułem 2 ustęp 1 punkt 1 wymienionej wyżej ustawy o świadczeniach przedemerytalnych 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 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.

Prawo do świadczenia odwołującej w ocenie Sądu Okręgowego należało i można było również rozpoznawać pod kątem spełnienia kryteriów tegoż właśnie przepisu to jest artykułu 2 ustęp 1 punkt 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych.

Należy podkreślić, że ustawa o świadczeniach przedemerytalnych, nie zawiera żadnej własnej legalnej definicji, pojęcia „likwidacji pracodawcy”. Również inne ustawy z zakresu prawa pracy jak i odnoszące się do ubezpieczeń społecznych nie zawierają żadnej autonomicznej decyzji pojęcia „likwidacji pracodawcy”, która mogła być posiłkowo stosowana do zdefiniowania samego pojęcia „likwidacji pracodawcy”. Należy jednak w ocenie Sądu Okręgowego zwrócić uwagę na fakt samego pojęcia „pracodawcy”, które zdefiniowane zostało w artykule 3 Kodeksu pracy. Zgodnie z artykułem 3 Kodeksu pracy, pracodawcą jest jednostką organizacyjną chociażby, choćby nie posiadała osobowości prawnej a także osoba fizyczna, jeśli zatrudniają one pracowników. W konsekwencji, w ocenie Sądu Okręgowego w wypadku firmy (...) możemy mówić o pojęciu pracodawcy do póty, do póki zatrudnia on pracowników. Zgodnie z artykułem 3 k.p. pracodawcą jest osobą fizyczną jeśli zatrudnia ona pracowników, z chwilą, kiedy P. G. przestał zatrudniać pracowników przestał być również pracodawcą w rozumieniu artykułu 3 Kodeksu pracy, a co za tym idzie w ocenie Sądu Okręgowego można mówić o spełnieniu się przesłanki jaką jest „likwidacja pracodawcy”. W praktyce w przypadku osoby fizycznej, żyjącej osoby fizycznej, nigdy nie dałoby się inaczej powiedzieć o pojęciu likwidacji pracodawcy. W stanie faktycznym sprawy niewątpliwie z dniem 31 sierpnia 2018 roku, P. G. zaprzestał zatrudniania pracowników, których do tej pory zatrudniał aż kilkunastu. W praktyce rozwiązał w połowie września umowę najmu pomieszczeń, w których prowadzona była działalność produkcyjna zakładu, z dniem 1 listopada 2018 roku zawiesił prowadzenie działalności, a wznowienie prowadzenia działalności z dniem 21 stycznia 2019 roku, po pierwsze, nie wiąże się z odzyskaniem przymiotu pracodawcy, gdyż P. G. od tej daty nie zatrudniał i nie zatrudnia żadnych pracowników, po drugie generalnie wznowienie działalności wiąże się zasadniczo z zamiarem wyprzedaży części produkcyjnej, maszyn, urządzeń, zapasów i gotowej produkcji w celu spłaty ciężących na nim zobowiązań. Tym

samym, w ocenie Sądu Okręgowego niewątpliwie doszło do likwidacji pracodawcy, jakim był pan P. G. z dniem 31 sierpnia 2018 roku. W tym zakresie Sąd Okręgowy chciałby się odwołać do poglądu Sądu Najwyższego wyrażonego w wyroku z dnia 11 maja 2018 roku w sprawie II UK 213/16, w którym to wyroku Sąd Najwyższy wskazał, że skoro osoba fizyczna w związku z zakończeniem prowadzenia działalności gospodarczej rozwiązała stosunek pracy z ostatnim pracownikiem przestała być podmiotem zatrudniającym, w konsekwencji tego można uznać że została zlikwidowana, jako pracodawca. Podobnie Sąd Apelacyjny w Białymstoku w wyroku z dnia 4 września 2018 roku w sprawie III AUa 495/18, wskazał, że pojęcie likwidacji pracodawcy na gruncie artykułu 2 ustęp 1 punkt 1 ustawy z 2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych ma uniwersalny charakter i zawiera ten sam zespół desygnatów, niezależnie od formy organizacyjnej podawcy. 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. 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. To nie rodzaj pracodawcy decyduje o prawie do świadczenia przedemerytalnego, lecz utrata miejsca pracy z przyczyn leżących po jego stronie. Przyjęcie odmiennego punktu widzenia automatycznie stawia pracowników zatrudnionych przez osoby fizyczne w gorszej sytuacji niż zatrudnionych u pozostałych pracodawców. Oba te orzeczenia i cytowane orzeczenie Sądu Najwyższego i Sądu Apelacyjnego w Białymstoku, publikowane są w bazie prawniczej Lex i zostały wydane w związku z pojawiającymi się wątpliwościami w doktrynie i w orzecznictwie dotyczącymi możliwości likwidacji pracodawcy będącego osobą fizyczną właśnie na gruncie przepisów ustawy o świadczeniach przedemerytalnych.

