



Sygn. akt II UK 185/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 kwietnia 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Staryk (przewodniczący)

SSN Zbigniew Myszka

SSA Bohdan Bieniek (sprawozdawca)

w sprawie z wniosku J. K.
przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G.
o prawo do świadczenia przedemerytalnego,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 22 kwietnia 2015 r.,
skargi kasacyjnej wnioskodawczynie od wyroku Sądu Apelacyjnego
z dnia 4 lutego 2014 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę do ponownego
rozpoznania Sądowi Apelacyjnemu, przekazując temu Sądowi
rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 12 marca 2013 r. Sąd Okręgowy w G. Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zmienił zaskarżoną decyzję Zakładu Ubezpieczeń

Spółecznych Oddział w G. z dnia 26 września 2012 r. i przyznał J. K. prawo do świadczenia przedemerytalnego.

Wydanie orzeczenia poprzedziły następujące ustalenia. J. K. od dnia 17 czerwca 2010 r. do dnia 31 stycznia 2012 r. świadczyła pracę w pełnym wymiarze czasu pracy na rzecz C.- Ośrodek Szkolenia Kierowców – K. K. w T. Stosunek pracy uległ rozwiązaniu za dwutygodniowym wypowiedzeniem z przyczyn niezawinionych przez pracownika z uwagi na likwidację zakładu pracy. Pracodawca wnioskodawczyni prowadził działalność gospodarczą w zakresie szkolenia kierowców oraz kwiaciarnię, w której była zatrudniona ubezpieczona. Przyczyną likwidacji działalności gospodarczej były niskie dochody oraz straty związanej z jej prowadzeniem. Szkoła nauki jazdy została zlikwidowana już w 2011 r., a wykorzystywany do jej prowadzenia samochód został sprzedany. W dniu 1 września 2011 r. K.K. podjął zatrudnienie na podstawie stosunku pracy, co wiązało się z zamiarem zlikwidowania w całości prowadzonej dotychczas działalności gospodarczej. W dniu 31 stycznia 2012 r. doszło do likwidacji przedsiębiorstwa w drodze zbycia w całości wyposażenia kwiaciarni na rzecz M. G., jak też jej wyrejestrowania z Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej.

Sąd pierwszej instancji dalej ustalił, że J. K. udowodniła łącznie 28 lat, 4 miesiące i 18 dni okresów składkowych i nieskładkowych. Od dnia 1 lutego 2012 r. była zarejestrowana w Powiatowym Urzędzie Pracy w T. W okresie od dnia 9 lutego 2012 r. do dnia 8 sierpnia 2012 r. była uprawniona do zasiłku dla bezrobotnych. W okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych nie odmówiła bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej. Następnie ubezpieczona złożyła wniosek o świadczenie przedemerytalne w dniu 12 września 2012 r.

W oparciu o dokonane ustalenia Sąd Okręgowy uznał odwołanie za uzasadnione. Zwrócił uwagę na bezsporną ilość okresów składkowych i nieskładkowych (28 lat 4 miesiące i 18 dni) wnioskodawczyni oraz wyodrębnił czynności pracodawcy świadczące o przeprowadzonej likwidacji substancji majątkowej. W dalszej części pisemnego uzasadnienia rozstrzygnięcia, Sąd pierwszej instancji odwołał się do przepisu art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy z 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz.U. z 2004 r. Nr 120, poz. 1252). W

myśl tego przepisu 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. W ocenie Sądu Okręgowego ubezpieczona spełnia przesłanki określone w cytowanym artykule. Dodatkowo Sąd pierwszej instancji podniósł, że przepis operuje alternatywą, tj. ustanawia dwa odrębne tytuły uzyskania świadczenia, tj. likwidację pracodawcy albo jego niewypłacalność. Skoro w sprawie nie budzi wątpliwości, że doszło do likwidacji prowadzonej przez osobę fizyczną pozarolniczej działalności gospodarczej, to konieczna jest weryfikacja pozostałych przesłanek uprawniających do świadczenia. Te również wypadają korzystnie dla odwołującej, która pobierała przez sześć miesięcy zasiłek dla bezrobotnych (art. 2 ust. 3 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych), ukończyła wymagany prawem wiek oraz posiada ustaloną prawem liczbę okresów składkowych i nieskładkowych.

Sąd Okręgowy nie podzielił stanowiska organu rentowego, że w sprawie doszło tylko do likwidacji stanowiska. Negacja likwidacji pracodawcy nie opiera się na żadnych jurydycznych argumentach, a tym samym nie może mieć znaczenia w sprawie.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy zmienił zaskarżoną decyzję i przyznał ubezpieczonej prawo do świadczenia przedemerytalnego na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c.

