

Sygn. akt III U 613/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 listopada 2018 r.

Sąd Okręgowy w Tarnobrzegu III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący – SSO Anna Moskal

Protokolant: st. sekr. sądowy Dorota Lichočka

przy udziale

po rozpoznaniu w dniu 28 listopada 2018 r. w Tarnobrzegu

na rozprawie

sprawy **H. M. (1)**

przeciwko **Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w R.**

o prawo do świadczenia przedemerytalnego

na skutek **H. M. (1)**

od **Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w R.**

z dnia 26 lipca 2018 r. (...)

oddala odwołanie.-

Sygn. akt III U 613/18

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 26.07.2018r. znak: (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w R. po rozpoznaniu wniosku H. M. (1) z dnia 10.07.2018r. powołując się na przepisy ustawy z dnia 30.04.2004r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. z 2013r. poz. 170 ze zm.), odmówił jej prawa do świadczenia przedemerytalnego.

W uzasadnieniu podniósł, że zgodnie z art. 2 ust.1 wymienionej ustawy prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje osobie, która 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, ukończyła co najmniej 55 lat (kobieta), posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 30 lat dla kobiety. Wskazał, że świadczenie przedemerytalne przysługuje po upływie 180 dni pobierania zasiłku dla bezrobotnych, jeżeli osoba spełnia łącznie następujące warunki:

- nadal jest zarejestrowana jako bezrobotna,
- w okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych nie odmówiła propozycji odpowiedniego zatrudnienia,

- złożyła wnioski o przyznanie świadczenia przedemerytalnego w terminie nie przekraczającym 30 dni od dnia wydania przez Powiatowy Urząd Pracy dokumentu potwierdzającego 180 dni pobierania zasiłku dla bezrobotnych,

Podnosząc powyższe organ rentowy wskazał, że wnioskodawczyni nie spełniła w/w warunków, ponieważ nie udowodniła 30 lat okresów składkowych i nieskładkowych na dzień rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, a jedynie 21 lat 10 miesięcy i 20 dni okresów składkowych oraz 5 lat 8 miesięcy i 16 dni okresów nieskładkowych – łącznie 27 lat 7 miesięcy i 6 dni

Od powyższej decyzji H. M. (1) złożyła odwołanie do Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zarzucając naruszenie przepisów ustawy z dnia 30 kwietnia 2004r. o świadczeniach przedemerytalnych (j.t. Dz. U. z 2013r., poz. 170 ze zm.). i wnosząc o przyznanie jej prawa do świadczenia przedemerytalnego oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego wg. norm przepisanych.

Uzasadniała, że w art. 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych przewidziano sześć grup osób uprawnionych do świadczenia przedemerytalnego. Przysługuje ono min. osobie, która do dnia rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z powodu likwidacji pracodawcy lub jego niewypłacalności 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 sześć miesięcy, ukończyła co najmniej 56 lat (kobieta) i ma staż pracy uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiety (art.2 ust.1 pkt 1 ustawy). Dalsze warunki związane są z zasiłkiem dla bezrobotnych.

Do odwołania dołączyła kserokopie świadectwa pracy wystawionego dnia 31.12.2017r. przez Biuro (...) B. J. (1) dotyczące zatrudnienia od 25.05.2017r. do 31.12.2017r., gdzie wpisano, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem przez pracodawcę – art.30 § 1 pkt 1 kp – likwidacja zakładu pracy.

Organ rentowy w odpowiedzi na odwołanie z dnia 10.09.2018r. wniósł o oddalenie odwołania.

Podniósł, że odmowa przyznania H. M. (1) świadczenia przedemerytalnego znajduje oparcie w art.2 ust 1 i 3 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. z 2004r., nr 120, poz.1252), który stanowi, że prawo do takiego świadczenia 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 i posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet,

- lub do dnia rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2017 r. poz. 1065, 1292, 1321, 1428 i 1543), zwanej dalej "ustawą o promocji zatrudnienia", w którym była zatrudniona przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, ukończyła co najmniej 55 lat - kobieta oraz posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 30 lat dla kobiet,

- lub 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 (Dz. U. z 2017 r. poz. 1778), zwanej dalej "ustawą 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 posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet 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, i do dnia, w którym ustało prawo do renty, ukończyła co najmniej 55 lat - kobieta oraz 60 lat - mężczyzna i osiągnęła okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn,

