

Sygn. akt III AUa 1237/23

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 lutego 2024 r.

**Sąd Apelacyjny w Poznaniu III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Marta Sawińska

Protokolant: Emilia Wielgus

po rozpoznaniu w dniu 14 lutego 2024 r. w Poznaniu na posiedzeniu niejawnym

sprawy **M. S.**

przeciwko **Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w P.**

o świadczenie przedemerytalne

na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w P.

od wyroku Sądu Okręgowego w Poznaniu

z dnia 16 sierpnia 2023 r. sygn. akt VIII U 888/22

- oddala apelację,
- zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w P. na rzecz M. S. kwotę 240 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie w spełnieniu świadczenia pieniężnego od dnia uprawomocnienia się orzeczenia o kosztach do dnia zapłaty - tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

	Marta Sawińska	
--	----------------	--

## UZASADNIENIE

Decyzją z 11 lutego 2022 r. znak (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w P., po rozpoznaniu wniosku z 14 stycznia 2022 r., odmówił M. S. prawa do świadczenia przedemerytalnego. W uzasadnieniu organ rentowy wskazał, że wnioskodawczyni nie spełniła warunku określonego w art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. z 2020 r., poz.1725 ze zm.), ponieważ do dnia rozwiązania stosunku pracy, tj. do 30 kwietnia 2004 r. nie ukończyła co najmniej 55 lat. W postępowaniu przed organem rentowym wnioskodawczyni nie udowodniła wymaganego okresu ubezpieczenia, który winien wynosić 35 lat okresów składkowych i nieskładkowych (art. 2 ust.1 pkt 5 powołanej ustawy). Ubezpieczona nie spełnia warunku do świadczenia przedemerytalnego na podstawie art. 2 ust. 1 pkt 6 powołanej ustawy, ponieważ stosunek pracy nie został rozwiązany z powodu likwidacji pracodawcy.

Odwołanie od powyższej decyzji wniosła odwołująca M. S., zaskarżając ją w całości i wnosząc o jej zmianę poprzez przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego, nadto o zasądzenie od organu rentowego kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia uprawomocnienia

się orzeczenia do dnia zapłaty. Odwołująca wskazała, że była zatrudniona w spółce cywilnej, której współnikami byli M. J. i B. B. (1). W dniu 30 kwietnia 2021 r. nastąpiło rozwiązanie umowy spółki. Po dokonaniu czynności związanych z zakończeniem prowadzenia działalności gospodarczej, działalność ta nie była i do dnia dzisiejszego nie jest prowadzona w jakimkolwiek stopniu i zakresie. W ocenie odwołującej, spełnia ona warunki do przyznania świadczenia przedemerytalnego na podstawie art. 2 pkt 6, ponieważ umowa o pracę została wypowiedziana w związku z likwidacją pracodawcy. Co więcej, odwołująca spełnia warunek pracy u tego pracodawcy powyżej 6 miesięcy oraz udowodniła ponad 34 lata okresów składkowych i nieskładkowych.

Wyrokiem z dnia 16 sierpnia 2023 r., sygn. VIII U 888/22 Sąd Okręgowy w Poznaniu VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zmienił zaskarżoną decyzję i przyznał odwołującej prawo do świadczenia przedemerytalnego począwszy od 15 stycznia 2022r. (pkt 1 wyroku) oraz zasądził od pozwanego na rzecz odwołującej kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się niniejszego orzeczenia do dnia zapłaty (pkt 2 wyroku).

#### Powyższy wyrok zapadł w oparciu o następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne:

M. S. (zd. B.) urodziła się (...), z zawodu jest sprzedawcą.

W okresie od 1 września 1984 r. do 19 października 1984 r. odwołująca była zatrudniona w (...) Zakładach (...), w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku uczeń – introligator przemysłowy.

Od listopada 2018 r. do 30 kwietnia 2021 r. M. J. i B. B. (1) prowadziły działalność gospodarczą w formie spółki cywilnej zawartej 15 czerwca 2011 r., pod nazwą Przedsiębiorstwo (...) s.c. M. J., B. B. (1) (NIP (...), REGON (...)). Przedmiotem wykonywanej działalności była sprzedaż zabawek, artykułów ogrodniczych, artykułów papierniczych w sklepie wielobranżowym. Skład spółki się zmieniał. Była to spółka rodzinna. W ostatnich latach K. B., który jest synem B. B. (1), ograniczył swój udział w spółce do udzielania rad i pomocy.