Od powyższego wyroku apelację wniósł pozwany, zaskarżając w całości orzeczenie Sądu pierwszej instancji. Skarżący zarzucił rozstrzygnięciu naruszenie prawa materialnego, tj. art. 2 ust. 1 pkt 1 i art. 2 ust. 3 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz.U. z 2004 r. Nr 120, poz. 1252) przez przyznanie J. K. prawa do świadczenia przedemerytalnego. W oparciu o podniesione zarzuty apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie odwołania.

Wyrokiem z dnia 4 lutego 2014 r. Sąd Apelacyjny Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zmienił zaskarżony wyrok i oddalił odwołanie. Sąd drugiej instancji w całości podzielił ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji, natomiast nie zgodził się z dokonaną wykładnią prawa materialnego, zaprezentowaną w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia. O ile faktycznie Sąd Okręgowy trafnie odkodował, że warunkiem przyznania świadczenia jest rozwiązanie stosunku pracy z powodu likwidacji pracodawcy lub jego niewypłacalności, to gdy pracodawca jest przedsiębiorcą, będącym jednocześnie osobą fizyczną, w grę nie może wchodzić jego likwidacja. Na poparcie swego stanowiska Sąd Apelacyjny odwołał się do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 września 2001 r., I PKN 830/00, OSNP 2003 nr 15, poz. 355 oraz dodatkowo podniósł, iż o likwidacji w sensie prawnym można mówić wyłącznie w stosunku do osób prawnych i jednostek organizacyjnych nieposiadających osobowości prawnej. Natomiast o likwidacji pracodawcy nie można 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 bowiem 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 z 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych. Zakończenie działalności gospodarczej nie jest jednak likwidacją pracodawcy (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 19 września 2012 r., III AUa 720/12, Lex nr 1218477). W konsekwencji nieuprawnione jest stanowisko, że wnioskodawczyni zaprzestała wykonywania pracy wskutek likwidacji pracodawcy, a tym samym nie została spełniona przesłanka wynikająca z art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz.U. z 2004 r. Nr 120, poz. 1252). Mając na uwadze powyższe Sąd Apelacyjny zmienił zaskarżony wyrok i oddalił odwołanie na podstawie art. 386 § 1 k.p.c.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Apelacyjnego złożył pełnomocnik wnioskodawczynie, zaskarżając w całości rozstrzygnięcie Sądu drugiej instancji i zarzucając naruszenie:

1. przepisów prawa materialnego:

- art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2013 r., poz.170) przez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, że pojęcie likwidacji pracodawcy nie dotyczy zakończenia prowadzenia działalności gospodarczej przez osobę fizyczną;

- art. 32 Konstytucji RP i art. 11² k.p. w związku z art. 11³ k.p. przez ich niezastosowanie i w konsekwencji odmowę przyznania ubezpieczonej prawa do świadczenia przedemerytalnego.

Pełnomocnik wnioskodawczynie wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przyznanie ubezpieczonej prawa do świadczenia przedemerytalnego od dnia 13 września 2012 r. wraz z obowiązkiem zwrotu kosztów procesu za wszystkie instancje sądowe; ewentualnie domagał się uchylenia zaskarżonego wyroku w całości i przekazania sprawy Sądowi Apelacyjnemu do ponownego rozpoznania wraz z orzeczeniem o kosztach postępowania.

W uzasadnieniu skargi pełnomocnik zwrócił uwagę na fakt, że nie wiadomo w jakim ujęciu art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2013 r., poz.170) posługuje się zwrotem „likwidacja pracodawcy”. Sąd drugiej instancji, odwołując się do poglądów judykatury, miał na uwadze sporne pojęcie w kontekście art. 41¹ k.p. Tymczasem tego rodzaju analogia nie jest uprawniona, zwłaszcza że zmierza do zawężenia sytuacji otwierających drogę do uzyskania świadczenia przedemerytalnego w razie utraty źródła utrzymania. W ten sposób dochodzi w sprawie do naruszenia art. 11² k.p. i art. 11³ k.p. w związku z art. 32 Konstytucji RP. Zaakceptowanie kierunku wykładni prawa materialnego, zaprezentowanej przez Sąd Apelacyjny, prowadzi do nierównego traktowania pracowników zatrudnionych przez osoby fizyczne w odniesieniu do zatrudnienia u innych pracodawców. W konsekwencji skarga kasacyjna jest zasadna.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest uzasadniona, aczkolwiek nie wszystkie jej zarzuty zasługują na uwzględnienie. W pierwszej kolejności należy podkreślić, że stosownie do art. 398¹³ § 1 i 2 k.p.c., Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach skargi kasacyjnej i jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia, jeżeli skarga nie zawiera zarzutu naruszenia przepisów postępowania lub gdy zarzut taki okaże się niezasadny.

