

Sygn. akt VI P 194/17

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 maja 2018r.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Anita Niemyjska – Wakieć

Protokolant: sekr.sąd Monika Kłosek

po rozpoznaniu w dniu 21 maja 2018r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa L. A.

przeciwko Funduszowi Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych w W.

o zapłatę

I. oddala powództwo

II. odstępuje od obciążania powoda kosztami postępowania..

**Sygn akt VI P 194/17**

## UZASADNIENIE

Powód L. A. pozwem z 7 kwietnia 2017rwniósł o zasądzenie od Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych w W. kwoty 15.448,14 zł, na które składają się kwoty zasądzone mu od pracodawcy w wyroku sądu pracy z 2 grudnia 2016r., - tj. 606,72 złotych netto tytułem wynagrodzenia za pracę za styczeń 2016 roku wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 lutego 2016 roku do dnia zapłaty, 3.000 złotych brutto tytułem wynagrodzenia za pracę za luty 2016 roku wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 marca 2016 roku do dnia zapłaty; 3.000 złotych brutto tytułem wynagrodzenia za pracę za marzec 2016 roku wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 kwietnia 2016 roku do dnia zapłaty; 3.000 złotych brutto tytułem wynagrodzenia za pracę za miesiąc kwiecień 2016 roku wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 maja 2016 roku do dnia zapłaty; 1.900 złotych brutto tytułem wynagrodzenia za pracę za miesiąc maj 2016 roku wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 czerwca 2016 roku do dnia zapłaty, 1.428,57 złotych brutto tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 20 maja 2016 roku do dnia zapłaty, 1.500 złotych brutto tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika z winy pracodawcy wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 20 maja 2016 roku do dnia zapłaty; Pozew związany był z niewypłacalnością pracodawcy – firmy (...) sp. z o.o..

Powód w piśmie z 10 lipca 2017r. oświadczył, iż ogranicza roszczenie, jednak ostatecznie na rozprawie w dniu 27 listopada 2017r. stanowisko to zmienił, wycofał się z niego, oświadczył, iż podtrzymuje wszystkie roszczenia tak jak w pozwie, to jest obejmujące wszystkie należności ujęte w wyroku zaocznym.

(k. 24, k. 16, k. 36,k. 116)

W odpowiedzi na pozew Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych w W. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa

procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazał, iż powód nie wykazał niewypłacalności pracodawcy w okresie, który uprawniałby do uzyskania wypłat z funduszu zgodnie z wymogami ustawy.

(k. 22-25)

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Powód był zatrudniony na podstawie umowy o pracę w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością..

Firma ta zajmowała się montażem urządzeń fotowoltaicznych. Spółka została założona przez dwóch wspólników W. R. i M.O. o równej wartości udziałów. Prezesem został W. R.. Obaj wspólnicy wykonywali czynności na rzecz spółki

W pewnym momencie, około września października 2016r., W. R. odsunął się od spraw spółki, a wszystkie jego funkcje przejął M. O.. W. R. nie został jednak oficjalnie odwołany z funkcji prezesa, nie złożył też rezygnacji.

W grudniu 2015r. M. O., prowadzący sprawy spółki, zatrudnił powoda i G. R. do pracy przy realizacji kontraktów, na realizację fotowoltaiki, których w grudniu 2015r. spółka miała około 20tu.

Zatrudnienie było związane ze skierowaniem pracowników z PUP w ramach umowy urzędu z pracodawca za otrzymaniem dotacji.

W dniu 21 grudnia 2015 M. O. działając w imieniu spółki (...) zawarł z powodem umowę o pracę na stanowisku elektromontera instalacji fotowoltaicznych.

W spółce była jeszcze zatrudniona J. O., przebywająca w 2015i 2016r. na zwolnieniu lekarskim w związku z ciążą.

W tym samym czasie co powód pracowała jeszcze jedna osoba, na zleceniu.

W grudniu 2016r. nastąpiła jednak nagła zmiana przepisów regulujących energetykę ze źródeł odnawialnych, która spowodowała, iż instalacje te okazały się nieopłacalne dla konsumentów, wobec powyższego większość klientów zrezygnowała z instalacji i rozwiązała umowy.

Spółce na 2016r. pozostały tylko dwie realizacje, które już były w toku.

Okazało się, iż zysk z tych realizacji jest zbyt mały by opłacić wynagrodzenia pracowników.

