



Sygn. akt II UK 592/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 kwietnia 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)
SSN Beata Gudowska (sprawozdawca)
SSN Halina Kiriło

w sprawie z wniosku G. Z.
przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi we W.
o świadczenie przedemerytalne,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 9 kwietnia 2019 r.,
skargi kasacyjnej wnioskodawczyni od wyroku Sądu Apelacyjnego [...] z dnia 7 czerwca 2017 r., sygn. akt III AUa [...],

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Apelacyjnemu [...] do ponownego rozpoznania.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 7 czerwca 2017 r. Sąd Apelacyjny we [...], III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił apelację G. Z. od wyroku Sądu Okręgowego we W. z dnia 6 października 2016 r., którym oddalono jej odwołanie od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Oddział we W. z dnia 19 kwietnia 2016 r. w przedmiocie odmowy ustalenia prawa do świadczenia przedemerytalnego

przy stwierdzeniu, że jej stosunek pracy nie został rozwiązany z powodu likwidacji lub niewypłacalności pracodawcy w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2013 r., poz.170; dalej „ustawa”).

Rozpatrując uprawnienie skarżącej do świadczenia przedemerytalnego z uwzględnieniem ukończenia przez nią 58 roku życia, wykazania stażu ubezpieczenia w wymiarze 28 lat, 7 miesięcy i 28 dni oraz ustania trwającego ponad 6 miesięcy stosunku pracy na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 k.p., tj. z powodu likwidacji zakładu pracy, Sąd Apelacyjny, zaprzeczył treści świadectwa pracy z powołaniem się na pogląd judykatury, że osoby zatrudnione przez osoby fizyczne nie mają prawa do świadczenia przedemerytalnego, gdyż przedsiębiorca, który zaprzestał prowadzenia działalności nie przestaje z tego powodu istnieć jako podmiot zatrudniający pracowników, a ci nie są „pracownikami działalności gospodarczej” prowadzonej przez osobę fizyczną, lecz pracownikami tej osoby (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 września 2001 r., I PKN 830/00). Stwierdził również, że pracodawczyni skarżącej w okresie od dnia 1 marca do 31 sierpnia 2015 r., M. K., prowadząca „Usługi porządkowe [...]”, która zlikwidowała działalność w dniu 31 sierpnia 2015 r., nie wyrejestrowała formalnie działalności gospodarczej, a jedynie ją zawiesiła.

Skarga kasacyjna G. Z., oparta na podstawie naruszenia art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy oraz art. 8a ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych (jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 1256 ze zm.) przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie powodujące odmowę prawa do świadczenia przedemerytalnego, zawiera wniosek o uchylenie zaskarżonego wyroku oraz utrzymanego tym wyrokiem wyroku Sądu Okręgowego i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Apelacyjnemu [...].

W ocenie skarżącej, utrata pracy z powodu zakończenia przez pracodawczynię działalności gospodarczej w związku z wiekiem emerytalnym pracodawczyni, powinna być traktowana na równi z likwidacją zakładu pracy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Świadczenie przedemerytalne, początkowo przewidziane jako wsparcie bezrobotnych pozostających bez pracy nie z własnej winy (w ustawie z dnia 14 grudnia 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu zmienionej od dnia 1 stycznia 1997 r. ustawą z dnia 6 grudnia 1996 r., Dz.U. Nr 147, poz. 687), w ustawie z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2013 r., poz.170) zachowało odrębność jako szczególna kategoria świadczeń socjalnych, wykazująca zarówno cechy emerytury, jak i zasiłku dla bezrobotnych (por. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 20 listopada 2006 r., SK 66/06 (OTK-A 2006 nr 10, poz. 152). Konstrukcja oraz przesłanki prawa do tego świadczenia, przysługującego osobom, które wypracowały stosowny staż emerytalny, a tylko nie osiągnęły wieku emerytalnego, nie może pozostawać bez wpływu na wykładnię regulujących je przepisów. W ich wykładaniu i stosowaniu nie można pomijać celu, jakim jest zapewnienie środków utrzymania osobom tracącym pracę w wieku przedemerytalnym, a więc na trudnym rynku pracy (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 2 lipca 2013 r., III UZP 2/13, OSNP 2013 nr 21-22, poz. 256). Nawiązuje do tego określenie zakresu podmiotowego tego świadczenia z punktu widzenia przyczyn utraty środków utrzymania i ze względu na wiek oraz staż uprawniających. W czasie i okolicznościach dotyczących niniejszego sporu, przewidziano takie prawo dla kobiet 56-letnich z 20-letnim stażem emerytalnym, które znalazły się bez pracy z powodu likwidacji pracodawcy.