W okresie od 1 grudnia 1990 r. do 31 marca 2021 r. i od 1 kwietnia 2021 r. do 30 kwietnia 2021 r. M. S. świadczyła pracę na rzecz M. J. i B. B. (1), na podstawie umowy o pracę w sklepie wielobranżowym, który mieścił się przy ulicy (...) w P., na stanowisku sprzedawcy, przy czym od 1 grudnia 1990 r. do 31 marca 2021 r., w niepełnym wymiarze godzin, tj. 3/4 etatu, a od 1 kwietnia 2021 r. do 30 kwietnia 2021 r. na pełen etat. Z tytułu zatrudnienia odwołująca była zgłoszona do ubezpieczeń społecznych jako pracownik. Powyższa okoliczność nie została zakwestionowana przez pozwany organ rentowy. Od początku zatrudnienia odwołująca pracowała od godziny 7.00 rano, następnie od godziny 9.00 rano do godziny 16.00 lub 17.00 popołudniu. W czasie pandemii COVID-19 obroty w sklepie spadły o połowę. Wspólniczki otrzymały dwukrotnie przedsądowe wezwania do zapłaty. Na początku 2021 r. zapadła decyzja by zlikwidować sklep i sprzedać lokal. W kwietniu 2021 r. zadłużenie spółki sięgało kwoty około 60 000 zł i zostało spłacone po sprzedaży lokalu.

Wspólniczki M. J. i B. B. (1) postanowiły rozwiązać spółkę z dniem 30 kwietnia 2021 r.

Stosunek pracy został rozwiązany z M. S. z dniem 30 kwietnia 2021 r. w wyniku wypowiedzenia umowy o pracę przez oświadczenie jednej ze stron z zastosowaniem skróconego okresu wypowiedzenia - likwidacja zakładu pracy (art. 30 § 1 pkt 2 w zw. z art. 36 §1 k.p.). Za okres od 1 maja 2021 r. do 30 czerwca 2021 r. został zastosowany skrócony okres wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie art. 36 § 1 k.p. Pracodawca wystawił odwołującej świadectwo w dniu 30 kwietnia 2021 r., w którym zazaczył, że umowa o pracę została rozwiązana z powodu likwidacji zakładu pracy. W dacie rozwiązania umowy o pracę odwołująca była jedynym pracownikiem.

Lokal przy ulicy (...) w P. został sprzedany, a towar ze sklepu wyprzedany w ciągu dwóch miesięcy. Kolejni właściciele przeprowadzili remont w nabytym lokalu i otworzyli sklep z antykami, nie byli zainteresowani zatrudnieniem odwołującej.

Przedsiębiorstwo (...) s.c. M. J., B. B. (1) zostało wyrejestrowane z ubezpieczeń społecznych z dniem 1 maja 2021 r. z kodem 111, tj. zaprzestanie prowadzenia działalności gospodarczej.

W dniu 14 stycznia 2022 r. M. S. złożyła wniosek o przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego. W związku ze złożonym wnioskiem pozwany organ rentowy ustalił, że do dnia rozwiązania umowy o pracę, tj. 30 kwietnia 2021 r. odwołująca udowodniła 34 lata, 7 miesięcy i 13 dni okresów składkowych i nieskładkowych. Jak wynika z zaświadczenia z 13 stycznia 2022 r. odwołująca jest zarejestrowana w Powiatowym Urzędzie Pracy w P. jako osoba bezrobotna od 11 maja 2021 r. W okresie od 1 lipca 2021 r. do 10 maja 2022 r. pobierała zasiłek dla bezrobotnych. W okresie rejestracji nie odmówiła bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej lub zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych oraz robót publicznych z Powiatowego Urzędu Pracy w P..

W dniu 11 lutego 2022 r. organ rentowy wydał zaskarżoną w niniejszym postępowaniu decyzję odmawiającą świadczenia przedemerytalnego. Przedmiotowa decyzja została wysłana listem zwykłym. Odwołująca odebrała przesyłkę kilka dni przed wniesieniem odwołania, tj. przed 7 kwietnia 2022 r.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd I instancji uznał, że odwołanie M. S. zasługuje na uwzględnienie.