Spółka, żeby mieć jakiegokolwiek przychody, wykonywała również kontrakty na instalacje elektryczne, które wykonywała m.in. w kwietniu.

Wynagrodzenie powoda od stycznia 2016r. nie zostało zapłacone.

Pracodawca nie opłacił też składek na ubezpieczenie społeczne powoda, choć zgłosił go do ubezpieczeń i składał deklaracje rozliczeniowe..

dowód: umowa o pracę k. 13 świadectwo pracy – k. 11, pismo ZUS k. 39, k. 41, decyzja k. 44-45, wydruk KRS k. 49-51, protokół kontroli PIP k. 79-87 zeznanie powoda, k. 117, 00:14:43-00;29:49 k. 200, 00:56:44-01:02:49, zeznanie świadka G. R. k. 196, 00:05:13-00:15:33, zeznanie M. O. k. 197-200, 00:15:23-00:54:17 .....

Stosunek pracy powoda uległ rozwiązaniu w dniu 19 maja 2016r. w związku niewypłaceniem zaległego wynagrodzenia.

dowód: rozwiązanie umowy o pracę k. 12, świadectwo pracy k. 11, zeznanie powoda, k. 117, 00:14:43-00;29:49 k. 200, 00:56:44-01:02:49,

Powód wystąpił z pozwem przeciwko (...)o zapłatę należności pracowniczych.

Wyrokiem zaocznym z dnia 2 grudnia 2016r. Sąd Rejonowy Gdańsk Południe w Gdańsku zasądził na rzecz powoda od (...) sp. z o.o. kwoty: 606,72 złotych netto tytułem wynagrodzenia za pracę za styczeń 2016 roku wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 lutego 2016 roku do dnia zapłaty, 3.000 złotych brutto tytułem wynagrodzenia za pracę za luty 2016 roku wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 marca 2016 roku do dnia zapłaty; 3.000 złotych brutto tytułem wynagrodzenia za pracę za marzec 2016 roku wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 kwietnia 2016 roku do dnia zapłaty; 3.000 złotych brutto tytułem wynagrodzenia za pracę za miesiąc kwiecień 2016 roku wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 maja 2016 roku do dnia zapłaty; 1.900 złotych brutto tytułem wynagrodzenia za pracę za miesiąc maj 2016 roku wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 czerwca 2016 roku do dnia zapłaty, 1.428,57 złotych brutto tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 20 maja 2016 roku do dnia zapłaty, 1.500 złotych brutto tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika z winy pracodawcy wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 20 maja 2016 roku do dnia zapłaty

Wyrok ten uprawomocnił się.

dowód: wyrok k. 8-9

Nie został złożony żaden wniosek o ogłoszenie upadłości firmy (...). Firma ta nie została wykreślona z KRS.

dowód: wydruki KRS k. 203-208, k. 49-51, zeznanie M. O. k. 197-200, 00:15:23-00:54:17

Komornik Sądowy przy Sądzie Rejonowym Gdańsk Południe w Gdańsku wszczął postępowanie egzekucyjne z wniosku wierzyciela L. A. przeciwko dłużnikowi (...) z dnia 21 grudnia 2016r..

Postanowieniem z dnia 16 lutego 2017r. stwierdzono bezskuteczność egzekucji i umorzono postępowanie.

dowód: postanowienie – k. 7, wniosek k. 101, wezwanie do wykazania majątku k. 103, protokół czynności k. 105, pisma banków k. 100-107

Właściciel udziałów spółki (...) M. O. który de facto od lat prowadził nieformalnie spółkę, po rozstaniu się z wspólnikami, próbował poprawić sytuację finansową spółki.

Po upadku planów prowadzenia działalności w zakresie fotowoltakiki, postanowił się przebranżowić i wykonywać prace z zakresu elektryki, a także wykonywać inne prace dla klientów indywidualnych, budowlane, wykończeniowe. Aktywnie poszukiwał kontraktów budowlanych, niektóre udało mu się otrzymać.

W czerwcu 2016r. pracodawca wysłał do ZUS dokumenty rozliczeniowe powoda.

W lipcu 2016r. toczyła się kontrola Państwowej Inspekcji Pracy w ramach której M. O., jako przedstawiciel spółki pracodawcy przedkładał inspektorowi dokumenty pracownicze, jak np. świadectwo pracy powoda, oraz deklarację ZUS PZWUA, potwierdzającą wyrejestrowanie pracownika. W dniu 25 lipca 2016r. pracodawca wysłał powodowi świadectwo pracy.