W sprawie nie został podniesiony zarzut naruszenia przepisów postępowania, a zatem Sąd Najwyższy jest związany dokonanymi w sprawie okolicznościami faktycznymi. Związanie to wyklucza nie tylko przeprowadzenie w jakimkolwiek zakresie dowodów, lecz także badanie, czy sąd drugiej instancji nie przekroczył granic swobodnej ich oceny. Z tego punktu widzenia każdy zarzut skargi kasacyjnej, który ma na celu polemikę z ustaleniami faktycznymi sądu drugiej instancji, chociażby pod pozorem kontestowania błędnej wykładni lub niewłaściwego zastosowania określonych przepisów prawa materialnego, z uwagi na jego sprzeczność z art. 398³ § 3 k.p.c. jest *a limine* niedopuszczalny. Sąd Najwyższy jako sąd kasacyjny nie zajmuje się oceną materiału dowodowego, nie ma również kompetencji do dokonywania kontroli prawidłowości oceny dowodów dokonanej przez sąd drugiej instancji według kryteriów opisanych w art. 233 § 1 k.p.c. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 lipca 2013 r., II UK 403/12, Lex nr 1350309).

Rozpoznanie skargi należy zawęzić do oceny zasadności naruszenia wskazanych przepisów prawa materialnego. Rudymentarnego znaczenia w sprawie nabiera zagadnienie związane z pojęciem likwidacji pracodawcy, w przypadku gdy status ten przysługuje osobie fizycznej. W celu prawidłowej identyfikacji kontestowanego pojęcia zasadne jest przypomnienie definicji pracodawcy. Znajduje ona normatywne odzwierciedlenie w art. 3 k.p. i stanowi, że pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. Jak wiadomo, pojęcie pracodawcy zostało wprowadzone do Kodeksu pracy przez art. 1 pkt 3 ustawy z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1996 r. Nr 24, poz.110) z dniem 2 czerwca 1996 r. i do tej pory stanowiło przedmiot

licznych wypowiedzi judykatury (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 19 września 1996 r., I PRN 101/95, OSNP 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). Równolegle w doktrynie poszukiwano odpowiedzi na pytanie o konstytutywne cechy podmiotu zatrudniającego (por. Z. Hajn, Pojęcie pracodawcy po nowelizacji Kodeksu pracy, cz. 1, PiZS 1997 r. 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 r. nr 2, s. 35).

Powyższe przykłady skłaniają do refleksji, iż zarówno judykatura, jak i literatura fachowa wyjaśniają zagadnienie związane z pojęciem pracodawcy w sposób wyczerpujący. Tym samym nie budzi sporu, że taki status przysługuje osobie fizycznej. Pozostając w tym nurcie rozważań rysuje się dodatkowa kwestia, czy pracodawcą pozostaje osoba fizyczna, gdy świadczona na jej rzecz praca pozostaje w związku z prowadzoną przez nią działalnością gospodarczą. Wykładnia językowa art. 3 k.p. pozwala na sformułowanie tezy, iż za pracodawcę uważa się osobę fizyczną, o ile zatrudnia pracowników (pracownika). Obojętny jest natomiast cel zatrudnienia, a mianowicie czy pozostaje on w związku z prowadzoną działalnością gospodarczą. W judykaturze Sądu Najwyższego wyrażono stanowisko, że osoba fizyczna może być pracodawcą (art. 3 k.p.) również, 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 z aprobowaną glosą A. Rutka, MoPr. 2005 r. nr 5, str. 24).

Zawężając pole badawcze, konieczne staje się ustalenie zakresu dystynkcji terminu „likwidacja pracodawcy”. Już na wstępie pojawia się wątpliwość, czy jest to pojęcie uniwersalne, zawierające ten sam zespół desygnatów, niezależnie od formy organizacyjnej pracodawcy. Jest to istotne spostrzeżenie, co wizualizuje

następujący argument. Dominująca grupa podmiotów o statusie pracodawcy (osoby prawne, jednostki organizacyjne nie posiadające osobowości prawnej) powstają wskutek czynności prawnych, a zatem nie istnieją pierwotnie w systemie prawa. Osoba fizyczna, podmiot prawa od chwili urodzenia się (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). Czy zatem odmienny sposób uzyskania statusu pracodawcy powinien być pomijany przy ocenie zagadnienia związanego z jego likwidacją. Koherentność wykładni prawa powinna uwzględniać znaczenie, jakie temu pojęciu nadaje art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2013 r., poz.170). Przyjęta przez Sąd drugiej instancji koncepcja z istoty rzeczy wyklucza 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. Jego istotę obrazuje art. 2 a ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r., poz. 121), zgodnie z którym zasada równego traktowania w systemie ubezpieczenia społecznego wyznacza standard oceny podmiotów znajdujących się w tej samej sytuacji z uwagi na utratę źródła dochodu z przyczyn leżących po stronie podmiotu zatrudniającego. Z aksjologicznego punktu widzenia nie ma uzasadnionych przesłanek do automatycznego wykluczenia z uwagi na zatrudnienie w określonym podmiocie prawa. 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. Przywiązywanie wagi do semantycznej redakcji przepisu (określonej techniki jego redakcji) nie jest zabiegiem prawidłowym. Warto podkreślić, iż oderwanie od gramatycznego brzmienia analizowanego przepisu staje się na gruncie ustawy o świadczeniach przedemerytalnych zabiegiem akceptowanym w orzecznictwie Sądu Najwyższego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia: 28 sierpnia 2013 r., I UK 57/13, OSNP 2014 nr 11, poz. 160; 23 września 2014 r., II UK 562/13, Lex nr 1541255). W tym stanie rzeczy konieczna staje się odpowiednia wykładnia obowiązującego prawa, pozwalająca na przeciwdziałanie skrajnym lingwistycznie teoriom jego interpretacji, tak by istota mechanizmu jurysdykcyjnego uwzględniała zindywidualizowane ramy przedmiotowego postępowania.