Na wstępie rozważań prawnych Sąd Okręgowy wskazał, że przedmiotem sporu w sprawie była ocena, czy prawidłowo organ rentowy odmówił odwołującej M. S. przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego.

Następnie Sąd Okręgowy podał, że zgodnie z treścią art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (t.j. Dz. U. z 2023 r, poz.1999), prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje osobie, która do dnia rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. nr 99, poz.1001), zwanej dalej ustawą o promocji zatrudnienia, w którym była zatrudniona przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, do dnia rozwiązania stosunku pracy, kobieta ukończyła co najmniej 55 lat oraz posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 30 lat dla kobiet.

Ponadto prawo do świadczenia przedemerytalnego w myśl art. 2 ust. 1 pkt 5 powołanej ustawy przysługuje osobie, która do dnia rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. nr 99, poz.1001), zwanej dalej ustawą 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.

Prawo do świadczenia przedemerytalnego zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 6 powołanej ustawy przysługuje osobie, która do 31 grudnia roku poprzedzającego rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z powodu likwidacji pracodawcy lub niewypłacalności pracodawcy, w rozumieniu przepisów ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, u którego była zatrudniona lub pozostawała w stosunku służbowym przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 34 lata dla kobiet.

Stosownie do art. 2 ust. 3 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) złoży 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.

W dalszej części uzasadnienia Sąd Okręgowy podkreślił, że rozwiązanie stosunku pracy z odwołującą nastąpiło z dniem 30 kwietnia 2021 r. Do tego dnia odwołująca M. S. udowodniła 34 lata, 7 miesięcy i 13 dni okresów składkowych i nieskładkowych, zatem do końca roku poprzedzającego rok rozwiązania stosunku pracy, tj. do końca 2020 r. odwołująca posiada ponad 34 lata okresów składkowych i nieskładkowych. Przepis art.2 ust.1 pkt 6 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych nie zawiera wymogu osiągnięcia określonego wieku do uzyskania świadczenia przedemerytalnego. Stosunek pracy został rozwiązany z powodu likwidacji pracodawcy, tak więc rację ma pełnomocnik odwołującej, że nie mają tu znaczenia twierdzenia organu rentowego o niewypłacalności pracodawcy.

Sąd Okręgowy wskazał, że w okolicznościach niniejszej sprawy, po przeanalizowaniu zgromadzonego materiału dowodowego, w tym również zeznań odwołującej M. S. oraz świadków M. J. i K. B., Sąd I instancji uznał, że wbrew stanowisku organu rentowego odwołująca spełniła wszystkie przesłanki, od których zależało nabycie prawa do świadczenia przedemerytalnego na podstawie przepisów ustawy z 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych, ostatecznie spór w sprawie sprowadzał się do oceny prawidłowości dokonanej przez ZUS wykładni zastosowanego w art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy pojęcia „likwidacji” pracodawcy.

Następnie Sąd Okręgowy wskazał, że w okresie od 1 grudnia 1990 r. do 30 kwietnia 2021 r. M. S. była zatrudniona w Przedsiębiorstwie (...) s.c. M. J., B. B. (1), na stanowisku sprzedawcy. Stosunek pracy został wypowiedziany przez pracodawcę z zastosowaniem skróconego okresu wypowiedzenia, a w wypowiedzeniu oraz w świadectwie pracy jako przyczynę podano „likwidację pracodawcy”. M. J., B. B. (1) prowadziły sklep wielobranżowy do 29 kwietnia 2021 r. Do rozwiązania spółki doszło z dniem 30 kwietnia 2021 r. Odwołująca pracowała w sklepie wielobranżowym w P.. Powodem zaprzestania działalności gospodarczej przez M. J. i B. B. (1) była nieopłacalność dalszego funkcjonowania, brak satysfakcjonujących dochodów i powstające zadłużenie.

W realiach rozpoznawanej sprawy, gdzie jako pracodawca odwołującej występowały osoby fizyczne M. J., B. B. (1) prowadzące działalność gospodarczą w formie spółki, pojawiły się wątpliwości interpretacyjne dotyczące tego, jak należy rozumieć „likwidację” takiego właśnie pracodawcy.