W tym też miesiącu wyrejestrowano powoda z ZUS.

Spółka składała deklaracje rozliczeniowe za 2016 i 2017r. Za okres 9/2015-06/2016, 08-2016-11/2016 prowadzone było postępowanie egzekucyjne w zakresie ściągnięcia zadeklarowanych składek na ubezpieczenie.,

W październiku 2016r. trwała kontrola PIP, w ramach której M. O. stawił się na spotkanie z inspektorem i okazywała dokumenty związane z zatrudnianiem pracowników.,

W okresie od 18 lipca 2016r. do 17 października 2016r. spółka (...) zatrudniała regionalnego doradcę techniczną – handlowego D. C..

Spółka zatrudniała także innych handlowców na zasadzie umowy cywilnoprawnej. Osoby te pracowały w różnych miejscach Polski i miały umowę ze spółką (...), iż będą poszukiwać kontraktów – za zwrotem kosztów eksploatacji samochodu w wysokości 200-300 zł, a w razie doprowadzenia do zdobycia kontraktu, mieli być wynagrodzeni prowizyjnie. Koszty korzystania z samochodów były płacone owym handlowcom.

Ze spółka współpracowała także – nieoficjalnie, z uwagi na obowiązujący ją zakaz konkurencji – A. K., w okresie od lipca do października 2016r. jako koordynator miała nadzorować zdobywanie kontraktów. W okresie sierpnia – września 2016r ze spółką na zasadzie umowy agencyjnej współpracował S. L..

W listopadzie 2016r. M. O. prowadził rekrutację pracowników do spółki (...).

Do tego od jesieni sam też wykonywał prace fizyczne na budowach w ramach uzyskanych kontraktów, których M. O. oficjalnie po prostu nie rozliczał.

W grudniu 2016r. przeprowadzono kontrole PIP w spółce (...), na podstawie której ustalono, iż w spółce nadal jest zatrudniona J. O., przebywająca na urlopie macierzyńskim. W grudniu 2016r. d. C. otrzymał świadectwo pracy i zaległe wynagrodzenie za prace w wysokości 800 zł netto w dniu 5 grudnia 2016r.

M. O. był też aktywny w Internecie, gdzie na forach pracowniczych bronił wizerunku firmy np. 18 listopada 2016r. w dniu 14 i 20 stycznia 2017r.

W styczniu 2017r. spółka złożyła deklaracje rozliczeniowe za okres wrzesień – listopad 2016r. oraz PIT R4 za 2016r. (w dniu 31 stycznia 2017r.)

W okresie grudzień 2016- maj 2017r. M. O. prowadził działalność marketingową i promocyjną w zakresie firmy (...) – roznosił ulotki, rozwieszał plakaty, które mu zostały z wcześniejszych czasów, gdy miał więcej realizacji. Liczył na zainteresowanie klientów tematyką OZE i na możliwe kontrakty. M. O. pozyskał kontrakty na kwiecień – maj 2017r..

W 2016 i 2017 nie było takiego okresu dwóch miesięcy, aby nie działo się nic, ani kontrakty, ani poszukiwanie klientów.

W marcu 2017r. M. O. został ukarany karą grzywny za naruszenie praw pracowniczych, wyrokiem nakazowym z dnia 2 marca 2017r. wydanym przez Sąd rejonowy Gdańsk Północ w Gdańsku.

M. O. wniósł sprzeciw w dniu 20 marca 2017r., w którym wskazał, iż w rozpatrywanym okresie kondycja finansowa nie była idealna i faktycznie miał zaległości w wypłacie wynagrodzeń, ale ruszający z wiosną sezon budowlany stwarzał warunki do wyjścia na prostą i stanięcia finansowo na nogi.

Spółka przestała wynajmować biuro przy ul. (...), który to adres był wpisany w KRS, ale działała dalej.

Oplacała usługi księgowe wykonywane na jej rzecz. Na początku zajmowało się tym biuro V., potem inne biuro – od czerwca 2016r. (...)z G.(...) które prowadziło księgowość do września 2017r., potem spółka wynajęła jeszcze inne biuro księgowe.

M. O. opłacał usługi księgowe przez cały czas trwania działalności.

Spółka składała deklaracje VAT za okresy 01-12/2016 i 01-10/2017r.

