

Sygnatura akt VI U 194/19

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 lipca 2020 roku

Sąd Okręgowy w Gorzowie Wielkopolskim - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący sędzia Ewa Michalska

Protokolant sekr. sądowy Katarzyna Zarychta

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 30 czerwca 2020 roku

sprawy z odwołania J. W.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w G.

z dnia 22 grudnia 2017 roku znak (...)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w G.

o przyznanie świadczenia przedemerytalnego

***zmienia zaskarżoną decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w G. z dnia 22 grudnia 2017 roku znak (...) w ten sposób, że przyznaje ubezpieczonemu J. W. prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia 8 lipca 2017 roku poczynając.***

sędzia Ewa Michalska

VI U 194/19

## UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 22.12.2017 roku, znak: (...), Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. odmówił J. W. prawa do świadczenia przedemerytalnego.

J. W. odwołał się od tej decyzji. Wniósł o zmianę decyzji i przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego. Podał, że posiada łączny staż pracy wynoszący 41 lat i 18 dni.

Pozwany Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. wniósł o oddalenie odwołania podnosząc, że skarżący posiada łączny staż ubezpieczeniowy w wymiarze 37 lat, 6 miesięcy i 12 dni. Do stażu pracy ZUS nie wliczył okresów: urlopu bezpłatnego od 20.08.2003 roku do 30.09.2003 roku, a także: od 1.03.2013 roku do 31.03.2013 roku; od 1.05.2013 roku do 31.12.2014 roku i od 1.05.2015 roku do 31.12.2016 roku – w (...) s.c., za które to płatnik nie wykazał podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie emerytalne i rentowe bez podania przyczyny przerwy, tj. urlop bezpłatny, wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy, zasiłek chorobowy.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

J. W. urodził się (...). W dniu 7.07.2017 roku złożył wniosek o świadczenie przedemerytalne z uwagi na likwidację stanowiska jego pracy. Decyzją z dnia 22.12.2017 roku ZUS odmówił mu prawa do żądanego świadczenia albowiem ubezpieczony nie posiada wymaganego 40 letniego stażu ubezpieczeniowego. Organ rentowy ustalił, że skarżący

legitymuje się łącznym stażem ubezpieczeniowym w wymiarze 37 lat, 6 miesięcy i 12 dni. W wyniku odwołania od decyzji, wyrokiem z dnia 23.05.2018 roku Sąd Okręgowy w Gorzowie Wlkp. w sprawie VI U 62/18 – zmienił zaskarżoną decyzję i przyznał J. W. prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia 8.07.2018 roku. Wyrokiem z dnia 10.01.2019 roku Sąd Apelacyjny w Szczecinie w sprawie III AUa 346/18 – uchylił wyrok Sądu Okręgowego z dnia 23.05.2018 roku i przekazał sprawę temu sądowi do ponownego rozpoznania.

Bezsporne.

Firma (...) powstała w 1991 roku. Od 1991 roku do 1992 roku firmę prowadził szwagier A. Ś. (1). Od 1992 roku do 2003 roku firmę prowadził A. Ś. (1). W 2003 roku zbankrutowała firma, na rzecz której (...) wykonywało większość swoich zleceń, co przełożyło się na problemy finansowe (...). Od 2003 roku A. Ś. (1) miał zakaz prowadzenia działalności gospodarczej. W dniu 19.01.2004 roku została zawarta umowa spółki cywilnej: Przedsiębiorstwo Usługowo – Handlowe (...) s.c. w G. Od 19.01.2004 roku udziałowcami w PHU (...) s.c. byli: R. Ś. (1) – syn A. Ś. (1) (70% udziałów) i A. S. (1) (30% udziałów). Od dnia 30.12.2008 roku do spółki dołączyła U. O. – matka A. S. (1), a w 2009 roku ze spółki odszedł R. Ś. (1), który na podstawie umowy darowizny przekazał swoje udziały w spółce (...). Siedziba spółki znajdowała się w G. przy ul. (...). Przedmiot działalności spółki to m.in. prowadzenie prac w zakresie budownictwa i usług remontowych, instalacji wodno – kanalizacyjnych, klimatyzacyjnych i gazowych. W spółce była zatrudniona również żona ubezpieczonego E. W., która odeszła ze spółki w 2009 roku z powodu niewypłacania jej wynagrodzenia przez pracodawcę.