Sąd Okręgowy przychylił się do poglądu wskazanego już wcześniej, że zwolnienie ostatniego pracownika przez osobę fizyczną prowadzącą działalność gospodarczą na własny rachunek nawet w przypadku, kiedy ta działalność potem w jakimś szacunkowym zakresie jest prowadzona już bez dalszego zatrudniania pracowników jest w istocie likwidacją pracodawcy, biorąc pod uwagę dyspozycję artykułu 3 Kodeksu pracy.

Okolicznością niesporną jest, że odwołująca spełnia wszystkie pozostałe przesłanki wynikające z przepisów ustawy o świadczeniach przedemerytalnych warunkujących przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego przy uwzględnieniu dyspozycji artykułu 2 ustęp 1 punkt 1 ustawy w zakresie wymaganego stażu pracy. Odwołująca w szczególności była zarejestrowana, jako bezrobotna, pobierała zasiłek przez okres 180 dni, złożyła zaświadczenie z urzędu pracy potwierdzające okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych jak i potwierdzające fakt, że nie odmówiła bez uzasadnionych przyczyn przyjęcia jakiegokolwiek propozycji zatrudnienia w okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych, przy czym Sąd Okręgowy miał na uwadze, że zgodnie z artykułem 7 ustęp 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych prawo do świadczenia przedemerytalnego ustala się na wniosek osoby zainteresowanej od następnego dnia po złożeniu wniosku wraz z dokumentami, o których mowa w ustępie 3 i 4. W ustępie 3 i 4 jest mowa tutaj o wszystkich dokumentach niezbędnych dla ustalenia także uprawnień emerytalnych, dokumentujących staż wymagany do ustalenia uprawnień emerytalnych. Odwołująca wniosek o świadczenie złożyła w dniu 4 marca 2019 roku, uzupełniła go jednak dopiero w dniu 11 marca 2019 roku, a więc 7 dni później, stąd też zgodnie z dyspozycją artykułu 7 ustęp 1 świadczenie zostało przyznane od dnia następnego po złożeniu kompletu dokumentów, to jest od dnia 12 marca 2019 roku. Jednocześnie mając na uwadze dyspozycję artykułu 98 paragraf 1 Kodeksu postępowania cywilnego oraz paragrafu 9 ustęp 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie, Sąd w punkcie 2 wyroku zasądził od organu rentowego na rzecz odwołującej, kwotę 180 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Zmieniając decyzję w punkcie 1 wyroku Sąd Okręgowy uznał, że w tym stanie faktycznym i prawnym, niewątpliwie odwołująca spełniła przesłanki wynikające z artykułu 2 ustęp 1 punkt 1 o świadczeniach przedemerytalnych, warunkujący prawo do spornego świadczenia. W konsekwencji orzeczono jak w wyroku. Orzeczono na podstawie artykułu 477¹⁴ § 2 Kodeksu postępowania cywilnego oraz przepisów szczegółowo wskazanych w treści uzasadnienia. Co do zwrotu kosztów zastępstwa procesowego orzeczono na podstawie wskazanych przepisów to jest artykułu 98 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego, oraz § 9 ustęp 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 roku w sprawie opłat z czynności adwokackie (Dz. Ust. z 2015 roku, poz. 1800 ze zm.).

Przepisywanie.pl SERWER - Automatyizacja Przepisywania Nagrań