Firma (...) po raz kolejny była kontrolowana w październiku 2017r.. Ustalono wtedy, iż od kwietnia 2017r. spółka zatrudniała pracowników z (...). Większość z nich pracowała w okresie od kwietnia do lipca 2017r.. Jeden z (...) był nadal zatrudniony w październiku 2017r. Prace były wykonywane na budowach. M. O., jako osoba faktycznie kierująca spółką, wypłacał zatrudnionym zaliczki na poczet wynagrodzenia i za mieszkanie.

dowód: pismo PIP k. 10, świadectwo pracy k. 11, pismo ZUS k. 66, k. 133 pismo PIP k. 77, protokół kontroli PIP z załącznikami k. 79-87, k. 151-154, k. 155-181, wyrok nakazowy k. 89-91, przeciw k. 92, protokół rozprawy

wykroczeniowej k. 93-95, k. 97-100, pismo US k. 134 wydruki z internetu k. 191-193, zeznanie M. O. k. 197-200, 00:15:23-00:54:17

W dniu 22 lutego 2017r. powód złożył wniosek indywidualny o wypłatę świadczeń pracowniczych z FGŚP należnych od byłego pracodawcy (...) sp. z o.o. w G., wnosząc o wypłatę wszystkich kwot z wyroku zaocznego z 2 grudnia 2016r... Decyzją z dnia 15 kwietnia 2015r. odmówiono wypłaty, wskazując na niespełnienie przesłanki niewypłacalności pracodawcy w rozumieniu ustawy.

Decyzją z dnia 27 marca 2017 roku Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych w W. odmówił wypłaty ze środków Funduszu należności przysługujących od z tytułu zatrudnienia w firmie (...), podnosząc, iż nie wykazano istnienia niewypłacalności pracodawcy w rozumieniu ustawy.

dowód: wniosek, decyzja – w aktach WUP załączonych do akt sprawy

Powód utrzymuje się z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ma na utrzymaniu ma na utrzymaniu niepełnosprawnego syna, wymagającego nakładów na jego pielęgnację i rehabilitację.

dowód: zeznanie powoda, k. 117, 00:14:43-00:29:49 k. 200, 00:56:44-01:02:49,

### **Sąd zważył, co następuje:**

Stan faktyczny w sprawie Sąd orzekający oparł w szczególności na dokumentacji zgromadzonej w toku postępowania, w szczególności zawartej w aktach komorniczych oraz aktach sprawy karnej, jak również w aktach kontroli PIP, które nie były kwestionowane przez żadną ze stron, a także na podstawie zeznań powoda i świadka R. oraz O. które Sąd uznał za wiarygodne albowiem korelowały ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym.

Zeznania świadka G. R. były logiczne i przekonujące, w zakresie okresu jego zatrudnienia i powodów oraz czasu rezygnacji z pracy, jednakże zauważyć należy iż siwadek nie miał wiedzy w zakresie tego, jak działała spółka po rozwiązaniu umowy z nim i powodem, zatem w tym zakresie jego zeznania nie były przydatne, były raczej wyrazem domysłów, niż stwierdzeniem faktów.

Sąd dał wiarę w zasadniczej części zeznaniom M. O., albowiem znajdując one w wielu punktach potwierdzenie w zgromadzonym materiale dowodowym – pochodzącym ze sprawy karnej oraz dokumentów kontroli PIP. Sąd nie dał tylko wiary świadkowi, jakoby po powodzie nie zatrudniał pracowników, bowiem przeczy temu dokumentacja urzędowa (protokoły PIP) nadto świadek po okazaniu mu dokumentów wycofał się z tego. Ponadto sąd nie dał wiary świadkowi, jakoby pracowników z (...) zatrudniał w czerwcu lipcu, bo też przeczy temu dokumenty załączone do akt PIP jak umowy o prace oraz oświadczenia owych pracowników, nadto sam świadek zeznał, iż pozyskał realizacje w kwietniu, maju 2017r. – zatem musiał już wtedy zatrudniać pracowników.

Także zeznania powoda sąd uwzględnił w zakresie, w jakim korelują z materiałem dowodowym z gromadzonym w sprawie, głównie w zakresie przebiegu zatrudnienia i okoliczności jego zakończenia.

Dokumentom zgromadzonym w aktach sprawy Sąd dał wiarę w całości. Autentyczność i wiarygodność tych dokumentów nie były kwestionowane przez strony, a Sąd nie znalazł przesłanek, by czynić to z urzędu.