W dniu 23.08.2002 roku ubezpieczony zawarł umowę o pracę z Przedsiębiorstwem Usługowo - Handlowym (...) s.c. w G. Skarżący pracował tam do dnia 31.12.2016 roku na stanowisku kierownika sprzedaży i marketingu, w pełnym wymiarze godzin pracy. W spornych okresach: od 1.03.2013 roku do 31.03.2013 roku (1 miesiąc), od 1.05.2013 roku do 31.12.2014 roku 1 rok i 8 miesięcy), od 1.05.2015 roku do 31.12.2016 roku (1 rok i 8 miesięcy) ubezpieczony nie podpisywał listy płac bowiem pracodawca nie wypłacał mu wówczas wynagrodzenia w wysokości wynikającej z umowy o pracę. Wobec tego pracodawca wskazywał za ten okres podstawę wymiaru składek wynoszącą „0”. Pod koniec sierpnia 2016 roku ubezpieczony skierował do Państwowej Inspekcji Pracy w G. skargę dotyczącą nie wypłacenia mu wynagrodzenia za okres od 1.01.2014 roku. Inspektor pracy w piśmie z dnia 22.09.2016 roku poinformował, że w wyniku czynności kontrolnych ustalił nie wypłacenie wynagrodzeń za pracę na rzecz J. W. w okresie od 1.01.2014 roku do 31.07.2016 roku i polecił dochodzenie roszczeń na drodze sądowej. Pracodawca nie wypłacił ubezpieczonemu w terminie wynagrodzenia za pracę za sporne okresy: od 1.03.2013 roku do 31.03.2013 roku; od 1.05.2013 roku do 31.12.2014 roku i od 1.05.2015 roku do 31.12.2016 roku – w (...) s.c., Pozwem z dnia 19.10.2016 roku ubezpieczony wniósł o zasądzenie od pozwanej PHU (...) s.c. kwoty 20 160,00 zł tytułem niewypłaconego wynagrodzenia od 1.01.2014 roku do 31.07.2016 roku. Nakazem zapłaty w postępowaniu upominawczym wydanym w dniu 10.11.2016 roku (IV Np. 327/16) Sąd Rejonowy w Gorzowie Wlkp. zasądził od A. S. (1) i U. O. na rzecz ubezpieczonego kwotę 20 160,00 zł tytułem zaległego wynagrodzenia. Komornik Sądowy przy Sądzie Rejonowym Gorzowie Wlkp. prowadził postępowanie egzekucyjne przeciwko pozwanemu pracodawcy. A. S. (1) zmarł.

W okresie od 1.10.1999 roku do 31.12.2016 roku ubezpieczony pracował w pełnym wymiarze godzin pracy. w spornych okresach: od 1.03.2013 roku do 31.03.2013 roku, od 1.05.2013 roku do 31.12.2014 roku, od 1.05.2015 roku do 31.12.2016 roku skarżący nie korzystał z urlopu bezpłatnego, nie pobierał zasiłku chorobowego ani wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy. Przez cały sporny okres ubezpieczony był obecny w pracy, pracował w pełnym wymiarze godzin pracy na rzecz pracodawcy PHU (...) s.c. W związku z problemami finansowymi w spółce, pracodawca ubezpieczonego nie wypłacał mu wynagrodzenia w pełnej wysokości w terminie, często wypłacał je po terminie i w ratach. Pracodawca rozwiązał z ubezpieczonym stosunek pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika. Stanowisko pracy ubezpieczonego zostało zlikwidowane, żadna osoba nie została zatrudniona na zajmowane przez skarżącego stanowisko pracy.

Od dnia 4.01.2017 roku ubezpieczony był zarejestrowany w Powiatowym Urzędzie Pracy w G. Od dnia 4.01.2017 roku pobierał zasiłek dla bezrobotnych. W okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych nie odmówił bez uzasadnionej

przyczyny przyjęcia propozycji zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej albo zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych.

J. W. posiada ponad 40 letni staż ubezpieczeniowy.

Dowód:

dokumenty w aktach ZUS tom II: świadectwa pracy k. 8-9, zaświadczenie k. 10, pismo z dnia 6.09.2017 roku k. 35, decyzja k. 48; nakaz zapłaty k. 37, zaświadczenia k. 38-41, zeznania ubezpieczonego k. 42, pismo z Urzędu Skarbowego z załącznikami k. 97-100, dokumenty (...) s.c. k. 145, dokumenty komornicze k. 146, zeznania świadka U. O. k. 147-147v, lista płac k. 159-163, zeznania świadka E. W. k. 164-164v, zeznania świadka R. Ś. (1) k. 164v, zeznania świadka A. Ś. (1) k. 164v-165.

Sąd zważył co następuje:

Odwołanie ubezpieczonego zasługiwało na uwzględnienie.

W sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych przedmiot rozpoznania sprawy sądowej wyznaczony jest treścią konkretnej decyzji organu rentowego, od której wniesiono odwołanie (art. 477<sup>9</sup> K.p.c. i art. 477<sup>14</sup> K.p.c.) i tylko w tym zakresie podlega ona kontroli sądu zarówno pod względem jej formalnej poprawności, jak i merytorycznej zasadności. Sąd ubezpieczeń społecznych nie może wykroczyć poza przedmiot postępowania wyznaczony w pierwszym rzędzie przez przedmiot zaskarżonej decyzji, a następnie poza zakres odwołania od niej.

W sprawie ustalić należało, czy ubezpieczonemu przysługuje prawo do świadczenia przedemerytalnego albowiem decyzją z dnia 22.12.2017 roku organ rentowy odmówił mu prawa do tego świadczenia podnosząc, że ubezpieczony nie posiada wymaganego 40 letniego stażu ubezpieczeniowego. Nadto, Sąd Apelacyjny w uzasadnieniu wyroku z dnia 10.01.2019 roku zobowiązał Sąd Okręgowy do ustalenia: w jakich okresach ubezpieczony pozostawał w zatrudnieniu, czy doszło do skutecznego rozwiązania stosunku pracy, czy przyczyny rozwiązania z nim stosunku pracy dotyczyły zakładu pracy.

Zgodnie z art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 30.04.2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz.U. z 2019 roku, poz. 2173; dalej jako ustawa), prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje osobie, która:

1) 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, lub

2) 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 2008 r. Nr 69, poz. 415, z późn. zm.<sup>1)</sup>), zwanej dalej "ustawą o promocji zatrudnienia", w którym była zatrudniona przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, ukończyła co najmniej 55 lat - kobieta oraz 60 lat - mężczyzna oraz posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 30 lat dla kobiet i 35 lat dla mężczyzn, lub

3) 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 2009 r. Nr 205, poz. 1585, z późn. zm.<sup>2)</sup>), zwanej dalej "ustawą o systemie ubezpieczeń społecznych", i za ten okres opłacała składki na ubezpieczenia społeczne oraz do dnia ogłoszenia upadłości ukończyła co najmniej 56 lat - kobieta i 61 lat - mężczyzna i posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn, 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

**5) 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**

6) 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.

W świetle ust. 2 w/w artykułu za okres uprawniający do emerytury, o którym mowa w ust. 1, uważa się okres ustalony zgodnie z przepisami art. 5-9, art. 10 ust. 1 oraz art. 11 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

Z kolei jak stanowi ust. 3 w/w artykułu 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.

Nabycie prawa do świadczenia przedemerytalnego jest uzależnione od łącznego spełnienia wszystkich wymienionych warunków.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23.05.2012 roku w sprawie I UK 437/11 orzekł, że 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.

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy należy wskazać, że bezspornie ubezpieczony był zarejestrowany w urzędzie pracy, pobierał zasiłek dla bezrobotnych przez okres co najmniej 180 dni, nie odmówił przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia i złożył wniosek o przyznanie świadczenia w wymaganym ustawą czasie. Sporne było natomiast posiadanie przez niego wymaganego 40 letniego stażu ubezpieczeniowego. Zdaniem pozwanego staż ten wynosi 37 lat, 6 miesięcy i 12 dni.

Z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie wynika, że ubezpieczony legitymuje się ponad 40 letnim stażem ubezpieczeniowym. Jak wynika z dokumentów i zeznań świadków oraz ubezpieczonego, w okresie od 1.10.1999 roku do 31.12.2016 roku J. W. był pracownikiem (...), gdzie pracował w pełnym wymiarze godzin pracy, co wynika z zeznań świadków: U. O. (ówczesnego współnika), A. Ś. (1) (ówczesnego pełnomocnika współnika A. S. (1)), E.