- lub zarejestrowała się we właściwym powiatowym urzędzie pracy w ciągu 60 dni od dnia ustania prawa do świadczenia pielęgnacyjnego lub specjalnego zasiłku opiekuńczego, o których mowa w ustawie z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz. U. z 2017 r. poz. 1952), lub zasiłku dla opiekuna, o którym mowa w ustawie z dnia 4 kwietnia 2014 r. o ustaleniu i wypłacie zasiłków dla opiekunów (Dz. U. z 2016 r. poz. 162 i 972 oraz z 2017 r. poz. 1428), pobieranych nieprzerwanie przez okres co najmniej 365 dni, jeżeli utrata prawa do nich była spowodowana śmiercią osoby, nad którą opieka była sprawowana, i do dnia, w którym ustało prawo do świadczenia pielęgnacyjnego, specjalnego zasiłku opiekuńczego lub zasiłku dla opiekuna, ukończyła co najmniej 55 lat - kobieta oraz 60 lat - mężczyzna i osiągnęła okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn,

- lub 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 do dnia 31 grudnia roku poprzedzającego rozwiązanie 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, posiadała okres uprawniający do emerytury wynoszący co najmniej 34 lata dla kobiet i 39 lat dla mężczyzn.

Wnioskodawczynie na dzień złożenia wniosku ukończyła 58 lat życia, w związku z tym prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługiwałoby jej po spełnieniu warunków określonych w art.2 ust. 1 pkt 2 ustawy. Twierdzenie odwołującej, że stosunek pracy został rozwiązany z powodu likwidacji zakładu pracy jest bezpodstawne, ponieważ zgodnie z potwierdzeniem Wydziału (...) i Składek z dnia 23.08.2018r. płatnik składek nie został wyrejestrowany, a w konsekwencji nie można uznać, że zakład pracy Biuro (...) został zlikwidowany.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

ustalił i zważył, co następuje:

Wnioskodawczynie H. M. (1) urodziła się (...).Dnia 10.07.2018r. złożyła wniosek o świadczenie przedemerytalne. Jest niesporne, że do dnia 31.12.2017r. wykazała 27 lat 7 miesięcy i 6 dni okresów składkowych i nieskładkowych.

Dnia 23.05.2017r. zawarła z B. J. (1) prowadząca Biuro (...) B. J. (1) umowę o pracę na czas określony od 25.05.2017r. do 31.05.2018r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pracownika do spraw administracyjnych. Miejsce wykonywania pracy określono jako S. ul. (...). Odwołująca podjęła wykonywanie pracy. Zgodnie z ustaleniami z B. J. (1), mogła wykonywać pracę także poza siedzibą biura, z wykorzystaniem łączności internetowych.

Pismem z dnia 28 listopada 2017r.B. J. (1) wypowiedziała odwołującej umowę o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem rozwiązującym na dzień 31.12.2017r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano „likwidację firmy tj. Biura (...) „.Dnia 31.13.2017r. Biuro (...) B. J. (1) wystawiła H. M. (1) świadectwo pracy potwierdzające powyższe zatrudnienie. W punkcie 4 świadectwa zapisano, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem przez pracodawcę – art. 30 § 1 pkt 2 kp – likwidacja zakładu pracy.

Dnia 09.01.2018r. odwołująca zarejestrowała się jako bezrobotna w Powiatowym Urzędzie pracy w S. i od tego dnia była uprawniona do zasiłku dla bezrobotnych na okres nieprzekraczający 365 dni W dniu 09.07.2018r. . upłynął 6 miesięczny okres pobierania zasiłku, o którym mowa w art. 2 ust. 3 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych.

W okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych H. M. (1) nie odmówiła bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia.

B. J. (1) jako od 30.12.2009r. prowadzi działalność pozarolniczą na podstawie wpisu do ewidencji działalności gospodarczej, prowadzonej przez Prezydenta Miasta S.. Początkowo działalność była prowadzona pod nazwą : J. B. Doradztwo (...). Przedmiot działalności określono jako: pozostała działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, gdzie indziej niesklasyfikowana, działalność w zakresie inżynierii i związane z nią doradztwo techniczne, pozostałe doradztwo w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej i zarządzania oraz działalność usługowa związana z administracyjną obsługą biura.

Dnia 04.03.2011r. dokonano zmiany wpisu poprzez zmianę nazwy, pod która B. J. (1) prowadziła działalność gospodarczą i dodanie nowej firmy. Od tego czasu prowadziła ona działalność pod nazwą: Doradztwo techniczno-ekonomiczne (...) B. J. (1)”; Biuro (...). Miejsce zamieszkania przedsiębiorcy pokrywało się z adresem zakładu głównego przedsiębiorcy. Zmieniono także wówczas przedmiot prowadzonej działalności na: pozostała działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, gdzie indziej niesklasyfikowana, pozostałe doradztwo w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej i zarządzania, działalność usługowa związana z obsługą administracyjną biura, rachunkowo – księgową, doradztwo podatkowe, pozostałe pozaszkolne formy edukacji, gdzie indziej niesklasyfikowane.

