

*Sygn. akt VII U 1739/15*

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 maja 2016 r.

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

w składzie:

Przewodniczący SSO Renata Gąsior

Protokolant Emilia Poddebniak

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 12 maja 2016 r. w W.

sprawy J. D. (1)

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

o świadczenie przedemerytalne

na skutek odwołania J. D. (1)

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. z dnia 6 października 2015 r., znak: (...)

zmienia zaskarżoną decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. z dnia 6 października 2015 r., znak: (...) / 01/SP w ten sposób, że przyznaje odwołującemu J. D. (1) prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia 24 lipca 2015 r.

## UZASADNIENIE

**J. D. (1)** w dniu 4 listopada 2015 r. złożył odwołanie za pośrednictwem Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W., do Sądu Okręgowego Warszawa-Praga w Warszawie, od decyzji ww. organu rentowego z dnia 6 października 2015 r., znak: (...) odmawiającej przyznania świadczenia przedemerytalnego. W uzasadnieniu odwołania ubezpieczony wskazał, że jego stosunek pracy uległ rozwiązaniu, ponieważ działalność gospodarza prowadzona przez Z. R.,

u którego świadczył pracę, została zlikwidowana. W ocenie odwołującego pracownicy zatrudnieni przez zakład pracy będący podmiotem prowadzącym działalność gospodarczą jako osoba fizyczna powinni skorzystać z tego samego prawa, jakie obowiązuje w przypadku prowadzenia działalności gospodarczej przez osobę prawną, ponieważ w obu jednostkach panują takie same zasady naliczania i odprowadzania składek do organu rentowego. Ubezpieczony podkreślił, że spełnia przesłanki określone w ustawie, tj. ma ukończone 61 lat i legitymuje się co najmniej 25-letnim okresem składkowym i nieskładkowym (k. 2 a. s.).

**Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W.**

w odpowiedzi na odwołanie z dnia 1 grudnia 2015 r. wniósł o jego oddalenie na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 1 k.p.c. Organ rentowy wskazał, że ostatnia umowa o pracę odwołującego została rozwiązana za wypowiedzeniem zgodnie z przepisami Kodeksu pracy przez pracodawcę z powodu jej likwidacji. Jednakże w ocenie Oddziału stosunek pracy, rozwiązany z odwołującym

z przyczyn dotyczących pracodawcy, implikuje stwierdzenie, że J. D. (1) nie spełnił warunków wymaganych do przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych. Na podstawie załączonych dokumentów organ rentowy ustalił, że odwołujący do dnia rozwiązania stosunku pracy udowodnił 26 lat,

9 miesięcy i 2 dni okresów składkowych i nieskładkowych, zamiast wymaganego 35-letniego okresu zatrudnienia. Z uwagi na powyższe, organ rentowy zaskarżoną decyzją wydaną w dniu 6 października 2015 r. odmówił ubezpieczonemu prawa do przedmiotowego świadczenia (k. 5 a. s.).

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

J. D. (1), urodzony dnia (...), w dniu 24 lipca 2015 r. złożył wniosek o świadczenie przedemerytalne, do którego dołączył kwestionariusz dotyczący okresów składkowych i nieskładkowych wraz z dokumentacją potwierdzającą te okresy (k. 1-73 a. e.).

Zgodnie ze świadectwem pracy z dnia 31 grudnia 2014 r. odwołujący w okresie od dnia 1 lipca 2013 r. do dnia 31 grudnia 2014 r. był zatrudniony w Zakładzie (...) na stanowisku elektryka i pracownika budowlanego. Stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez zakład pracy w trybie art. 41<sup>1</sup> Kodeksu pracy z powodu likwidacji zakładu pracy w myśl art. 30 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy (k. 69-73 a. e.).

W dniu 25 lutego 2016 r. właściciel Zakładu (...) oświadczył w piśmie procesowym, że firma została zlikwidowana z uwagi na słabnące zapotrzebowanie na usługi remontowe i budowlane, co przełożyło się na złą kondycję finansową (k. 15 a. s.).

Zgodnie z Centralną Ewidencją i Informacją o Działalności Gospodarczej zaprzestano prowadzenia działalności gospodarczej o nazwie Z. P. + (...) z dniem 31 grudnia 2014 r. Natomiast w dniu 5 stycznia 2015 r. wykreślono wpis z rejestru (k. 25 a. s.).