W. i R. Ś. (1). Potwierdzają to również dokumenty: umowa o pracę i świadectwo pracy. W spornych okresach: od 1.03.2013 roku do 31.03.2013 roku (1 miesiąc), od 1.05.2013 roku do 31.12.2014 roku 1 rok i 8 miesięcy), od 1.05.2015 roku do 31.12.2016 roku (1 rok i 8 miesięcy) ubezpieczony nie podpisywał listy płac bowiem pracodawca nie wypłacał mu wynagrodzenia za pracę, co z kolei wynikało z problemów finansowych spółki. Brak jakichkolwiek dowodów, że w spornych okresach ubezpieczony przebywał na urlopie bezpłatnym, pobierał zasiłek chorobowy czy też wynagrodzenie z tytułu niezdolności do pracy. Świadek A. Ś. (1) (ówczesny pełnomocnik wspólnika) podał, że zdarzało się, iż ubezpieczony przychodził do pracy i odmawiał podpisania listy obecności. Potwierdził to sam ubezpieczony wyjaśniając, że listy nie podpisywał wówczas gdy pracodawca zalegał mu z wypłatą wynagrodzenia. Nie zmienia to jednak faktu, że ubezpieczony świadczył pracę na rzecz pracodawcy w spornych okresach. W tych okresach, jak wynika z zeznań A. Ś. (1), R. Ś. (1), E. W. i ubezpieczonego, był konflikt między pracodawcą a ubezpieczonym, którego przyczyną było niewypłacanie w terminie należnego skarżącemu wynagrodzenia lub też wypłacanie go w ratach. Jak wynika z nakazu zapłaty z dnia 10.11.2016 roku (IV Np. 327/16) pracodawca w istocie zalegał ubezpieczonemu z zapłatą wynagrodzenia i został zobowiązany do zapłaty ubezpieczonemu zaległego wynagrodzenia za pracę. Problemy finansowe spółki, brak płynności finansowej, doprowadziło do tego, że ściąganie zaległego wynagrodzenia przez odwołującego odbywało się w trybie postępowania egzekucyjnego prowadzonego przez Komornika Sądowego w G. Konflikt między pracodawcą i pracownikiem spowodował również to, że pracodawca wykazywał za sporne okresy zatrudnienia podstawę wymiaru składek wynoszącą „0”, i na tej podstawie ubezpieczony również w swoich zeznaniach podatkowych wskazywał „0” dochód.

Zgodnie z art. 17 ust. 1 ustawy z dnia 13.10.1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2020 roku, poz. 266; dalej jako ustawa systemowa), składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, wypadkowe oraz chorobowe za ubezpieczonych, o których mowa w art. 16 ust. 1 tej ustawy, w szczególności za pracowników, obliczają, rozliczają i przekazują co miesiąc do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w całości płatnicy składek. Płatnicy składek, o których mowa w ust. 1, obliczają części składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe oraz chorobowe finansowane przez ubezpieczonych i po potrąceniu ich ze środków ubezpieczonych przekazują do Zakładu (§ 2). Natomiast w myśl art. 46 ust. 1 ustawy systemowej płatnik składek jest obowiązany według zasad wynikających z przepisów tej ustawy obliczać, potrącać z dochodów ubezpieczonych, rozliczać oraz opłacać należne składki za każdy miesiąc kalendarzowy.

Stosownie do wskazanych przepisów obowiązek obliczenia, potrącenia z dochodów ubezpieczonych, rozliczenia i opłacenia składek za zatrudnionych pracowników spoczywa wyłącznie na pracodawcy, pełniącym rolę płatnika składek za ubezpieczonych. Powołana ustawa nie przewiduje żadnego innego trybu postępowania (rozliczania i opłacania składek na przedmiotowe ubezpieczenia przez komornika, który wyegzekwował na rzecz pracowników należności z tytułu umowy o pracę, czy bezpośrednio przez ubezpieczonego).

W świetle powyższego, okoliczność że pracodawca nie odprowadzał w sposób prawidłowy składek na ubezpieczenia społeczne, zdrowotne i Funduszu Pracy za odwołującego za sporne okresy, nie może obciążać negatywnymi konsekwencjami ubezpieczonego. Materiał dowodowy zgromadzony w sprawie, w tym prawomocny nakaz zapłaty, nie pozostawiają wątpliwości, że wyłącznie firma (...) nie wywiązała się z nałożonych obowiązków, nie wypłacała skarżącemu należnego mu wynagrodzenia. Niewiarygodne są zeznania A. Ś. (1) co do tego, że w spornym okresie ubezpieczony lekceważąco podchodził do kwestii związanej z podpisywaniem list obecności czy też oczekiwał wypłaty wyższego wynagrodzenia niż wynikające z umowy o pracę. Gdyby bowiem tak było to nielogiczne jest pozostawianie nadal w stosunku pracy z takim pracownikiem. Tymczasem ubezpieczony pozostawał w stosunku pracy aż do dnia 31.12.2016 roku tj. do dnia likwidacji jego stanowiska pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika. Pracodawca ubezpieczonego miał pełną świadomość, że zalega z wynagrodzeniem dla ubezpieczonego i w jakiej kwocie. Dodatkowo należy podkreślić, że A. Ś. (1) od 2003 roku miał zakaz prowadzenia działalności gospodarczej właśnie z powodu niepłacenia składek do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

W sprawie należało także ustalić czy do rozwiązania stosunku pracy ubezpieczonego doszło z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy z dnia 20.04.2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2019 roku, poz. 1482), użycie sformułowania: „przyczyny dotyczące zakładu pracy” oznacza:

- a) rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn niedotyczących pracowników, zgodnie z przepisami o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników lub zgodnie z przepisami ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy, w przypadku rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z tych przyczyn u pracodawcy zatrudniającego mniej niż 20 pracowników,
- b) rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z powodu ogłoszenia upadłości pracodawcy, jego likwidacji lub likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych albo technologicznych,
- c) wygaśnięcie stosunku pracy lub stosunku służbowego w przypadku śmierci pracodawcy lub gdy odrębne przepisy przewidują wygaśnięcie stosunku pracy lub stosunku służbowego w wyniku przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę i niezaproponowania przez tego pracodawcę nowych warunków pracy i płacy,
- d) rozwiązanie stosunku pracy przez pracownika na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> ustawy Kodeks pracy z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika.

W orzecznictwie wskazuje się, że „przyczyny ekonomiczne to takie przyczyny, nieodłącznie związane lub bezpośrednio wynikające z niedoboru środków finansowych na podstawową sferę działalności pracodawcy, które w prosty sposób prowadzą do ograniczenia zatrudnienia przy określonym rodzaju pracy poprzez likwidację stanowiska pracy (por. wyrok sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 5.06.2013 roku, III AUa 1246/12, Legalis).

Na okoliczność przyczyn rozwiązania umowy o pracę Sąd przeprowadził dowody z dokumentów znajdujących się w aktach organu rentowego, aktach sprawy oraz z zeznań świadków: E. W., R. Ś. (1), A. Ś. (1), U. O. i zeznań ubezpieczonego. W spornym okresie udział w spółce jako wspólnicy posiadali: A. S. (1) i U. O.. Z zeznań U. O. wynika, że nie zajmowała się ona sprawami spółki. Widywała się jednak z pracownikami spółki bowiem przebywała w siedzibie spółki, zajmując się sprzątaniami jej pomieszczeń. Widziała ubezpieczonego w godzinach pracy w siedzibie spółki. Widziała jak ubezpieczony przychodził do pracy na godz. 8:00 i pracuje. Widziała także jak ubezpieczony bierze jakieś pieniądze, lecz nie była w stanie podać kwot jakie pobierał skarżący i z jakiego tytułu. Syn świadka – A. S. (1) prowadził wszystkie sprawy spółki i nie informował matki o szczegółach rozliczeń z ubezpieczonym. Prawomocnym nakazem zapłaty z dnia 10.11.2016 roku przesądzone zostało, że w spornych okresach ówczesny pracodawca skarżącego nie wypłacał mu należnego wynagrodzenia za pracę, a tym samym zeznania świadka U. O. co do wypłacania ubezpieczonemu należnego mu wynagrodzenia, są gołosłowne i świadczą o tym, że nadal istnieje konflikt między byłym pracodawcą, a ubezpieczonym. Jej syn A. S. (1) potwierdził, że firma istotnie miała problemy finansowe, co doprowadziło do rozwiązania umowy o pracę z ubezpieczonym, a rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło wyłącznie z przyczyn organizacyjno – ekonomicznych, zaś na miejsce skarżącego nie został zatrudniony żaden inny pracownik (pismo k. 35 tom II akt ZUS). O problemach finansowych firmy świadczy również to, że firma nie była w stanie wypłacić ubezpieczonemu zaległego wynagrodzenia za pracę zasądzonego prawomocnym nakazem zapłaty, co doprowadziło do wszczęcia i prowadzenia postępowania egzekucyjnego przez komornika. Świadek A. Ś. (1) również potwierdził, że firma ograniczyła swoją działalność, stąd doszło do rozwiązania stosunku pracy z ubezpieczonym. Świadek ten potwierdził, że od 2004 roku całą firmę prowadził A. S. (1), który obecnie nie żyje. Mimo, że udział w spółce posiadała również jego matka, to wyłącznie A. S. (1) zajmował się prowadzeniem spraw spółki. A. Ś. (1), jako pełnomocnik, zajmował się kontaktami na zewnątrz i nie prowadził spraw spółki.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadka U. O. co do okoliczności związanych z obecnością ubezpieczonego w siedzibie firmy w spornych okresach i świadczeniem przez niego pracy na rzecz firmy. Zaś co do okoliczności wręczania ubezpieczonemu wynagrodzenia za pracę za sporne okresy przez A. S. (1), Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka albowiem kwestia ta została prawomocnie rozstrzygnięta przez Sąd Rejonowy w nakazie zapłaty z dnia 10.11.2016 roku. Nadto, inspektor pracy również stwierdził brak wypłacania ubezpieczonemu należnego mu wynagrodzenia za sporne okresy. Tym samym zeznania świadka co do tych okoliczności, jako gołosłowne, Sąd uznał za niewiarygodne.