Dnia 04.03.2011r. B. J. (1) zawarła umowę spółki cywilnej (...), na mocy której zobowiązali się dążyć do wspólnego celu gospodarczego poprzez prowadzenie działalności gospodarczej w zakresie: działalności rachunkowo-księgowej, działalności usługowej związanej z obsługą administracyjną biura, działalności edukacyjnej. Spółka miała na mocy tej umowy prowadzić działalność pod nazwą „ Biuro (...), B. J. (1)”. Siedzibą spółki miało być miejsce zamieszkania B. S. W., ul.(...). Uchwałą z dnia 01.02.2015 wspólnicy spółki ustalili dodatkowy adres świadczenia usług na : S. ul. (...).

W Urzędzie Skarbowym w S. B. J. (1) była zarejestrowana jako osoba prowadząca działalność gospodarczą jednoosobowo pod nazwą „ Biuro (...). J.” od 30.12.2009r. do 31.12.2017r., a od 04.03.2011r. do chwili obecnej jako wspólnik spółki cywilnej” Biuro (...) s.c. B. J. i B. J..

B. J. (1) jako przedsiębiorcy został nadany nr REGON (...), pod którym działa do chwili obecnej. W ramach działalności prowadzonej w formie spółki cywilnej (...) zatrudnia 3-4 osoby.

(dowód: -akta rentowe wnioskodawcy : wniosek oświadczenie przedemerytalne z 10.07.2018r., świadectwo pracy z dnia 31.12.2017r., zaświadczenie PUP w S. z dnia 09.07.2018- karty bez nr,

-akta osobowe wnioskodawcy,

- teczka z żółtą okładką; zaświadczenie o wpisie do ewidencji działalności gospodarczej z dnia 23.12.2009r., zaświadczenie o zmianie wpisu do ewidencji działalności gospodarczej z dnia 28.12.2009r., i z dnia 04.03.2011r., wydruki z (...), umowa spółki cywilnej z dnia 04.03.2011r., aneks do umowy spółki z dnia 01.02.2015r., uchwała nr 1 wspólników z dnia 01.02.2015r.

-zaświadczenie Naczelnika US w S. k.23, zeznania świadka B. J. (1) (zapis nagrania z dnia 07.11.2018r.), zeznania wnioskodawcy H. M. (1) (zapis nagrania z dnia 28.11.2018r).

Odwołująca domaga się przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego na podstawie art. 2 ust 1 pkt 1 i 4 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004r. o świadczeniach przedemerytalnych (j.t.Dz. U. z 2017 poz. 2148), zwanej dalej ustawą, który stanowi, że 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,

- 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, i do dnia, w którym ustało prawo

do renty, ukończyła co najmniej 55 lat - kobieta oraz 60 lat - mężczyzna

i osiągnęła okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn, lub

Zgodnie z ust.3 art.2 świadczenie przedemerytalne przysługuje takiej osobie

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) złożyła 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.

Stan faktyczny niniejszej sprawy jest co do zasady niesporny. Niesporne jest między stronami, że H. M. (1) spełniła wszystkie warunki stażowe, wiekowe i związane z faktem zarejestrowania w charakterze bezrobotnego, wynikające z przytoczonego wyżej przepisu.

Przedmiot sporu sprowadza się do ustalenia, czy okoliczności w jakich doszło do rozwiązania z nią dnia 31.12.2017r. umowy o pracę mogą być zakwalifikowane jako „rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z powodu likwidacji pracodawcy”, jak podnosi wnioskodawczyni.

W świadectwie pracy z dnia 31.12.2017r. jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazano „likwidację zakładu pracy „Likwidacja zakładu pracy nie jest przesłanką tożsama z wymienioną w przytoczonym przepisie ustawy, który posługuje się pojęciem „likwidacja pracodawcy”. W ustawie brak definicji legalnej tego pojęcia.

