



Sygn. akt II UK 213/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 maja 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Halina Kiriło (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Zbigniew Myszka

SSN Romualda Spyt

w sprawie z wniosku S.P.
przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych II Oddziałowi w [...] o świadczenie przedemerytalne,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 11 maja 2017 r.,
skargi kasacyjnej wnioskodawcy od wyroku Sądu Apelacyjnego w [...] z dnia 29 października 2015 r., sygn. akt III AUa .../15,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Apelacyjnemu w [...] do ponownego rozpoznania i
rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 28 maja 2014 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w [...] odmówił S. P. prawa do świadczenia przedemerytalnego, gdyż do dnia rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy nie posiadał on

wymaganego okresu składkowego i nieskładkowego wynoszącego 35 lat. Jako podstawę prawną decyzji ZUS wskazał art. 2 ust. 1 pkt 2 i ust. 3-5 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2013 r., poz. 170 ze zm.; dalej jako ustawa o świadczeniach przedemerytalnych). W odwołaniu od powyższej decyzji S.P. zarzucił, że rozwiązanie z nim stosunku pracy nastąpiło z powodu likwidacji przedsiębiorstwa z przyczyn ekonomicznych, w związku z czym spełnił on warunki do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego na podstawie art. 2 ust. 1 pkt 1 powołanej ustawy.

Sąd Okręgowy w [...] wyrokiem z dnia 19 listopada 2014 r. oddalił odwołanie, a Sąd Apelacyjny w [...] wyrokiem z dnia 29 października 2015 r. oddalił apelację odwołującego się od orzeczenia pierwszoinstancyjnego.

W sprawie ustalono, że odwołujący się S.P., urodzony 15 lutego 1950 r., ukończył 64 lata. Jego syn M.P. miał zarejestrowaną od dnia 30 kwietnia 2002 r. indywidualną działalność gospodarczą pod firmą Przedsiębiorstwo „A.” M.P. Faktycznie wykonywanie działalności gospodarczej M.P. rozpoczął w 2004 r., a jej przedmiotem była utylizacja odpadów poubojowych. Odwołujący się został zatrudniony przez M. P. od dnia 1 stycznia 2005 r. w ramach stosunku pracy, na stanowisku kierownika do spraw gospodarowania odpadami, kadr i dyscypliny pracy - pełnomocnik właściciela. Do 2011 r. w ramach prowadzonej działalności gospodarczej M.P. zatrudniał 9 pracowników (w tym odwołującego się), ale z uwagi na brak stałych dostaw odpadów do utylizacji, od połowy roku zaczął sukcesywnie zwalniać pracowników. Od maja 2012 r. M.P. zatrudniał już tylko odwołującego się. W dniu 31 lipca 2012 r. pracodawca wypowiedział łączącą strony umowę o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia i skutkiem rozwiązującym przypadającym na dzień 31 października 2012 r. W chwili dokonywania wypowiedzenia, M.P. faktycznie nie prowadził już działalności gospodarczej, a z dniem 22 listopada 2012 r. formalnie zawiesił jej wykonywanie. W dniu 31 października 2012 r. stosunek pracy odwołującego się uległ rozwiązaniu. W świadectwie pracy z tej daty wskazano, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło w drodze wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę z uwagi na likwidację stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych. Do dnia rozwiązania stosunku pracy z M. P. odwołujący się miał ukończone 62 lata i posiadał 33 lata, 10 miesięcy i 19

dni okresów składkowych i nieskładkowych. Od 26 kwietnia 2013 r. odwołujący się jest zarejestrowany w Powiatowym Urzędzie Pracy w Ś. jako osoba bezrobotna, w tym od 4 maja 2013 r. do 28 lutego 2014 r. pobierał zasiłek dla bezrobotnych. W tym okresie nie odmówił bez nieuzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej albo zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych. W dniu 26 marca 2014 r. S. P. złożył wniosek o świadczenie przedemerytalne. W toku postępowania przed organem rentowym przedłożył sporządzony w dniu 6 maja 2014 r. aneks do świadectwa pracy z dnia 31 października 2012 r., w którym pracodawca zaznaczył, że powodem rozwiązania stosunku pracy z odwołującym się była likwidacja przedsiębiorstwa z przyczyn ekonomicznych.