Ad casum, odpowiedź na postawione w skardze naruszenie prawa materialnego powinna być pozytywna dla ubezpieczonej, pod warunkiem jednak kumulatywnego spełnienia dwóch przesłanek związanych z likwidacją pracodawcy. Pozostając w tym nurcie rozważań należy uwzględnić, że termin „likwidacja pracodawcy” pojawia się w treści art. 41¹ k.p., przy czym Kodeks pracy nie zawiera definicji likwidacji pracodawcy. Terminem tym posługują się również 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). Zaprezentowane przykłady aktów normatywnych uwypuklają znaczenie interpretacyjne terminu „likwidacja pracodawcy”. 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 stycznia 1989 r., I PRN 62/88, OSPiKA 1990 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). Odmienne 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 5 września 2001 r., I PKN 830/00, OSNP 2003 nr 15, poz. 355). Trafnie ilustruje omawiane zagadnienie wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 grudnia 2009 r., II PK 147/09, Lex nr 823882, 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 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2013 r., poz. 170), obejmuje także osobę fizyczną, która w sposób formalny i trwały zaprzestała prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej. Przeciwny pogląd, przyjęty

przez Sąd drugiej instancji, nie zasługuje na uwzględnienie. Sąd Najwyższy, z przyczyn wyżej wskazanych, nie podziela również stanowiska wyrażonego w wyroku Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 19 września 2012 r., III AUa 720/12, Lex nr 1218477.

Uwidocznione dotychczas problemy interpretacyjne związane z wykładnią pojęcia likwidacji pracodawcy uzasadniają podniesiony w skardze kasacyjnej zarzut naruszenia prawa materialnego, tj. art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych.

Natomiast zarzut prawa materialnego, upatrujący naruszenia art. 11² k.p. i art. 11³ k.p. przez ich niezastosowanie w sprawie, nie jest zasadny. Skarżący zapomina, że proces nie toczy się przeciwko pracodawcy, który w istocie rzeczy jest adresatem wskazanych wcześniej norm prawa materialnego. W relacji do pozwanego skarżąca nie pozostaje w stosunku pracy, jak też nie domaga się od niego świadczenia wynikającego z Kodeksu pracy. Nie doszło w sprawie również do naruszenia art. 32 Konstytucji RP, który został powiązany z przepisami Kodeksu pracy. Analogia w prawie służy wypełnianiu tzw. rzeczywistych luk konstrukcyjnych, tj. sytuacji, gdy przepisy nie regulują niezbędnych elementów określonej instytucji (por. np. A. Łopatka, Prawoznawstwo, Warszawa 2000, s. 209-210). Niezależnie od tego, a może przede wszystkim, wypada przypomnieć, że Trybunał Konstytucyjny ostrożnie podchodzi do wywodzenia bezpośrednich roszczeń art. 32 Konstytucji RP. W postanowieniu z dnia 24 października 2001 r., sygn. SK 10/01, OTK 2001 r. nr 7, poz. 225, wskazuje że nie ma podstaw do samodzielnego stosowania tej regulacji. Uznając prawo do równego traktowania za konstytucyjne prawo jednostki Trybunał Konstytucyjny podkreśla, iż ma ono charakter niejako prawa „drugiego stopnia” („metaprawa”), tzn. przysługuje w związku z konkretnymi normami prawnymi lub innymi działaniami organów władzy publicznej, a nie w oderwaniu od nich, niejako „samoistnie”. Ma zatem takie zastosowanie, jakie wynika z regulacji niższego rzędu wprowadzających zakazy dyskryminacji. W sporze nie może ten aspekt wywodzić się z przepisów prawa pracy, co zostało już wyżej wyjaśnione.

Kierując się przedstawionymi motywami oraz opierając się na treści art. 398¹⁵ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji. O kosztach procesu orzeczono w myśl art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.