

Sygn. akt VIII U 539/20

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 lipca 2021 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący	sędzia (del.) Magdalena Kimel
Protokolant	Justyna Jarzombek

po rozpoznaniu w dniu 16 lipca 2021 r. w Gliwicach

sprawy B. S. (1)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z.

o świadczenie przedemerytalne

na skutek odwołania B. S. (1)

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z.

z dnia 31 marca 2020 r. **nr** (...)

zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że przyznaje odwołującej B. S. (1) prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia 20 lutego 2020 roku.

(-) sędzia (del.) Magdalena Kimel

Sygn. akt VIII U 539/20

UZASADNIENIE

Decyzją z 31 marca 2020r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z. odmówił ubezpieczonej B. S. (1) prawa do świadczenia przedemerytalnego uzasadniając, iż ubezpieczona nie spełniła warunków do przyznania tego świadczenia, bowiem wprawdzie wykazała 35 lat okresów składkowych i nieskładkowych, jednak jej ostatni stosunek pracy nie ustał z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

Ubezpieczona wniosła odwołanie od tej decyzji, domagając się jej zmiany i przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego. Wskazała, iż spełnia wszystkie kryteria do przyznania świadczenia i że została zwolniona z przyczyn ekonomicznych zakładu pracy.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie podtrzymując swoje dotychczasowe stanowisko.

Sąd Okręgowy w Gliwicach ustalił co następuje:

Ubezpieczona B. S. (1) urodziła się (...)

Ostatnim zatrudnieniem ubezpieczonej była praca w firmie (...) Sp. z o.o.

w T. w okresie od 16 listopada 2012r. do 7 stycznia 2019r. W świadectwie pracy z 26 kwietnia 2019r. pracodawca wskazał, iż do zakończenia zatrudnienia ubezpieczonej w Spółce doszło z dniem 7 stycznia 2019r. Wskazano również, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania na podstawie art. 30 § 1 pkt 1 k.p.

Sąd ustalił, że firma (...) Sp. z o.o. w T. zajmowała się pozyskiwaniem surowców z hałdy. Ubezpieczona wykonywała pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, jako asystent biurowy i do jej obowiązków należała praca związana z przygotowywaniem dokumentacji na spotkania prokurenta z kontrahentami i ewentualne asystowanie przy takich spotkaniach, w tym przygotowywanie okazjonalnych poczęstunków. Pracowała w biurze umiejscowionym w bezpośrednim sąsiedztwie prowadzenia działalności wydobywczej. W biurze tym urzędował też J. S., w czasie gdy pełnił funkcję prokurenta w tej spółce. Tam też odbywała spotkania biznesowe z kontrahentami, które obsługiwała odwołująca. Spółka zatrudniała też 2 innych pracowników do obsługi biurowej, tj. A. G., która zatrudniona była na stanowisku prezesa, zajmowała się gromadzeniem dokumentacji kadrowo – płacowej oraz jej przekazywaniem do biura rachunkowego oraz podpisywaniem dokumentów w imieniu spółki oraz A. M. zajmującą się prowadzeniem dokumentacji księgowej, jak wystawianiem faktur i dokonywaniem rozliczeń dla kontrahentów oraz gromadzeniem i przekazywaniem dokumentacji pracowniczej. Nadto spółka zatrudniała 15 pracowników produkcji, zajmujących się bezpośrednio pracami wydobywczymi. Do prowadzenia spraw księgowych i rozliczeń z ZUS oraz urzędem Skarbowym, spółka nawiązała stałą współpracę z biurem rachunkowym.

