

Wyrok z dnia 24 maja 2000 r.

II UKN 568/99

Stosunek ubezpieczenia społecznego pracownika nie wygasa z chwilą wykreślenia pracodawcy z ewidencji prowadzenia działalności gospodarczej.

Przewodniczący SSN Roman Kuczyński, Sędziowie SN: Beata Gudowska (sprawozdawca), Andrzej Wróbel.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 24 maja 2000 r. sprawy z wniosku Andrzeja Ż. przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych-Oddziałowi w S. o ustalenie istnienia obowiązku podlegania ubezpieczeniu społecznemu, na skutek kasacji organu rentowego od wyroku Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 8 lipca 1999 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

U z a s a d n i e n i e

Tomasz S., właściciel przedsiębiorstwa Produkcyjno-Handlowego "B." w Ł., przestał prowadzić działalność gospodarczą i na jego wniosek jej wpis został wykreślony z ewidencji decyzją Burmistrza Miasta Ł. z dnia 7 marca 1995 r. z dniem 10 marca 1995 r. W związku z tym, w dniu 31 marca 1995 r., za wypowiedzeniem wpływającym w dniu 30 kwietnia 1995 r., rozwiązał umowę o pracę z Andrzejem Ż., udzieliwszy mu w okresie wypowiedzenia niewykorzystanego w latach 1993 i 1994 urlopu wypoczynkowego w okresie od dnia 1 marca do 29 kwietnia 1995 r. W dniu 28 kwietnia 1995 r. wystawił pracownikowi świadectwo pracy potwierdzające zatrudnienie w okresie od dnia 19 kwietnia 1993 r. do dnia 30 kwietnia 1995 r.

W czerwcu 1995 r. Andrzej Ż. złożył w Oddziale Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w S. wniosek o zasiłek chorobowy za okres niezdolności do pracy od dnia 9 maja do dnia 14 lipca 1995 r. Organ ubezpieczeń społecznych decyzją z dnia 1 lipca 1995 r. odmówił przyznania prawa do zasiłku, stosując przepis art. 6 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 17 grudnia 1974 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (jednolity tekst: Dz.U. z 1983 r. Nr 30, poz.

143 ze zm.). Ustalił bowiem, że niezdolność wnioskodawcy do pracy powstała po upływie miesiąca od ustania zatrudnienia, które nastąpiło "w sposób naturalny" z datą wykreślenia działalności gospodarczej prowadzonej przez pracodawcę ubezpieczonego z ewidencji. Odwołanie od tej decyzji oddalił Sąd Wojewódzki w Lublinie wyrokiem z dnia 15 kwietnia 1996 r., a apelację ubezpieczonego - Sąd Apelacyjny w Lublinie wyrokiem z dnia 5 września 1996 r.

Na wniosek Andrzeja Ż. o ustalenie podlegania ubezpieczeniu społecznemu w okresie od dnia 19 kwietnia 1993 r. do dnia 30 kwietnia 1995 r. Oddział Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w S., decyzją z dnia 25 lutego 1998 r., potwierdził ubezpieczenie tylko do dnia 10 marca 1995 r., wykluczając możliwość późniejszego trwania zatrudnienia.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Siedlcach wyrokiem z dnia 18 listopada 1998 r. oddalił odwołanie od tej decyzji, albowiem przyjął również, że z chwilą wykreślenia z ewidencji działalności gospodarczej Tomasz S. utracił wynikający z jej prowadzenia status pracodawcy, a to oznacza, że z dniem 10 marca 1995 r. ustały również stosunki pracy zatrudnionych przez niego pracowników.

Sąd drugiej instancji, Sąd Apelacyjny w Lublinie, nie podzielił stanowiska Sądu Wojewódzkiego i, uwzględnivszy apelację wnioskodawcy, w wyroku z dnia 8 lipca 1999 r. [...] ustalił końcową datę okresu jego ubezpieczenia na dzień 30 kwietnia 1995 r. Stwierdził, że ta właśnie data określa ustalony przez pracodawcę moment rozwiązania stosunku pracy, albowiem przyjął, że ustanie stosunku pracy było możliwe tylko w wyniku czynności prawnych dokonywanych pomiędzy pracownikiem i pracodawcą.