Sąd Okręgowy podkreślił, że odwołująca w analizowanej sprawie argumentowała, iż jej stosunek pracy uległ rozwiązaniu z uwagi na likwidację stanowiska pracy, co było skutkiem bezpośrednim likwidacji pracodawcy, ustalić należało zatem, czy rozwiązanie stosunku pracy z odwołującą nastąpiło z powodu likwidacji pracodawcy, w tym przypadku bowiem wymagany staż dla kobiet wynosi 20 lat (który niewątpliwie posiadała odwołująca).

Nadto Sąd Okręgowy podniósł, że całkowicie podzielił pogląd Sądu Apelacyjnego w Poznaniu zaprezentowany w wyroku z 9 lutego 2021 r. III AUa 461/20, w którym Sąd stwierdził, 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. Sąd Okręgowy wziął pod uwagę, że odwołująca była zatrudniona u M. J. i B. B. (1) prowadzących działalność gospodarczą w formie spółki cywilnej – sklep, na stanowisku sprzedawcy. Stosunek pracy został wypowiedziany przez pracodawcę z zastosowaniem skróconego okresu wypowiedzenia, a w wypowiedzeniu oraz w świadectwie pracy jako przyczynę podano „likwidację pracodawcy”. Sklep został zamknięty 30 kwietnia 2021 r. Z kolei powodem zaprzestania działalności gospodarczej przez pracodawczynię odwołującej była nieopłacalność dalszego funkcjonowania, brak satysfakcjonujących dochodów i nieregulowane zobowiązania, które ostatecznie po sprzedaży sklepu zostały spłacone.

W ocenie Sądu I instancji uznać należy w takiej sytuacji, że rozwiązanie stosunku pracy z odwołującą nastąpiło z powodu likwidacji pracodawcy w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy z 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych. W konsekwencji stwierdzić należy, że odwołująca spełniła wszystkie przesłanki

warunkujące przyznanie świadczenia przedemerytalnego (w szczególności legitymowała się wymaganym stażem ubezpieczeniowym).

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. Odwołująca wniosek o świadczenie przedemerytalne złożyła, w dniu 14 stycznia 2022 r. zatem świadczenie winno być przyznane od 15 stycznia 2022 r. tj. od dnia następującego pod dniu złożenia wniosku o świadczenie przedemerytalne.

O kosztach procesu Sąd Okręgowy orzekł w punkcie 2 wyroku, zasądzając od organu rentowego na rzecz odwołującej kwotę 180 zł, zgodnie z regułą odpowiedzialności za wynik procesu na podstawie art. 98 § 1, 3 i 4 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2023 r., poz.1935) mając na uwadze wkład pracy pełnomocnika odwołującej w przyczynienie się do wyjaśnienia okoliczności faktycznych, istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy oraz rodzaj i zawilość sprawy.

Apelację od powyższego wyroku wniósł Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w P. zaskarżając go w całości zarzucając naruszenie przepisów prawa materialnego tj. art. 2 ust. 1 pkt 6 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych, polegające na przyznaniu odwołującej prawa do świadczenia przedemerytalnego, w sytuacji, gdy nie zostały spełnione wszystkie warunki do uzyskania prawa do takiego świadczenia.

Mając na uwadze powyższe wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie odwołania ubezpieczonej od decyzji organu rentowego z dnia 11 lutego 2022 r.

W odpowiedzi na apelację Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddziału w P. odwołująca M. S. wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenie od organu rentowego na rzecz odwołującej zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego za opóźnienie liczonymi od dnia ogłoszenia orzeczenia do dnia zapłaty.

### ***Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:***

Apelacja Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddziału w P. nie zasługiwała na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, Sąd I instancji wydając zaskarżony wyrok, wyjaśnił wszystkie istotne okoliczności sprawy, przeprowadził wyczerpujące postępowanie dowodowe oraz dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych w granicach zasad logiki formalnej i doświadczenia życiowego, zgodnie ze swobodną oceną dowodów w myśl art. 233 § 1 k.p.c. Sąd orzekający wskazał w pisemnych motywach wyroku, jaki stan faktyczny oraz prawny stał się podstawą jego rozstrzygnięcia oraz podał, na jakich dowodach oparł się przy jego ustalaniu, stosując przy tym prawidłową wykładnię przepisów prawnych mających zastosowanie w niniejszej sprawie.