Spółka (...) została w roku 2010, założona przez rodzinę S., tj. syna i męża odwołującej. Od początku działalności spółki mąż odwołującej pełnił funkcję prokurenta spółki i faktycznie organizował jej działalność, tj. był faktycznie osobą podejmującą decyzję w zakresie działania spółki. W tym czasie syn odwołującej posiadał 100% udziałów w tej spółce, jednak sukcesywnie dochodziło do częściowej odsprzedaży przez niego tych udziałów. W konsekwencji w drugiej połowie 2018r., był on już posiadaczem jedynie 40% tych udziałów. Udziały w większości zostały przejęte przez J. J., który na walnym zgromadzeniu wspólników spółki, w październiku 2018r. doprowadził do odwołania męża odwołującej z funkcji prokurenta. W konsekwencji od następnego dnia, zarówno odwołująca jak i jej mąż oraz syn nie zostali wpuszczeni na teren spółki i nie dopuszczono ich do pracy. Sytuacja taka utrzymywała się do 7 stycznia 2019r. W tym czasie odwołująca, podobnie jak pozostali członkowie jej rodziny zatrudnieni w spółce, wykorzystwała w pierwszej kolejności zaległy urlop wypoczynkowy, zaś po jego skończeniu korzystała ze świadczeń chorobowych. Po wyczerpaniu świadczeń chorobowych, syn odwołującej 7 stycznia 2019r., udał się do siedziby spółki w celu złożenia wniosków o urlop wypoczynkowy należny za rok 2019, dla siebie, ojca i odwołującej. Obsługująca go w tym dniu A. M. odmówiła przyjęcia tych wniosków argumentując, iż musi w pierwszej kolejności zasięgnąć informacji biura rachunkowego w zakresie możliwości wykorzystania urlopu za dany rok w jego pierwszym miesiącu. Poinformowała też syna odwołującej, że o zapadłych ustaleniach i decyzji zarządu w tym zakresie powiadomi wnioskodawców. Okoliczność ta nie miała jednak miejsca, równocześnie natomiast 11 stycznia 2019r., odwołująca, jej mąż i syn, otrzymali oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, na skutek nie podjęcia pracy od 7 stycznia 2019r.

Przed Sądem Rejonowym w Tarnowskich Górach pod sygn. akt IV P 29/19, toczył się proces z powództwa M. P., B. S. (2), J. S. i B. S. (1) o przywrócenie do pracy. Na mocy ugody zawartej w toku tego procesu, (...) Sp. z o.o. w T. cofnęła swoje oświadczenie woli z 11 stycznia 2019r., w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę z powódką B. S. (1), w trybie art. 52 k.p., na co powódka wyraziła zgodę. Równocześnie strony tej ugody ustaliły, że umowa o pracę, łącząca powódkę B. S. (1) z pozwaną (...) Sp. z o.o. w T., uległa rozwiązaniu z dniem 7 stycznia 2019r., w trybie porozumienia stron. W toku postępowania przed Sądem Rejonowym przeprowadzono między innymi dowód z przesłuchania w charakterze świadka M. Z., który uczestniczył w spotkaniach pomiędzy J. S. i J. J., które odbyły się z końcem grudnia 2018r. i miały na celu rozwiązanie sytuacji związanej z niedopuszczaniem odwołującej oraz jej męża i syna do pracy. W trakcie tych spotkań J. J. kategorycznie oświadczył, że do momentu odsprzedaży mu reszty udziałów spółki przez syna odwołującej, zarówno ona jak i jej mąż oraz syn, nie zostaną wpuszczeni na teren spółki.

Sytuacja finansowa spółki (...) od dłuższego czasu, ulegała sukcesywnemu pogorszeniu. W szczególności spółka w roku 2013 poczyniła inwestycje co wiązało się z zaciągnięciem zobowiązań. Od tego czasu zadłużenie spółki sukcesywnie rosło tak – w połowie roku 2018, wynosiło już około 6 mln złotych. W konsekwencji 8 marca 2019r., dla spółki ustanowiono tymczasowego nadzorcy sądowego, który postanowieniem z 16 maja 2019r., o ogłoszeniu upadłości spółki, został wyznaczony na syndyka masy upadłości spółki. Konsekwencją złej sytuacji finansowej spółki było również zwolnienie na przestrzeni od grudnia 2018r. do marca 2019r., wszystkich pracowników fizycznych oraz z końcem czerwca 2019r., ostatnich 2 pracowników biurowych, w tym prezesa spółki.