Podobnie jak zeznania świadka A. Ś. (1), który również zeznał, iż skarżący pobierał wynagrodzenie za pracę lecz nie chciał kwitować odbioru wynagrodzenia, a nadto domagał się wynagrodzenia wyższego niż wynikało to z umowy o pracę. Zeznania te są sprzeczne z materiałem dowodowym (przede wszystkim prawomocnym nakazem zapłaty z dnia 10.11.2016 roku), a nadto niewiarygodne również z tego powodu, że świadek ten nie był w spornym okresie udziałowcem w spółce i nie prowadził spraw spółki, a zajmował się wyłącznie kontaktami na zewnątrz, co sam przyznał. Zarówno U. O. jak i A. Ś. (1) przyznali, że w spornych okresach sprawy spółki prowadził wyłącznie nieżyjący już A. S. (1). Wyłącznie on posiadał pełną wiedzę na temat wewnętrznych spraw spółki. Sąd dał jednak wiarę zeznaniom świadka A. Ś. (1) co do problemów finansowych spółki w spornych okresach, albowiem zeznania te pokrywają się z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie, w tym zeznaniami ubezpieczonego i świadków: R. Ś. (1), E. W., U. O., a także z oświadczeniem zawartym przez A. S. (1) w piśmie z dnia 6.09.2017 roku skierowanym do ZUS, w którym oświadczył on, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę z ubezpieczonym były kwestie ekonomiczne.

A. S. (1) potwierdził, że przyczyną rozwiązania stosunku pracy z ubezpieczonym były sprawy organizacyjno – ekonomiczne, a na miejsce skarżącego firma nie zatrudniła żadnego pracownika. Świadek U. O. potwierdziła trudną sytuację w firmie wskazując, iż spółka przestała funkcjonować z chwilą śmierci jej syna A. S. (1). E. W. potwierdziła, że firma płatnika składek już w 2009 roku miała problemy finansowe, co skutkowało tym, że świadek odeszła z firmy z powodu niewypłacania jej w terminie wynagrodzenia za pracę. R. Ś. (1) potwierdził, że spółka posiadała zaległości związane z brakiem płynności finansowej. A. Ś. (1) potwierdził zaś, że od 2003 roku zbankrutowała firma, z którą ściśle współpracował płatnik, co z kolei doprowadziło do zaległości w firmie (...). Płatnik składek nie był w stanie wypłacić ubezpieczonemu zaległego wynagrodzenia zasądzonego w prawomocnym nakazie zapłaty, o skutkowało wszczęciem postępowania egzekucyjnego wobec spółki. W świadectwie pracy z dnia 30.12.2016 roku podpisanym przez A. S. (1) (k. 9 tom II akt ZUS) pracodawca wskazał, że rozwiązanie stosunku pracy z ubezpieczonym nastąpiło z przyczyn nie dotyczących pracownika. Wszystkie te okoliczności, zdaniem Sądu, nie pozostawiają żadnych wątpliwości, że wyłączną przyczyną rozwiązania z powodów stosunku pracy były problemy finansowe pracodawcy. Jednocześnie pozwany nie przedstawił żadnych dowodów przeciwnych, z których wynikałoby, że na miejsce ubezpieczonego pracodawca zatrudnił innego pracownika, czy też z których wynikałaby dobra kondycja finansowa firmy (...). Twierdzenia organu rentowego są w tym zakresie gołosłowne i tym samym nie zasługują na aprobatę Sądu.