Argumenty przedstawione w treści apelacji, nie podważyły zasadności stanowiska Sądu I instancji.

W pierwszej kolejności podkreślić należy, że spór w niniejszej sprawie sprowadzał się do ustalenia, czy prawidłowo organ rentowy odmówił odwołującej M. S. przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego.

Na wstępie przypomnieć należy, że zgodnie z treścią art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (t.j. Dz. U. z 2023 r, poz.1999), prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje osobie, która do dnia rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. nr 99, poz.1001), zwanej dalej ustawą o promocji zatrudnienia, w którym była zatrudniona przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, do dnia rozwiązania stosunku pracy, kobieta ukończyła co najmniej 55 lat oraz posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 30 lat dla kobiet.

Ponadto prawo do świadczenia przedemerytalnego w myśl art.2 ust.1 pkt 5 powołanej ustawy przysługuje osobie, która do dnia rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy z 20

kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. nr 99, poz.1001), zwanej dalej ustawą 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.

Prawo do świadczenia przedemerytalnego zgodnie z art.2 ust.1 pkt 6 powołanej ustawy przysługuje osobie, która do 31 grudnia roku poprzedzającego rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z powodu likwidacji pracodawcy lub niewypłacalności pracodawcy, w rozumieniu przepisów ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, u którego była zatrudniona lub pozostawała w stosunku służbowym przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 34 lata dla kobiet.

Sąd Apelacyjny w tym miejscu wskazuje, że bezsporny w niniejszej sprawie był stan faktyczny ustalony przez Sąd I instancji. Przypomnieć jednak wypada, że stosunek pracy został rozwiązany z odwołującą z dniem 30 kwietnia 2021 r. Do tego dnia odwołująca M. S. udowodniła 34 lata, 7 miesięcy i 13 dni okresów składkowych i nieskładkowych, zatem do końca roku poprzedzającego rok rozwiązania stosunku pracy, tj. do końca 2020 r. odwołująca posiada ponad 34 lata okresów składkowych i nieskładkowych.

Słusznie Sąd I instancji w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku podkreślił, że przepis art. 2 ust.1 pkt 6 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych nie zawiera wymogu osiągnięcia określonego wieku do uzyskania świadczenia przedemerytalnego. Z kolei stosunek pracy został rozwiązany z powodu likwidacji pracodawcy, tak więc rację miała odwołująca podnosząc, że nie mają tu znaczenia twierdzenia organu rentowego o niewypłacalności pracodawcy.

W realiach rozpoznawanej sprawy, gdzie jako pracodawca odwołującej występowały osoby fizyczne M. J., B. B. (1) (prowadzące działalność gospodarczą Przedsiębiorstwo (...) s.c. M. J., B. B. (1)), pojawiła się wątpliwość interpretacyjna dotycząca tego, jak należy rozumieć pojęcie „likwidacja” takiego właśnie pracodawcy.

Sąd Apelacyjny podobnie jak Sąd I instancji podziela pogląd wyrażony przez Sąd Apelacyjny w Poznaniu w wyroku z 9 lutego 2021 r. sygn. III AUa 461/20, w którym Sąd stwierdził, 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. Wyrok ten co prawda dotyczy art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, a nie art. 2 ust. 1 pkt 6 ww. ustawy, to można go również odnieść do niniejszej sprawy, ponieważ w obu tych przepisach jest odniesienie do rozwiązania stosunku służbowego, z powodu likwidacji pracodawcy lub niewypłacalności pracodawcy, w rozumieniu przepisów o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, a jedynie wymogi stażu pracy i wieku są różne w tych przepisach.