Ubezpieczona od (...) była zarejestrowana jako bezrobotna w Powiatowym Urzędzie Pracy w T. z prawem do zasiłku z tytułu pozostawania bez pracy do 6 lutego 2020r. Półroczny okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych upłynął 7 października 2019r.

Podczas pobierania zasiłku dla bezrobotnych ubezpieczona nie odmówiła bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji zatrudnienia.

Ubezpieczona posiada wymagany okres składkowy i nieskładkowy. Na dzień 7 stycznia 2019r. udowodniła 35 lat, 6 miesięcy i 8 okresów składkowych i nieskładkowych.

W dniu 19 lutego 2020r. ubezpieczona złożyła w ZUS wniosek o prawo do świadczenia przedemerytalnego.

Zaskarżoną decyzją z 31 marca 2020r. ZUS odmówił ubezpieczonej prawa do świadczenia przedemerytalnego.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o akta organu rentowego oraz pisma tymczasowego nadzorcy sądowego A. K. (k.76-81), listy płac (k.97-98), protokoły rozpraw przed Sądem Rejonowym w Tarnowskich Górach w sprawie IV P 25/19 (k.101-109), kopię oświadczenia dłużnika (k.121), druki (...) (k.130-151), zeznania świadków J. S., A. G., M. S., A. M. (k.83-90) P. Z. (k.164-165) świadectwa pracy świadka P. Z. (k.187-189), uzupełniającego przesłuchanie świadków A. M. i M. S. (k.196-198), a także akt Sądu Rejonowego w Gliwicach w sprawie XII GU 77/19 i akt Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach w sprawie IV P 27/19, dołączonych do akt niniejszej sprawy.

Sąd ocenił zgromadzony materiał dowodowy jako kompletny i wiarygodny, a przez to mogący stanowić podstawę ustaleń faktycznych w sprawie. Sąd dał wiarę zeznaniom świadka J. S., który jest mężem odwołującej oraz świadka P. Z., bowiem były one spójne i konsekwentne. Również pozostali świadkowie przyznali, że do rozwiązania stosunku pracy z pracownikami doszło z powodu złej kondycji finansowej spółki, zaprzestania jej funkcjonowania oraz z powodu upadłości.

Sąd pominął na podstawie art. 235² § 1 pkt 2 k.p.c wnioski o przeprowadzenie dowodu z uzupełniającego przesłuchania świadka A. G. oraz byłych pracowników spółki (...), M. F., D. C., P. U. albowiem okoliczności na które zostali zawnioskowani zostały udowodnione zgodnie z twierdzeniem wnioskodawcy.

Sąd Okręgowy w Gliwicach zważył:

Odwołanie zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004r. o świadczeniach przedemerytalnych (t.j. Dz. U. z 2020r., poz. 1725 ze zm.), prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje osobie, która:

- do dnia rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. Nr 99, poz. 1001), zwanej dalej "ustawą o promocji zatrudnienia", w którym była zatrudniona przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, 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

W myśl ust 3 tego przepisu 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) złożyła 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.

Bezsporne jest, że ubezpieczona udokumentowała wymagany okres składkowy i nieskładkowy, osiągnęła wymagany wiek oraz pobierała zasiłek dla bezrobotnych przez 180 dni i podczas tego okresu nie odmówiła bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji zatrudnienia i złożyła wniosek o świadczenie przedemerytalne w ustawowym terminie.

Natomiast okolicznością sporną pozostawało, czy do rozwiązania umowy o pracę z odwołującą się doszło „z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. Nr 99, poz. 1001)

Przepis art. 2 ust. 1 pkt 29 tej ustawy definiuje przyczyny dotyczące zakładu pracy na cztery sposoby, tj. jako:

- 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 (Dz.U. z 2014 r. poz. 1502, z późn. zm.), 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 § 1¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika;

W pierwszej kolejności należy wskazać, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia złożone odwołującej zostało w toku procesu, który toczył się przed Sądem Rejonowym w Tarnowskich Górach przez pracodawcę – za zgodą B. S. (1) - cofnięte. Odwołująca zawarła z pracodawcą ugodę sądową na mocy której strony ustaliły, że umowa o pracę zostaje rozwiązana na mocy porozumienia stron.