Zgodnie z zaświadczeniem wystawionym przez Urząd Pracy (...) W. z dnia 20 lipca 2015 r., odwołujący był zarejestrowany od dnia 3 marca 2006 r. do dnia 15 sierpnia 2007 r., od dnia 23 marca 2012 r. do dnia 30 czerwca 2013 r. oraz od dnia 13 stycznia 2015 r. jest zarejestrowany w Urzędzie Pracy. W okresie 180 dni pobierania zasiłku dla bezrobotnych ubezpieczony nie odmówił bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej albo zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych w rozumieniu ustawy o promocji zatrudnienia (k. 75-77 a. e.).

Po przeprowadzeniu postępowania administracyjnego i rozpatrzeniu wniosku złożonego przez odwołującego, Zakład Ubezpieczeń Społecznych

(...) Oddział w W. decyzją z dnia 6 października 2015 r., znak: (...) odmówił J. D. (1) prawa do świadczenia przedemerytalnego. W uzasadnieniu decyzji organ rentowy stwierdził, że o likwidacji pracodawcy nie można mówić wówczas, gdy jest nim osoba fizyczna. W ocenie organu rentowego nie ma podstaw do przyznania ubezpieczonemu świadczenia przedemerytalnego, gdyż Z. P., powołując się na likwidację zakładu pracy, rozwiązał stosunek pracy

z J. D. (2) będąc osobą prowadzącą działalność gospodarczą i zatrudniającą pracowników. Ponadto zdaniem organu rentowego odwołujący nie udowodnił wymaganego ustawą stażu pracy, gdyż wynosi on łącznie 26 lat, 9 miesięcy i 2 dni okresów składkowych i nieskładkowych. Do stażu pracy nie zaliczono okresów od dnia 15 listopada 1991 r. do dnia 31 stycznia 1994 r.

z powodu braku na świadectwie pracy z firmy (...) informacji

o zwolnieniach lekarskich ubezpieczonego oraz okresy nieobecności nieusprawiedliwionych w dniach 18 października 2008 r., 25 października 2008 r., 26 października 2008 r. oraz 29 października 2008 r. ( k. 153 a. e.).

Ubezpieczony na etapie postępowania sądowego przedstawił dodatkowo dwa świadectwa pracy, z których wynika, że w okresie od dnia 1 listopada 1991 r. do dnia 31 stycznia 1994 r. był zatrudniony w (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. na stanowisku specjalisty ds. sprzedaży oraz świadczył pracę w okresie od dnia 7 listopada 1983 r. do dnia 30 czerwca 1984 r. w (...) S.A. z siedzibą w W. na stanowisku elektromechanika (k. 31-32 a. s.).

Organ rentowy ustosunkowując się do powyższych dokumentów, oświadczył, że staż pracy odwołującego wynosi łącznie 28 lat, 11 miesięcy i 19 dni okresów składkowych i nieskładkowych oraz, że w związku z powyższym nadal podtrzymuje swoje stanowisko wyrażone w sprawie (k. 37-38 a. s.).

Powyższy stan faktyczny Sąd Okręgowy ustalił na podstawie akt rentowych oraz na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego w toku postępowania znajdującego się w aktach głównych. Powołane przez Sąd dowody z dokumentów, w zakresie w jakim Sąd oparł na nich swoje ustalenia, były wiarygodne, korespondowały ze sobą i tworzyły spójny stan faktyczny.

Co istotne, strony, w tym organ rentowy, nie kwestionowały ich autentyczności i zgodności z rzeczywistym stanem rzeczy, a zatem okoliczności wynikające z tych dokumentów, należało uznać za mające wysoki walor dowodowy.

W związku z tym Sąd uznał zgromadzony materiał dowodowy za wystarczający do rozstrzygnięcia sprawy.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Odwołanie J. D. (1) od decyzji organu rentowego 6 października 2015 r., znak: (...) jest zasadne i zasługuje na uwzględnienie.

Kwestią sporną niniejszego postępowania było rozważenie, czy odwołujący spełnia przesłanki uprawniające go do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego.

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

- 1) do dnia rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z powodu likwidacji 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 oraz 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 o promocji zatrudnienia, w którym była zatrudniona lub pozostawała w stosunku służbowym 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

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 oraz do dnia,

w którym ustało prawo do renty, ukończyła co najmniej 55 lat - kobieta

i 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 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.

Ponadto, w myśl art. 2 ust. 3 ustawy, 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:

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 6-miesięczny okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych.