Odpowiedni przepis art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych brzmiał: „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”.

Adresaci tego przepisu to osoby, które ze swej strony wypełniły warunki emerytalne w postaci stażu ubezpieczenia, osiągnęły wiek przedemerytalny i z którymi rozwiązano stosunek pracy z powodu likwidacji pracodawcy. O ich prawie

do świadczenia decyduje przyczyna rozwiązania stosunku pracy, powód utraty pracy leżący w tym, że podmiot dający pracę przestał istnieć.

Bezprzedmiotowy był zarzut naruszenia art. 8a ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz.U. z 2016 r., poz. 1256) obowiązującego w okresie od dnia 19 lutego 2010 r. (Dz.U. z 2010 r. Nr 18, poz. 100) do dnia 5 września 2017 r. (Dz.U. z 2017 r., poz. 1557), gdyż w orzecznictwie wyłożono, że odesłanie w art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy do ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych odnosi się tylko do pojęcia niewypłacalności, a nie do pojęcia likwidacji, oraz że przesłanka rozwiązania stosunku pracy z powodu likwidacji pracodawcy nie jest powiązana z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, obejmujących likwidację części zakładu pracy lub likwidację stanowiska pracy (por. postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 2013 r., II UK 297/13, niepubl. i z dnia 21 maja 2014 r., I UK 20/14, niepubl.).

Sąd Apelacyjny zanegował prawo ubezpieczonej do świadczenia przedemerytalnego właśnie przez stwierdzenie, że o świadczenie przedemerytalne „nie będzie mogła ubiegać się osoba zatrudniona przez osobę fizyczną”. To spostrzeżenie nietrafnie poparł poglądem Sądu Najwyższego wyrażonym w wyroku z dnia 5 września 2001 r., I PKN 830/00 (OSNP 2003 nr 15, poz. 355) stwierdzającym, że wykreślenie pracodawcy z ewidencji nie jest likwidacją pracodawcy powodującą wygaśnięcie stosunków pracy, wydanym w sprawie o przywrócenie do pracy, w której stosunek pracy nie został rozwiązany i mógł być kontynuowany u tego samego pracodawcy w spółce cywilnej. Przenoszenie tego stanowiska prawnego wprost w sferę oceny prawa do świadczenia przedemerytalnego jest nieporozumieniem, które zapewne wynikało z niedostrzeżenia, że niezdefiniowane w ustawie o świadczeniach przedemerytalnych pojęcie „pracodawcy” jednakowo dotyczy pracodawców będący osobami prawnymi, jednostki organizacyjnymi nieposiadającymi osobowości prawnej, a także osobami fizycznymi zatrudniającymi pracowników (art. 3 k.p.). W judykaturze Sądu Najwyższego potwierdzono, 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, OSNP 2002 nr 21, poz. 533).