W uzasadnieniu ww. wyroku (sygn. III AUa 461/20) Sąd Apelacyjny wskazał, że 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 18.01.1989 r., I PRN 62/88, OSPiKA 1990 r. 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 05.09.2001 r., I PKN 830/00, OSNP 2003 r. Nr 15, poz. 355). Trafnie ilustruje omawiane zagadnienie wyrok Sądu Najwyższego z dnia 03.12.2009 r., II PK 147/09, 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. Miarą powyższych rozważań jest stwierdzenie, że likwidacja pracodawcy, w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 30.04.2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych, obejmuje także osobę fizyczną, która w sposób formalny i trwały zaprzestała prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej. Podkreślić należy, że ustawodawca w cytowanym przepisie zastosował alternatywę łączną w postaci spójnika „lub” co oznacza, że spełnienie choćby jednej z tych przesłanek tj. rozwiązanie stosunku pracy z powodu likwidacji lub niewypłacalności pracodawcy, w rozumieniu przepisów o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy warunkuje uzyskanie świadczenia. Zatem równoważną w stosunku do likwidacji pracodawcy przyczyną rozwiązania stosunku pracy uzasadniającą ubieganie się o prawo do świadczenia przedemerytalnego, zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, jest niewypłacalność pracodawcy. Powyższe w ocenie Sądu Apelacyjnego oznacza, że likwidacja pracodawcy nie musi wiązać z się niewypłacalnością pracodawcy, zatem likwidacja w związku z zakończeniem działalności przez przedsiębiorcę z własnej woli (w ramach decyzji ekonomicznej) także podpada pod ten przepis. Podkreślić raz jeszcze należy, iż formalne i trwałe zaprzestanie prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej przez osobę fizyczną jest likwidacją pracodawcy w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 30.04.2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22.04.2015r. sygn. akt: II UK 185/14 - Izba Pracy OSNAPiUS 2017/3/33). W wyroku tym Sąd Najwyższy nie powiązał pojęcia likwidacji pracodawcy z jego niewypłacalnością w rozumieniu przepisów o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy.

Sąd Apelacyjny przenosząc powyższe na kanwę niniejszej sprawy zwraca uwagę, że odwołująca była zatrudniona u M. J. i B. B. (1) prowadzących działalność gospodarczą w formie spółki cywilnej – sklep, na stanowisku sprzedawcy, a stosunek pracy został wypowiedziany przez pracodawcę z zastosowaniem skróconego okresu wypowiedzenia, z kolei w wypowiedzeniu oraz w świadectwie pracy jako przyczynę podano „likwidację pracodawcy”. Sklep został zamknięty 30 kwietnia 2021 r., a powodem zaprzestania działalności gospodarczej przez pracodawczynię odwołującą była nieopłacalność dalszego funkcjonowania, brak satysfakcjonujących dochodów (w czasie pandemii COVID-19 obroty w sklepie spadły o połowę) i nieuregulowane zobowiązania (wspólniczki otrzymały dwukrotnie przedsądowe wezwania do zapłaty), które ostatecznie po sprzedaży sklepu zostały spłacone.

W ocenie Sądu Apelacyjnego uznać należy w takiej sytuacji, że rozwiązanie stosunku pracy z odwołującą M. S. nastąpiło z powodu likwidacji pracodawcy w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych, zatem Sąd I instancji słusznie stwierdził, że odwołująca spełniła wszystkie przesłanki warunkujące przyznanie świadczenia przedemerytalnego.

Zaznaczyć również należy, że Sąd Okręgowy wskazał w pisemnych motywach wyroku, jaki stan faktyczny oraz prawny stał się podstawą jego rozstrzygnięcia oraz podał, na jakich dowodach oparł się przy jego ustalaniu, stosując przy tym prawidłową wykładnię przepisów prawnych mających zastosowanie w niniejszej sprawie. Prawidłowo dokonane ustalenia faktyczne oraz należycie umotywowaną ocenę prawną sporu Sąd Apelacyjny przyjmuje za własną, w pełni podzielając wywody zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. W ocenie Sądu Apelacyjnego przy wydaniu wyroku z 16 sierpnia 2023 r. Sąd Okręgowy nie naruszył ani przepisów prawa procesowego ani też przepisów prawa materialnego.

Uznając zatem zarzuty apelującego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddziału w P. za niezasadne, Sąd Apelacyjny na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił wniesioną apelację (punkt 1 wyroku).

O kosztach postępowania Sąd Apelacyjny orzekł na podstawie art. 98 § 1, 1<sup>1</sup> k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. oraz § 10 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych. Mając powyższe na względzie, tytułem zwrotu kosztów procesu (kosztów zastępstwa procesowego) zasądzone od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddziału w P. na rzecz M. S. kwotę 240 zł z ustawowymi odsetkami

za opóźnienie w spłacie świadczenia pieniężnego od dnia uprawomocnienia się orzeczenia o kosztach do dnia zapłaty – tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej (punkt 2 wyroku).

sędzia Marta Sawińska