Po dokonaniu analizy całego zgromadzonego materiału dowodowego, w szczególności zeznań świadków: U. O., E. W., R. Ś. (1) i A. Ś. (1), zeznań ubezpieczonego oraz dokumentów zgromadzonych w sprawie, Sąd doszedł do przekonania, że w spornych okresach: od 1.03.2013 roku do 31.03.2013 roku (1 miesiąc), od 1.05.2013 roku do 31.12.2014 roku (1 rok i 8 miesięcy), od 1.05.2015 roku do 31.12.2016 roku (1 rok i 8 miesięcy) ubezpieczony pracował w pełnym wymiarze godzin pracy jako kierownik sprzedaży i marketingu. Jedyną osobą, która zajmowała się wówczas sprawami wewnętrznymi spółki i utrzymywała stały kontakt z ubezpieczonym – A. S. (1) – nie żyje. Brak zeznań tego świadka nie może jednak negatywnie wpływać na sytuację ubezpieczonego. Tym bardziej, że A. S. (1) w toku postępowania administracyjnego potwierdził, że nie zatrudnił żadnego innego pracownika na miejsce skarżącego, a rozwiązanie z nim umowy o pracę nastąpiło z wyłącznych przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Nie ulega również wątpliwości, że ubezpieczony pozostawał w konflikcie z ówczesnym pracodawcą, domagając się zaległego wynagrodzenia, a Sąd Rejonowy w Gorzowie Wlkp. przyznał rację ubezpieczonemu w prawomocnym nakazie zapłaty. Nadto, inspektor pracy również stwierdził, że pracodawca nie wypłacał ubezpieczonemu należnego mu wynagrodzenia za sporne okresy. Tym samym przeciwne twierdzenia świadków: U. O. i A. Ś. (1), są gołosłowne. U. O. w spornym okresie była udziałowcem i współnikiem (...), a zatem oczywiste jest, że popiera ona stanowisko pracodawcy zawarte w sprawie IV Np. 327/16. A. Ś. (1) w spornym okresie był pełnomocnikiem pracodawcy, a zatem logicznym jest, że i on popiera stanowisko pracodawcy.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadka R. Ś. (1), który przyznał, że firma posiadała zaległości związane z brakiem płynności finansowej, co z resztą stanowiło jedną z przyczyn jego odejścia z firmy i darowania swoich udziałów A. S. (1) i U. O.. Zeznania te były spontaniczne, obiektywne, a Sąd nie znalazł żadnych podstaw by odmówić im wiarygodności. Niemniej jednak świadek ten odszedł z firmy w 2009 roku, a zatem nie posiada on żadnej wiedzy na temat obecności ubezpieczonego w siedzibie firmy i wykonywania w spornym okresie czynności na rzecz firmy w pełnym wymiarze

godzin pracy. Podobnie świadek E. W., która również odeszła z firmy w 2009 roku, a więc nie mogła ona widzieć, czy w spornym okresie skarżący stale i w pełnym wymiarze godzin pracy pracował na rzecz płatnika składek. Zeznania R. Ś. (1) i E. W. co do tych okoliczności nie wniosły więc niczego nowego do sprawy i nie mogły stanowić podstawy ustaleń faktycznych.

Sąd uznał za wiarygodne zgromadzone w aktach sprawy dokumenty, bowiem nie ujawniły się żadne okoliczności, które mogłyby podważyć ich wiarygodność. Nie noszą one śladów podrobień czy przerobień.

Na podstawie art. 235<sup>2</sup> § 1 pkt 4 i 5 K.p.c., Sąd pominął dowód z przesłuchania świadka B. G. i dowód z przesłuchania ubezpieczonego.

Zgodnie z art. 235<sup>2</sup> § 1 pkt 4 i 5 K.p.c., Sąd może w szczególności pominąć dowód niemożliwy do przeprowadzenia i dowód zmierzający jedynie do przedłużenia postępowania. Świadek B. G. wielokrotnie wzywana na rozprawę, nie stawiała się i nie odbierała wezwania. Tym niemniej nie była ona pracodawcą ubezpieczonego, nie zajmowała się prowadzeniem spraw spółki, tym samym Sąd pominął dowód z jej zeznań. Dowód z przesłuchania ubezpieczonego również należało pominąć. Ubezpieczony w dniu 23.05.2018 roku złożył obszernie zeznania i nie było konieczności ponownego przesłuchania odwołującego. Materiał dowodowy zgromadzony w sprawie był wystarczający do wyrokowania.

Sąd doszedł do przekonania, że przeprowadzone postępowanie dowodowe prowadzi do wniosku, że w spornym okresie ubezpieczony pracował w pełnym wymiarze godzin pracy na rzecz płatnika składek, a rzeczywistą i faktyczną przyczyną rozwiązania stosunku pracy była likwidacja z przyczyn ekonomicznych stanowiska pracy zajmowanego przez ubezpieczonego, co zgodnie z cytowanym wyżej art. 2 ust. 1 pkt. 29 b ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, stanowi przyczynę dotyczącą zakładu pracy.

Sąd nie miał wątpliwości, iż w zakładzie nastąpiła likwidacja, co najmniej jednego ze stanowisk pracy, skoro na miejsce ubezpieczonego nie został nikt zatrudniony. Rozróżnianie likwidacji stanowiska pracy (unikalnego w strukturze zakładu) i redukcji etatu (w przypadku stanowisk powtarzalnych) ma znaczenie jedynie w przypadku odwołania pracownika do Sądu z powodu nieprawidłowych czy nieobiektywnych kryteriów doboru pracowników do zwolnienia. Tymczasem na gruncie przedmiotowych ustaw istotne jest nie techniczne nazwanie przyczyny zwolnienia, ale jej rzeczywisty charakter, powodujący konieczność rozwiązania stosunku pracy wskutek zmniejszenia zatrudniania.