Nie status pracodawcy zatem decyduje o prawie do świadczenia przedemerytalnego, lecz utrata miejsca pracy z przyczyn leżących po jego stronie, a więc w żadnym razie nie można wysnuć wniosku, że wykreślenie pracodawcy z ewidencji nie jest likwidacją pracodawcy na gruncie art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy. Termin „likwidacja pracodawcy” ma charakter uniwersalny i zawiera ten sam zespół podmiotów, niezależnie od formy organizacyjnej pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 2015 r., II UK 185/14 (OSNP 2017 nr 3, poz. 33). Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 maja 2017 r., II UK 213/16 (niepubl.) trafnie skrytykował tezę o stosowaniu przepisów prawa pracy o likwidacji pracodawcy tylko do jednostek organizacyjnych, o których mowa w art. 3 k.p. jako przejaw nieuzasadnionej dyskryminacji zarówno w obrębie pracodawców, na niekorzyść osób fizycznych zatrudniających pracowników, jak i pracowników, zważywszy na wspólne tym podmiotom powody upadku racji kontynuowania działalności.

Dostrzegłszy, że likwidacja prawna pracodawcy (likwidacja podmiotowa) jest możliwa nie tylko w odniesieniu do jednostek organizacyjnych, Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22 kwietnia 2015 r., II UK 185/14, analizując znaczenie pojęcia „likwidacja pracodawcy” ujętego w art. 2 ust. 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, potwierdził możliwość faktycznej likwidacji (likwidacja przedmiotowa) każdego podmiotu zatrudniającego pracowników (por. również wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 stycznia 1989 r., I PRN 62/88, OSPiKA 1990 nr 4, poz. 204). W przypadku osoby fizycznej prowadzącej działalność gospodarczą za uzewnętrznienie tego procesu przyjął formalny stan związany z wyrejestrowaniem działalności w organie ewidencyjnym oraz - przejawiane stosownie do okoliczności i formy prawnej pracodawcy - faktyczne i trwałe zakończenie prowadzonej działalności (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 grudnia 2009 r., II PK 147/09, OSNP 2011 nr 11-12, poz. 154).

Ostatecznie Sąd Najwyższy w obecnym składzie podzielił pogląd wyrażony w wyroku z dnia 22 kwietnia 2015 r., II UK 184/15 (niepubl.), że art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy obejmuje także likwidację pracodawcy będącego osobą fizyczną, który w sposób formalny i trwały zaprzestał prowadzenia działalności gospodarczej, a

inaczej, że formalne i trwałe zaprzestanie działalności gospodarczej przez pracodawcę będącego osobą fizyczną może stanowić przyczynę rozwiązania stosunku pracy określoną w art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy jako likwidacja pracodawcy. W tym stanie prawnym dostrzegł braki ustaleń faktycznych, w szczególności co do faktu trwałego zaprzestania działalności przez pracodawcę skarżącą. Jest to kwestia istotna do rozstrzygnięcia, której Sąd Apelacyjny nie poświęcił wystarczającej uwagi. Przedstawienie stanu faktycznego sprawy jako stwierdzenia, że „M. K. nie wyrejestrowała formalnie działalności gospodarczej z organu ewidencyjnego, a jedynie ją zawiesiła”, bez ustalenia tego faktu na podstawie zapisów w ewidencji działalności gospodarczej i przebiegu ubezpieczenia społecznego, dowodzi, że Sąd zastosował art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy do niedostatecznie ustalonego stanu faktycznego. Oznacza to wadliwą subsumcję do przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia norm prawnych, a brak stosownych ustaleń uzasadnia zarzut naruszenia prawa materialnego przez niewłaściwe jego zastosowanie (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 5 września 2012 r., IV CSK 76/12, niepubl., z dnia 11 marca 2003 r., V CKN 1825/00, niepubl., z dnia 10 marca 2011 r., II PK 241/10, niepubl.), w każdym bowiem przypadku przyznawania prawa do świadczenia przedemerytalnego sąd ma obowiązek ustalenia, czy rozwiązanie stosunku pracy rzeczywiście nastąpiło "z powodu" likwidacji w znaczeniu nadanym w przytoczonych wcześniej orzeczeniach, czy też do zwolnienia pracownika przyczyniły się inne zdarzenia.

Uwzględniając to, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji (art. 398¹⁵ § w związku z art. 108 § 2 k.p.c.).