Sąd na podstawie ustalonego stanu faktycznego zważył, że odwołujący na dzień wydania zaskarżonej decyzji ukończył 61 rok życia. Bezspornym również był fakt rejestracji ubezpieczonego jako osoby bezrobotnej oraz, że nie odmówił on bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia zatrudnienia i złożył wniosek o przyznanie świadczenia w odpowiednim terminie. Od dnia

13 stycznia 2015 r. J. D. (1) był zarejestrowany w Urzędzie Pracy

i pobierał z tego tytułu zasiłek przez okres sześciu miesięcy. W lipcu 2015 r. przedstawiono do akt organu rentowego zaświadczenie z urzędu pracy oraz wykaz stażu pracy i okresów ubezpieczenia. W przedmiotowej sprawie Sąd Okręgowy ustalił, że na podstawie przedłożonego świadectwa pracy z dnia

31 grudnia 2014 r., rozwiązanie stosunku pracy z odwołującym nastąpiło na podstawie art. 41<sup>1</sup> Kodeksu pracy z powodu likwidacji zakładu pracy. Osłą sporu pomiędzy stronami postępowania w niniejszej sprawie było ustalenie, czy odwołujący może ubiegać się o przedmiotowe świadczenie na podstawie przesłanek objętych regulacją art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy.

Zdaniem odwołującego do uzyskania prawa do świadczenia przedemerytalnego wystarczyłoby legitymować się 25-letnim okresem składkowym i nieskładkowym. Sąd zważył, że na podstawie informacji

z CEIDG wynika jasno, że przedsiębiorca Z. P., u którego był zatrudniony odwołujący, zaprzestał prowadzenia działalności gospodarczej, która pięć dni później została zlikwidowana. Sąd, przyznając rację skarżącemu, uznał, że

organ rentowy odmawiając przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego, zastosował złą podstawę prawną. W tak ustalonym stanie faktycznym, należy zastosować dyspozycję objętą przepisem art. 2 ust. 1 pkt 1, zgodnie z którym do dnia rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z powodu likwidacji 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 oraz posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn. Zdaniem Sądu odwołujący spełnia wszystkie warunki określone ww. przepisem. Jak już wskazano wcześniej, ubezpieczony ukończył 61 rok życia. Ponadto, był zatrudniony u swojego dotychczasowego pracodawcy

w okresie od dnia 1 lipca 2013 r. do dnia 31 grudnia 2014 r., a więc przepracował powyżej sześciu miesięcy i legitymuje się okresem składkowym i nieskładkowym powyżej 25 lat w wymiarze 28 lat, 11 miesięcy i 19 dni.

Mając na względzie tak poczynione rozważania, należy dokonać wykładni terminu, jakim jest likwidacja pracodawcy. W ocenie Sądu Z. P. poprzez wykreślenie z Centralnej Ewidencji Działalności Gospodarczej, dokonał jej likwidacji z powodu problemów finansowych. Zgodnie bowiem

z art. 3 k.p. pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. A więc ustawodawca zalicza do kręgu podmiotów upoważnionych do zatrudnienia osoby fizyczne. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego, „pracodawcą jest osoba fizyczna prowadząca działalność, a nie prowadzone przez nią przedsiębiorstwo jako zespół zorganizowanych składników materialnych i niematerialnych przeznaczonych do prowadzenia działalności.” ( wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 października 2014 r., sygn. akt I PK 64/14) Zatem, jeśli pracodawca będący osobą fizyczną, posiada prawo do zatrudniania pracowników w swojej firmie na podstawie jednoznacznych przepisów prawa, to również legitymuje się do jej likwidacji. Zdaniem Sądu nie należy stosować wykładni językowej, z której wynikałoby, że osoba fizyczna nie może zostać zlikwidowana. Powyższe doprowadziłoby do zachwiania zasady równości ubezpieczonych, którzy przynależą do systemu ubezpieczeń społecznych. Osoby takie, jak odwołujący, byłyby dyskryminowane w stosunku do osób zatrudnionych w spółkach będących podmiotami prawa handlowego. Mając na względzie zasady logicznego rozumowania, należy stosować wykładnię rozszerzającą, zgodnie z którą Sąd uznaje, że o likwidacji pracodawcy nie decyduje jego rodzaj. Sąd doszedł do przekonania, że w momencie likwidacji przez osobę fizyczną swojej firmy,

w myśl reguły wnioskowań prawniczych per analogiam, dokonuje się likwidacja pracodawcy. Zgodnie bowiem z poglądem wyrażonym

w orzecznictwie Sądu Najwyższego, „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).” ( wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 2015 r., sygn. akt II UK 185/14).

Opierając się na powyższych ustaleniach faktycznych i prawnych oraz w oparciu o poglądy wyrażone w orzecznictwie, należało uznać, że J. D. (2) nabył prawo do pobierania świadczenia przedemerytalnego od dnia 24 lipca 2015 r. Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy, na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 2 k.p.c., orzekł jak w sentencji.

**ZARZĄDZENIE**

(...)

MK