Należy podkreślić, że formy rozwiązania stosunku pracy nie można utożsamiać z jej przyczynami. Nie jest bowiem decydująca dla rozstrzygnięcia wniosku odwołującej forma rozwiązania jej stosunku pracy, a jedynie faktyczne przyczyny utraty zatrudnienia – tj. czy istotnie leżały one po stronie pracodawcy. Na takim stanowisku stanął również Sąd Apelacyjny w Katowicach (w wyroku z 18.12.2012r., sygn. akt III AUa 1599/12). Podkreślić należy, że użyte w art. 2 ust 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych sformułowanie „rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy”, przemawia za przyjęciem, że do rozwiązania stosunku pracy musi dojść albo na skutek jednostronnego oświadczenia woli pracodawcy, albo na skutek porozumienia stron. Według art. 1 ust 1 ustawy z dnia

13 marca 2003 r o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U z 2015, poz 192), przepisy ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonane przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron.

W ocenie Sądu, wyniki postępowania dowodowego wskazują w sposób jednoznaczny, że do rozwiązania umowy o pracę w dniu 7 stycznia 2019r. doszło z przyczyn dotyczących pracodawcy tj. w związku z trudnościami finansowymi i upadłością spółki, w której ubezpieczona była zatrudniona. Świadczą o tym następujące okoliczności i dowody:

- kondycja (...) zo.o. w T. sukcesywnie pogarszała się, skutkiem czego w roku 2018 zadłużenie osiągnęło poziom 6 mln. złotych a w dniu 16 maja 2019 r. Sąd Rejonowy w Gliwicach ogłosił upadłość spółki. (akta XII GU 77/19)

-w styczniu 2019 r. (tj w miesiącu w którym doszło do rozwiązania umowy o pracę z odwołującą), spółka (...) zo.,o rozwiązała umowę z 10 pracownikami z przyczyn nie dotyczących pracowników. Ostatecznie zwolnieni zostali wszyscy pracownicy w związku z tym, że spółka faktycznie przestała funkcjonować (zeznania świadka A. G. k 85 a.s, , druki (...) dotyczące wyrejestrowania pracowników spółki – k 129 i nast. a.s).

Z zebranego materiału dowodowego wynika, że w październiku 2018r., doszło w spółce do konfliktu pomiędzy synem odwołującej jako udziałowcem i jej mężem będącym dotychczasowym prokurentem, a z drugiej strony pozostałymi udziałowcami, których interesy reprezentował nowy prokurent w osobie J. J., w wyniku czego odwołująca, jej mąż i syn nie zostali w styczniu 2019 r. dopuszczeni do pracy. Odwołująca w pierwszej kolejności wykorzystwała pozostały jej urlop wypoczynkowy, zaś po jego wyczerpaniu, korzystała ze świadczeń chorobowych do 6 stycznia 2019r. Następnie na skutek manipulacji dokonanych przez pracowników i przedstawiciela pracodawcy, nie doszło do udzielenie odwołującej kolejnego urlopu wypoczynkowego i w konsekwencji z odwołującą rozwiązano umowę bez wypowiedzenia z jej winy. Dopiero w toku postępowania sądowego, oświadczenie pracodawcy za zgodą odwołującej zostało cofnięte i strony rozwiązały umowę o prace na mocy porozumienia stron.

Brak jest zatem jakichkolwiek podstaw do uznania, że do rozwiązania z odwołującą umowy o prace doszło z przyczyn innych niż te które dotyczyły pracodawcy.

Reasumując, postępowanie dowodowe przeprowadzone w niniejszej sprawie wykazało w sposób jednoznaczny, że odwołująca spełnia wszystkie przesłanki niezbędne do przyznania jej świadczenia przedemerytalnego.

Z tych względów Sąd – na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. – zmienił zaskarżoną decyzję w ten sposób, iż przyznał odwołującej prawo do świadczenia przedemerytalnego od 20 lutego 2020r.

(-) Sędzia del. Magdalena Kimel