Sąd rozpoznający niniejszą sprawę podziela również stanowisko Sądu Okręgowego w Gliwicach wyrażone w wyroku z dnia 12.02.2014 roku (VIII U 2510/13W, Legalis) w którym stwierdzono, że dla celów ustawy o świadczeniach przedemerytalnych istotne jest badanie jakie faktycznie były przyczyny utraty zatrudnienia, ważne jest, aby pracownik utracił zatrudnienie oparte na umowie o pracę w wyniku okoliczności dotyczących pracodawcy, bądź z powodu likwidacji, bądź z powodu jego niewypłacalności, bądź też z powodu zmian organizacyjnych, wymuszonych aktualną sytuacją finansową. W sytuacji, gdy pracodawca traci faktyczne możliwości zatrudnienia części pracowników uwagi na sytuację finansową spowodowaną ograniczeniem świadczonych usług, to warunek wymagany przez ustawę zostaje spełniony.

Reasumując, ubezpieczony w spornym okresie pracował na rzecz płatnika składek (od 1.03.2013 roku do 31.03.2013 roku (1 miesiąc), od 1.05.2013 roku do 31.12.2014 roku 1 rok i 8 miesięcy), od 1.05.2015 roku do 31.12.2016 roku (1 rok i 8 miesięcy) co powoduje, że legitymuje się on łącznym stażem ubezpieczeniowym wynoszącym ponad 40 lat. Raz jeszcze należy podkreślić, że świadkowie: U. O. i A. Ś. (1) nie zajmowali się sprawami wewnętrznymi spółki, nie przebywali stale w siedzibie spółki, a więc ich zeznania nie mogą być decydujące dla ustalenia czy w spornym okresie skarżący stale pracował na rzecz płatnika. Tym bardziej, że jako ówczesny pracodawca ubezpieczonego i pełnomocnik pracodawcy, z którym ubezpieczony był w konflikcie z powodu niewypłacania wynagrodzenia za pracę, świadkowie ci mogą być zainteresowani rozstrzygnięciem sporu na niekorzyść ubezpieczonego. Jednocześnie ubezpieczony nie może być obciążony negatywnymi konsekwencjami braku zeznań jedynej osoby, która posiadała największą wiedzę na temat spornych okoliczności w sprawie – A. S. (1), który z oczywistych przyczyn zeznań złożyć nie może. Nie można



jednak pominąć oświadczenia A. S. (1) z dnia 6.09.2017 roku, który przyznał, że przyczyna rozwiązania stosunku pracy ze skarżącym leżała wyłącznie po stronie pracodawcy, co potwierdza również świadectwo pracy ubezpieczonego, czy też zaświadczeń A. S. (1) (k. 38-41) który wskazywał na okresowe trudności w sytuacji finansowej spółki i zaległości w wypłatach wynagrodzeń pracownikom. Jednocześnie brak jak dowodów przeciwnych, z których wynikałoby, że w spornym okresie ubezpieczony przebywał na urlopie bezpłatnym, pobierał zasiłek chorobowy, wynagrodzenie z tytułu niezdolności do pracy i wobec tego nie świadczył pracy. Ubezpieczonego nie można również obciążyć negatywnymi skutkami niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłacania pracownikowi należnego mu wynagrodzenia i odprowadzania z tego tytułu składek do ZUS i rozliczania się z Urzędem Skarbowym. Skoro ubezpieczony w spornym okresie nie otrzymywał wynagrodzenia za pracę, a otrzymał je dopiero w wyniku prawomocnego rozstrzygnięcia Sądu, to – jak wyjaśnił – nie złożył za te okresy zeznania do Urzędu Skarbowego. Skoro pracodawca nie wypłacał mu wynagrodzenia, a skarżący nie miał z tego tytułu dochodów, to nie mógł inaczej rozliczać się z Urzędem Skarbowym.

Mając na uwadze, że ubezpieczony spełnił wszystkie przesłanki nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego, Sąd w oparciu o art. 477<sup>14</sup> § 2 K.p.c. zmienił zaskarżoną decyzję przyznając prawo do świadczenia od dnia następującego po dniu złożenia wniosku, tj. od dnia 8.07.2017 roku.

Zgodnie z art. 7 ust. 1 ustawy z dnia 30.04.2004 roku 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 i 4. Ubezpieczony złożył wniosek o świadczenie emerytalne wraz z dokumentami w dniu 7.07.2017 roku, a zatem prawo do żądanego świadczenia przysługiwało jej od dnia 8.07.2017 roku.

Sędzia Ewa Michalska