Kasację od wyroku Sądu drugiej instancji złożył organ ubezpieczeń społecznych. Żądanie jego uchylenia i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania oparł na podstawie naruszenia prawa materialnego, posługując się zarzutem błędnej wykładni przepisu art. 4 ustawy z dnia 25 listopada 1986 r. o organizacji i finansowaniu ubezpieczeń społecznych (jednolity tekst: Dz.U. z 1989 r. Nr 25, poz. 137 ze zm.) w związku z art. 2, 3 i 22 KP, oraz na podstawie naruszenia przepisu postępowania - art. 233 § 1 KPC. W uzasadnieniu wniosków kasacji skarżący skupił uwagę na ustaleniu właściwych okresów wypowiedzenia oraz urlopu przysługującego ubezpieczonemu i wywodził, że przyjęcie okresów dłuższych od przysługujących według prawa było "czynnością pozorną", która nie może stanowić dowodu ubezpieczenia. Skarżący ZUS twierdził, że skoro przez stosunek pracy należy - zgodnie z art. 22 KP -

rozumieć stałe i osobiste świadczenie (wykonywanie) pracy na rzecz zakładu pracy, to stosunek pracy nie może istnieć po "odpadnięciu" jednej ze stron.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarżący, kwestionując prawidłowość ustaleń faktycznych, zarzuca obrazę przepisów postępowania przez naruszenie art. 233 KPC, czyniąc to nie tylko bez wskazania paragrafu przytoczonego artykułu, ale również bez żadnego usprawiedliwienia dla przytoczenia tej podstawy. Nie stanowi go zdanie, że "Sąd nie dokonał oceny wiarygodności dowodów co do istnienia stosunku pracy, prawa do urlopy wypoczynkowego, ustawowego okresu wypowiedzenia pod względem ich zgodności z przepisami Kodeksu pracy", albowiem brak w nim wskazania, które dowody Sąd pominął, którym nadał niewłaściwe znaczenie lub przypisał moc, której nie posiadały. Nawiasem mówiąc, kwestia określenia stażu pracy, uzależniającego długość urlopu, czy wypowiedzenia umowy o pracę, w niniejszej sprawie została przesądzona prawomocnym wyrokiem Sądu Pracy-Sądu Rejonowego w Siedlcach z dnia 15 listopada 1995 r.

Sąd Najwyższy przyjął, że podniesiona w kasacji podstawa druga (art. 393¹ pkt 2 KPC) nie zawiera wymaganego przepisem art. 393³ KPC uzasadnienia. Skoro jednak odrzucenie kasacji w odniesieniu do jednej z podniesionych podstaw nie jest możliwe, gdy ze względu na inną podstawę lub zarzuty zgłoszone w jej ramach kasacja podlega rozpoznaniu, należało kasację organu rentowego w zakresie podstawy kasacyjnej z art. 393¹ pkt 1 KPC uznać za bezzasadną (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 1998 r., III CZ 60/98, OSNC 1998, nr 11, poz. 190 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 października 1999 r., II UKN 145/99, nie publikowany).

Postawa kasacji przytoczona jako naruszenie przepisów prawa materialnego oparta była na tezie, że ramy czasowe, dzielące moment wpisania pracodawcy do ewidencji działalności gospodarczej oraz wykreślenia z niej zawsze pokrywają się z ramami czasowymi trwania zawartych przez niego umów o pracę. Tezę tę skarżący wywiódł z przekonania o decydującym dla istnienia stosunku pracy znaczeniu prawnym wpisu i wykreślenia działalności pracodawcy z ewidencji prowadzenia działalności gospodarczej. Teza ta nie jest trafna. Przesłankę ewidencjonowania działalności gospodarczej stanowi jej prowadzenie, które według art. 1 ustawy z dnia 23 grudnia