Sądy uznały za bezsporne, że odwołujący się był zatrudniony przez swojego syna M. P., prowadzącego indywidualną działalność gospodarczą pod firmą Przedsiębiorstwo „A.” M.P., przez ponad 6 miesięcy, do dnia rozwiązania stosunku pracy z tym pracodawcą ukończył 61 lat i posiadał co najmniej 25 lat okresów składkowych i nieskładkowych, a nadto spełnił warunki nabycia prawa do dochodzonego świadczenia określone w art. 2 ust. 3 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych. Nie spełnił natomiast tej przesłanki przyznania przedmiotowego świadczenia, jaką w myśl art. 2 ust. 1 pkt 1 powołanej ustawy jest likwidacja pracodawcy.

Zdaniem Sądu odwoławczego likwidacja pracodawcy jest pojęciem prawnym, niezdefiniowanym w ustawie o świadczeniach przedemerytalnych, dlatego za pomocne uznał sięgnięcie do orzecznictwa i poglądów doktryny dotyczących terminu „likwidacji pracodawcy”, wypracowanych na tle art. 41¹ k.p. Wskazał, że 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. 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 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.

W konkluzji Sąd Apelacyjny przyjął, że stosunek pracy odwołującego się nie został rozwiązany z powodu likwidacji pracodawcy, ale z przyczyn leżących po jego stronie. Tym samym skarżący nie nabył prawa do spornego świadczenia w trybie art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych. Prawo to nie przysługuje mu też z mocy art. 2 ust. 1 pkt 2 tejże ustawy, mimo że stosunek pracy został rozwiązany z przyczyn dotyczących zakładu pracy, gdyż do dnia ustania zatrudnienia wnioskodawca nie osiągnął okresu uprawniającego do emerytury, wynoszącego co najmniej 35 lat.

Odwołujący się zaskarżył powyższy wyrok skargą kasacyjną. Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił naruszenie prawa materialnego, tj. art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, przez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że przesłanka „likwidacji pracodawcy” w rozumieniu tego przepisu nie znajduje zastosowania w przypadku pracodawcy będącego osobą fizyczną prowadzącą działalność gospodarczą, która w związku z zakończeniem tej działalności wypowiada stosunek pracy z pracownikiem, podczas gdy prawidłowa wykładnia tego przepisu prowadzi do odmiennego poglądu. Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd Apelacyjny w [...] oraz o zasądzenie na jego rzecz kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna zasługuje na uwzględnienie, albowiem uzasadniony jest zarzut naruszenia prawa materialnego przy ferowaniu zaskarżonego wyroku.

Istota sporu w niniejszej sprawie sprowadza się do wykładni, użytego w art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, terminu „likwidacja pracodawcy”. Analizowany przepis stanowi bowiem, że prawo do świadczenia

przedemerytalnego przysługuje mężczyźnie, który do dnia rozwiązania stosunku pracy z powodu likwidacji pracodawcy, w rozumieniu przepisów o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, u którego był zatrudniony przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, ukończył co najmniej 61 lat i posiada okres uprawniający do emerytury wynoszący co najmniej 25 lat.

Wypada zauważyć, że ustawa o świadczeniach przedemerytalnych nie zawiera legalnej definicji pojęcia „likwidacja pracodawcy”. Brak jej również na gruncie unormowań Kodeksu pracy, chociaż termin ten pojawia się w treści art. 41¹ k.p. Posługują się nim także 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 - jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r., poz. 192; art. 121 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej - jednolity tekst: 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 - jednolity tekst: Dz.U. z 2010 r. Nr 101, poz. 648 ze 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 - jednolity tekst: Dz.U. z 2014 r., poz. 159).