W orzecznictwie sądów powszechnych, jak również Sądu Najwyższego, przez długi czas uważano, że nie można mówić o „likwidacji pracodawcy”, jeśli tym pracodawcą jest osoba fizyczna. Zmiana wykładni tego pojęcia uwidoczniła się po 2010r.. Aktualnie przyjmuje się, że likwidacja pracodawcy w rozumieniu art.2 ust.1 pkt1 ustawy obejmuje także osobę fizyczną, która w sposób trwały i formalny zaprzestała prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej. 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 wyprzedzają przedmiotów służących jej prowadzeniu, w wyniku czego nie jest wstanie nadal zatrudniać pracowników z uwagi na brak substratu majątkowego.(por.: wyrok SN z dnia 11.05.2017r. (...) 213/16, wyrok SN z dnia 22.04.2015r. (...) 185/14).

Wyniki przeprowadzonego w sprawie postępowania dowodowego, przy przyjęciu wszystkich dowodów za wiarygodne, nie pozwalają na stwierdzenie, że niniejszej sprawie doszło do „likwidacji Pracodawcy” w rozumieniu ustawy.

B. J. (1), która była ostatnim pracodawcą odwołującej nadal, jak słusznie zauważył organ rentowy, jest zarejestrowana w krajowym rejestrze urzędowym podmiotów gospodarki narodowej zwanym REGON pod tym samym numerem.

Zgodnie z przepisem § 12 Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 30 listopada 2015r. w sprawie sposobu i metodologii prowadzenia i aktualizacji krajowego rejestru urzędowego podmiotów gospodarki narodowej, wzorów wniosków,

ankiet i zaświadczeń (Dz.U.2015.2009 ze zm.) numer identyfikacyjny REGON jest nadawany dla każdego podmiotu gospodarki narodowej pozostaje niezmienny w czasie istnienia podmiotu i nie przechodzi na następcę prawnego. Nie powodują nadania nowego numeru zmiany cech podmiotu objętego wpisem, natomiast zmiana szczególnej formy prawnej podmiotu powoduje skreślenie go z rejestru i ponowny wpis z nadaniem nowego numeru REGON.

Na podstawie zeznań świadka B. J. (1) i przedstawionych przez tego świadka dokumentów H. M. (1) próbowała wykazać, że likwidacja pracodawcy polegała na tym, że B. J. (1), będąc nadal przedsiębiorcą, jako osoba fizyczna przestała prowadzić indywidualnie biuro rachunkowe, w którym była zatrudniona odwołująca, i w ogóle działalność pozarolniczą indywidualnie, a od 01.01.2018r. prowadzi te działalność wspólnie z B. J. (1) jako współnikiem spółki cywilnej, w zakresie wynikającym z umowy spółki, o którym mowa w ustalonym stanie faktycznym.

Otóż przekształcenia po stronie pracodawcy – przedsiębiorcy- osoby fizycznej, jeśli nie prowadzą do jego likwidacji jako przedsiębiorcy, nie stanowią przesłanki, o której mowa w art.2 ust.1 pkt.1 ustawy.(por.wyrok SA w Szczecinie z dnia 21.04.2016r. IIIAUa 642/15) B. J. (1), która do dnia 31.12.2017r. prowadziła działalność pozarolniczą, po tej dacie nadal ją prowadzi, tyle że do wymienionej daty prowadziła ją zarówno indywidualnie jak i wspólnie z B. J. (1) w formie spółki cywilnej, a od 2018r. tylko w ramach spółki cywilnej. Przytoczone okoliczności wskazują, że faktycznym powodem rozwiązania z odwołującą dnia 31.12.2017r. umowy o pracę była nie likwidacja pracodawcy, ale przekształcenia organizacyjne po jego stronie. W konsekwencji H. M. (2) nie spełnia przesłanek do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego, o których mowa w art.2 ust.1 pkt 1 ustawy, ponieważ rozwiązanie umowy o pracę nie nastąpiło w rzeczywistości z powodu likwidacji pracodawcy, na co się powoływała..

Celem świadczenia przedemerytalnego, jako jednego ze środków zapobiegania bezrobociu, jest pomoc osobom, które w określonych okolicznościach utraciły zatrudnienie lub inne źródło utrzymania i - ze względu na wiek oraz odpowiednio długi staż ubezpieczeniowy - z jednej strony nie mają szans na kontynuowanie aktywności zawodowej na rynku pracy, a z drugiej strony w niedługim czasie będą mogły ubiegać się o emeryturę.

Wyjątkowość świadczenia oznacza, że wszelkie przepisy mające wpływ na jego nabycia winny być interpretowane ściśle, jakakolwiek wykładnia rozszerzająca jest niedopuszczalna.

Z tych względów orzeczono jak w sentencji wyroku na podstawie art. 477¹⁴ § 1 kpc.