1988 r. o działalności gospodarczej (Dz.U. Nr 41, poz. 324 ze zm.) jest wolne i dozwolone każdemu na równych prawach, z zachowaniem warunków określonych przepisami prawa. Jednostki organizacyjne nie posiadające osobowości prawnej, będące przedsiębiorcami, wykonujące działalność nie wymagającą koncesji, dokonują zgłoszenia podjęcia tej działalności do ewidencji prowadzonej przez organy administracyjne (art. 8 ust. 1 ustawy). Zgłoszenie skutkuje wpisem będącym czynnością techniczną o charakterze czysto porządkowym, podejmowaną bez władczej decyzji organu ewidencyjnego. Decyzji wymaga natomiast wykreślenie wpisu z ewidencji (art. 19 ust. 3 ustawy o działalności gospodarczej), lecz zarówno wpis, jak i jego wykreślenie nie mają żadnego znaczenia prawnego dla bytu przedsiębiorcy, gdyż jego istnienie zależy od prowadzenia działalności gospodarczej, wpis w ewidencji ma charakter deklaracyjny (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 26 stycznia 1996 r., III CZP 111/95, OSNC 1996, nr 5, poz. 63 oraz postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 26 sierpnia 1998 r., II CZ 74/98, OSNC 1999, nr 2, poz. 36). Nie każdy sposób prowadzenia działalności gospodarczej wymaga wypisu do ewidencji (np. uboczne zajęcie zarobkowe, wytwarzanie przedmiotów rękodzieła ludowego i artystycznego, naprawy i konserwacje przedmiotów użytku osobistego, domowego i gospodarskiego oraz mieszkań, czynności handlowe polegające na sprzedaży nie przetworzonych produktów rolnych, ogrodniczych, sadowniczych, hodowlanych, posiłków domowych i świadczenie usług związanych z wynajmowaniem turystom przez rolników pokoi), jak też nie każde wykreślenie wpisu decyduje w sensie prawnym o zaprzestaniu działalności, np. jeżeli zostało dokonane w okolicznościach uzasadniających uchylenie decyzji o wykreśleniu (por. wyrok NSA z dnia 28 września 1992 r., II SA 462/92, Wokanda 1993, nr 2, s. 26, wyrok NSA z dnia 31 sierpnia 1993 r., SA/Wr 624/93, ONSA 1994, nr 3, poz. 125 oraz wyrok NSA z dnia 29 października 1991 r., SA/Wr 1025/91, ONSA 1993, nr 1, poz. 7).

Niezależnie więc od umieszczenia w ewidencji, przedsiębiorcy nie posiadający osobowości prawnej są z mocy art. 3 KP pracodawcami, a w związku z tym zgodnie z art. 5 ustawy o działalności gospodarczej mają prawo zatrudniania pracowników w nieograniczonej liczbie i bez pośrednictwa organów zatrudnienia. Nawiązywanie stosunków pracy następuje w celu i w związku z prowadzeniem działalności gospodarczej, a stosunki te zachowują rację bytu tak długo, jak długo prowadzona jest ta działalność. Pracodawca nie będący osobą fizyczną może utracić potrzebę zatrudniania pracowników w przypadku zaniechania działalności gospodarczej - czyli w ro-

zumieniu prawa pracy - w związku z likwidacją podmiotu zatrudniającego (por. uchwały Sądu Najwyższego z dnia 28 sierpnia 1981 r., I PZP 21/81, OSNCP 1982, nr 1, poz. 6; z dnia 6 sierpnia 1980 r., V PZP 12/78, OSNCP 1980, nr 12, poz. 226 oraz z dnia 29 października 1980 r., I PZP 35/80, OSNCP 1981, nr 4, poz. 56 z glosami T. Liszcz w Nowym Prawie 1982, nr 7-8, s. 181 i T. Zielińskiego w OSP 1981, nr 11, poz. 211).

Należy podkreślić, że umowa o pracę nie rozwiązuje się *eo ipso* z powodu likwidacji pracodawcy. W przypadku, gdy likwidacja następuje na skutek zaprzestania prowadzenia działalności gospodarczej, czyli zamknięcia zakładu pracy, w myśl art. 41¹ § 1 KP zostaje bowiem uchylona tylko ochrona stosunków pracy przed rozwiązaniem lub wypowiedzeniem, sam stosunek pracy wymaga natomiast rozwiązania z przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

Jeżeli zaś chodzi o ustanie stosunku pracy na skutek wygaśnięcia umowy o pracę, to może do niego dojść tylko w przypadkach określonych w Kodeksie pracy albo w przepisach szczególnych (art. 63 KP). W stanie prawnym obowiązującym w roku 1995 r., czyli w okresie ubezpieczenia wnioskodawcy, przypisywany pracownikowi obowiązek osobistego świadczenia pracy powodował ustanie stosunku pracy wraz ze śmiercią pracownika. Po zmianie Kodeksu pracy ustawą z dnia 2 lutego 1996 r. (Dz.U. Nr 24, poz. 110 ze zm.) zakończenie stosunku pracy w następstwie zdarzeń prawnych następuje z powodu śmierci pracownika (art. 63¹ § 1) lub śmierci pracodawcy (art. 63² § 1), z powodu trzymiesięcznej nieobecności pracownika tymczasowo aresztowanego (art. 66) oraz niezgłoszenia przez pracownika powrotu do pracy w ciągu 7 dni w warunkach określonych w art. 74 KP. Przepisy pozakodeksowe przewidują wygaśnięcie stosunku pracy dyrektora przedsiębiorstwa oraz pracowników zatrudnionych na podstawie powołania w przypadku wykreślenia przedsiębiorstwa państwowego z rejestru przedsiębiorstw państwowych. Nie ma więc przepisu, który określałby wykreślenie podmiotu zatrudniającego z ewidencji prowadzenia działalności gospodarczej jako samoistną przyczynę zakończenia stosunku pracy.