Na tle wykładni art. 41¹ k.p. w orzecznictwie Sądu Najwyższego pierwotnie prezentowano stanowisko, zgodnie z którym 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). Pogląd ten, akcentujący tzw. likwidację przedmiotową, wyrażany był w judykaturze przed nowelizacją Kodeksu pracy ustawą z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 24, poz. 110), wprowadzającą w miejsce zakładu pracy, jako podmiotu zatrudniającego, pojęcie pracodawcy. Nowelizacja ta wyeliminowała też z Kodeksu pracy termin „*likwidacja zakładu pracy*”, wiążąc w art. 41¹ i innych przepisach odnośne skutki prawne z „*likwidacją pracodawcy*”. Dało to asumpt do stwierdzenia, że skutki te powstają w razie utraty podmiotowości prawnej przez pracodawcę (zakład pracy w znaczeniu podmiotowym w dawnym rozumieniu k.p.), a nie w związku z całkowitym

unieruchomieniem placówki zatrudnienia, tj. zniesieniem zakładu pacy w znaczeniu przedmiotowym. Od tamtej pory likwidację pracodawcy zaczęto łączyć z utratą jego bytu prawnego, a nie z faktyczną likwidacją placówki zatrudnienia (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 10 września 1998 r., I PKN 310/98, OSNAPiUS 1999 nr 19 poz. 614; z dnia 24 listopada 1998 r., I PKN 455/98, OSNAPiUS 2000 nr 1, poz. 24 i z dnia 4 października 2000 r., I PKN 57/2000, OSNAPiUS 2002 nr 9, poz. 210).

Orzeczenia Sądu Najwyższego podejmujące temat likwidacji podmiotu zatrudniającego dotyczyły z reguły pracodawców będących jednostkami organizacyjnymi. Pojęcie pracodawcy jest jednak szersze. W myśl art. 3 k.p., pracodawcą jest bowiem jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudnia ona pracowników. Zarówno judykatura, jak i literatura fachowa wyczerpująco wyjaśniają zagadnienie związane z pojęciem pracodawcy (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 19 września 1996 r., I PRN 101/95, OSNAPiUS 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 oraz Z. Hajn: Pojęcie pracodawcy po nowelizacji Kodeksu pracy, cz. 1, PiZS 1997 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 nr 2, s. 35). Tym samym nie budzi sporu, że taki status przysługuje osobie fizycznej, o ile zatrudnia ona pracowników (pracownika). Obojętny jest natomiast cel zatrudnienia, a mianowicie czy pozostaje on w związku z prowadzoną działalnością gospodarczą. W judykaturze Sądu Najwyższego przyjmowano, że osoba fizyczna może być pracodawcą również wtedy, 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, OSNAPiUS 2002 nr 21, poz. 533, z aprobowaną glosą A. Rutka, Monitor Prawny 2005 r. nr 5, s. 24).

Trudno jest o bezpośrednie odniesienie do osób fizycznych wyrażanego w judykaturze poglądu na temat likwidacji pracodawcy będącego jednostką organizacyjną, rozumianej jako przeprowadzenie we właściwym trybie i przez uprawnione podmioty określonego postępowania, zmierzającego do ustania bytu prawnego tejże jednostki. Trzeba wszak pamiętać, że mające status pracodawców osoby prawne i jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej, powstają wskutek czynności prawnych, a zatem nie istnieją pierwotnie w systemie prawa. Osoba fizyczna jako podmiot prawa od chwili urodzenia (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). Obie kategorie pracodawców różni nie tylko sposób ich powstania, ale także ustania. Nie jest bowiem możliwe zlikwidowanie osoby fizycznej występującej w roli pracodawcy w trybie zbliżonym do spółek handlowych, przedsiębiorstw państwowych, spółdzielni itd. Przepisy prawa nie przewidują postępowania likwidacyjnego w odniesieniu do przedsiębiorcy - osoby fizycznej. Jedynym zdarzeniem powodującym ustanie podmiotowości prawnej tej osoby jest jej śmierć. Ze śmiercią pracodawcy Kodeks pracy łączy jednak zasadniczo inny skutek prawny niż z jego likwidacją (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 września 2001 r., I PKN 830/00, OSNP 2003 nr 15, poz. 355).

Można by postawić tezę, że przepisy prawa pracy o likwidacji pracodawcy stosują się tylko do osób prawnych oraz innych jednostek organizacyjnych, o których mówi art. 3 k.p. Swoistym odpowiednikiem tych przepisów w odniesieniu do osób fizycznych zatrudniających pracowników byłby art. 63² k.p., regulujący w sferze prawa pracy następstwa ustania podmiotowości prawnej (śmierci) osoby fizycznej. Taka koncepcja nie wytrzymuje jednak krytyki. Byłaby ona źródłem nieuzasadnionej dyskryminacji zarówno w obrębie pracodawców, na niekorzyść osób fizycznych zatrudniających pracowników, jak i pracowników. Należy mieć na uwadze, że wszczęcie likwidacji jednostki organizacyjnej jest najczęściej powodowane czynnikami ekonomicznymi, a w każdym razie tym, że brak jest racji bytu dla kontynuowania działalności danej jednostki w jej dotychczasowej postaci, wobec czego odpada cel zatrudniania przez nią pracowników. Podobne powody