Reasumując powyższe rozważania należy stwierdzić, że likwidacja zakładu pracy przez wykreślenie pracodawcy z ewidencji prowadzenia działalności gospodarczej nie stanowi wystarczającej przesłanki wygaśnięcia umowy o pracę pracownika zatrudnionego w likwidowanym zakładzie pracy. Umowa ta, oraz łączący się z nią stosunek ubezpieczenia społecznego, trwa zatem do czasu określonego terminem wypowiedzenia umowy albo do chwili rozwiązania jej bez wypowiedzenia, na skutek

przyczyn leżących po stronie pracodawcy, związanych z niemożnością dostarczenia pracy. W świetle tego oczywiste jest, że po dokonaniu wykreślenia wpisu Przedsiębiorstwa "B." z siedzibą w S. z ewidencji działalności gospodarczej z dniem 10 marca 1995 r. rozwiązanie umowy o pracę z Andrzejem Ż. nastąpiło z powodu likwidacji jego dotychczasowego pracodawcy, z dniem w którym upływał okres wypowiedzenia (30 kwietnia 1995 r.). Do tej daty ubezpieczony pozostawał w stosunku pracy oraz uzyskał z Wojewódzkiego Urzędu Pracy wynagrodzenie, ekwiwalent za urlop oraz odprawę, toteż do tego czasu był objęty ubezpieczeniem (por. art. 4 ustawy o organizacji i finansowaniu ubezpieczeń społecznych oraz art. 5 pkt 1 ustawy z dnia 14 grudnia 1982 r. o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin - Dz.U. Nr 40, poz. 267 ze zm.).

Dodatkowe potwierdzenie istnienia obowiązku ubezpieczenia w sytuacji zaprzestania przez pracodawcę prowadzenia działalności gospodarczej do czasu ustania stosunku pracy można znaleźć w przepisie art. 6 ust. 2 pkt 4 ustawy z dnia 29 grudnia 1993 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz.U. z 1994 r. Nr 1, poz. 1 ze zm.) w brzmieniu obowiązującym od dnia 1 stycznia 1999 r. (z mocy art. 103 pkt 2 lit. a ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych - Dz.U. Nr 137, poz. 887 ze zm.). Zgodnie z tym przepisem, z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych wypłaca się nie tylko świadczenia należne od pracodawcy niewypłacalnego w związku z okolicznościami powodującymi wykreślenie z ewidencji działalności gospodarczej, lecz także składki na ubezpieczenie społeczne należne od tych pracodawców.

Przed dniem wykreślenia firmy z ewidencji pracodawca prowadził działalność gospodarczą i nie istniały żadne przeszkody w świadczeniu przez ubezpieczonego na jego rzecz pracy. Świadczył ją do dnia 28 lutego 1995 r., po którym od świadczenia pracy był zwolniony w związku z wykorzystaniem urlopu wypoczynkowego. Nie istniały więc sugerowane przez skarżącego przesłanki faktyczne naruszenia przepisu art. 22 § 1 KP. Stawiając ten zarzut organ rentowy pominął, że opis wzajemnych zobowiązań pracownika i pracodawcy nie określa w pełni łączącego ich stosunku, oraz że na stosunek ten składają się jednakowo prawa i obowiązki wynikające z innych, nie objętych umową zdarzeń, które je modyfikują i konkretyzują. Ponadto treść stosunku pracy uzupełniają zasady współżycia społecznego i ustalone zwyczaje (art. 56 KC w związku z art. 300 KP).

Prowadzi to do stwierdzenia braku uzasadnionych podstaw kasacji, skutkują-

cego jej oddaleniem (art. 393¹² KPC).

=====