zwolnień pracowników odnoszą się w praktyce do osób fizycznych będących pracodawcami, co dotyczy szczególnie przedsiębiorców prowadzących indywidualną działalność gospodarczą. Trudno byłoby więc uzasadnić, dlaczego pracodawcy ci mieliby zostać pozbawieni instrumentów „likwidacyjnych”, upraszczających rozwiązanie stosunków w obliczu konieczności zwolnienia całej załogi. Likwidacja pracodawcy powoduje przecież to, że niemożliwe staje się uwzględnienie żądania przywrócenia do pracy, nawet jeżeli stosunek pracy został rozwiązany z naruszeniem prawa z osobą podlegającą ochronie szczególnej (art. 45 § 3 k.p.). Z likwidacją łączy się również uchylenie ochrony szczególnej przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem umowy o pracę (zob. art. 41¹ § 1 k.p., art. 177 k.p., art. 196 pkt 2 k.p.), zniesienie wymogu konsultacji związkowej (art. 38 k.p.) oraz wprowadzenie możliwości wypowiedzenia umów zawartych na czas określony i wykonania określonej pracy (art. 41¹ § 2 k.p.).

Ustalając zakres dystynkcji terminu „likwidacja pracodawcy” na gruncie art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych wypada stwierdzić, że pojęcie to ma uniwersalny charakter i zawiera ten sam zespół desygnatów, niezależnie od formy organizacyjnej pracodawcy. Jak zauważył Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 22 kwietnia 2015 r., II UK 185/14, 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. Z aksjologicznego punktu widzenia nie ma uzasadnionych przesłanek do automatycznego wykluczenia z grona uprawnionych do świadczenia części pracowników z uwagi na zatrudnienie w określonym podmiocie mającym status pracodawcy. 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.

Próbując określić, kiedy zachodzi likwidacja pracodawcy - osoby fizycznej, należy zgodzić się z tezą, według której samo wykreślenie tej osoby z ewidencji działalności gospodarczej nie może być utożsamiane z likwidacją pracodawcy w rozumieniu art. 41¹ k.p. Decyzja ta ma skutki administracyjnoprawne, a wystarczającą podstawą jej wydania jest zawiadomienie przedsiębiorcy o zaprzestaniu prowadzenia przez niego działalności gospodarczej. Decyzja o wykreśleniu ma charakter deklaratoryjny. Nie stanowi ona o zniesieniu podmiotowości prawnej zgłaszającego. Możliwe jest ponadto, że osoba ta zaprzestała prowadzenia działalności gospodarczej (i zatrudniania pracowników), tracąc przymiot przedsiębiorcy, na długo przed zgłoszeniem tego faktu do ewidencji działalności gospodarczej, albo też kontynuuje faktycznie taką działalność, zatrudniając w tym celu pracowników, mimo uprzedniego wykreślenia jej z ewidencji działalności gospodarczej. Likwidacja jest pewnym procesem, zwykle rozciągniętym w czasie, obejmującym formalny stan związany z wyrejestrowaniem działalności w organie ewidencyjnym oraz faktyczne i trwałe zakończenie prowadzonej działalności i rozwiązanie w związku z tym stosunków pracy ze wszystkimi pracownikami w celu zakończenia działalności, z którą wiązało się prowadzenie zakładu pracy w znaczeniu przedmiotowym. Trzeba bowiem pamiętać, że art. 3 k.p. definiuje pracodawcę jako „jednostkę organizacyjną (...), a także osobę fizyczną, jeżeli zatrudniają one pracowników”. 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.

Odmienne wykładnia art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, dokonana przez Sąd drugiej instancji, jest zatem nieprawidłowa.

Podzielając kasacyjny zarzut naruszenia prawa materialnego, Sąd

Najwyższy z mocy art. 398¹⁵ § 1 oraz art. 108 § 2 w związku z art. 398²¹ k.p.c.
orzekł jak w sentencji.

kc