Ustawa z dnia 13 lipca 2006r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz.U. z 2006r., Nr 158, poz. 1121 z późn.zm.) oraz rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 28 lutego 2007r. w sprawie wykazów, wniosków i wypłat świadczeń z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (Dz.U. z 2007r., Nr 53, poz. 356) reguluje zasady i zakres ochrony roszczeń pracowniczych w razie niemożności ich zaspokojenia przez niewypłacalnego pracodawcę oraz warunki uruchomienia środków finansowych z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

Zauważyć należy, iż wypłata należności pracowniczych z Funduszu jest instytucją wyjątkową, stanowiącą wyjątek od zasady osobistej odpowiedzialności za własne długi, która spoczywa na dłużniku. Z uwagi na powyższe, warunki skorzystania z tej instytucji są ściśle w ustawie określone, i nie można ich interpretować rozszerzająco. Z uwagi na swój wyjątkowy charakter, ustawa wprowadza własne definicje pojęć, które są węższe niż te same pojęcia w rozumieniu potocznym. Jednym z takich pojęć jest kluczowe dla wypłaty świadczeń z funduszu pojęcie niewypłacalności pracodawcy.

Zgodnie z treścią art. 3 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, w brzmieniu obowiązującym w dacie składania wniosków, niewypłacalność pracodawcy zachodzi, gdy sąd upadłościowy, na podstawie przepisów Prawa upadłościowego i naprawczego, wyda postanowienie o:

1. ogłoszeniu upadłości pracodawcy obejmującej likwidację majątku dłużnika;
2. ogłoszeniu upadłości pracodawcy z możliwością zawarcia układu;
3. zmianie postanowienia o ogłoszeniu upadłości z możliwością zawarcia układu na postanowienie o ogłoszeniu upadłości obejmującej likwidację majątku dłużnika;
4. oddaleniu wniosku o ogłoszenie upadłości pracodawcy, jeżeli jego majątek nie wystarcza na zaspokojenie kosztów postępowania;
5. oddaleniu wniosku o ogłoszenie upadłości w razie stwierdzenia, że majątek dłużnika jest obciążony hipoteką, zastawem, zastawem rejestrowym, zastawem skarbowym lub hipoteką morską w takim stopniu, że pozostały jego majątek nie wystarcza na zaspokojenie kosztów postępowania.

Data niewypłacalności jest data wydania postanowienia sądu upadłościowego o ogłoszeniu upadłości pracodawcy w przypadkach, o których mowa w ust. 1 pkt 1 i 2, data postanowienia sądu upadłościowego o oddaleniu wniosku o ogłoszenie upadłości pracodawcy w przypadkach, o których mowa w ust. 1 pkt 4 i 5, data uprawomocnienia się postanowienia o zmianie sposobu prowadzenia postępowania upadłościowego (ust. 1 pkt 3).

Art. 4-6 ustawy wskazują przesłanki niewypłacalności w przypadku upadłości zagranicznej, co nie miało zastosowania do niniejszej sprawy.

W myśl art. 8 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy – niewypłacalność pracodawcy zachodzi również w przypadku gdy w postępowaniu krajowym w razie niezaspokojenia przez pracodawcę roszczeń pracowniczych z powodu braku środków finansowych:

- 1) na podstawie przepisów Prawa upadłościowego i naprawczego sąd upadłościowy wyda postanowienie o umorzeniu postępowania upadłościowego obejmującego likwidację majątku upadłego, jeżeli:
  - a) majątek pozostały po wyłączeniu z niego przedmiotów majątkowych dłużnika obciążonych hipoteką, zastawem, zastawem rejestrowym, zastawem skarbowym lub hipoteką morską nie wystarcza na zaspokojenie kosztów postępowania,
  - b) wierzyciele zobowiązani uchwałą zgromadzenia wierzycieli albo postanowieniem sędziego-komisarza nie złożyli w wyznaczonym terminie zaliczki na koszty postępowania, a brak jest płynnych funduszy na te koszty;
- 2) organ założycielski podejmie decyzję o wdrożeniu postępowania likwidacyjnego wobec przedsiębiorstwa państwowego, o ile likwidacja nie jest skutkiem przekształcenia, łączenia lub podziału tego przedsiębiorstwa;
- 3) sąd orzeknie rozwiązanie spółki handlowej w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych (Dz. U. Nr 94, poz. 1037, z późn. zm.);

4) minister właściwy do spraw gospodarki wyda, na podstawie przepisów o swobodzie działalności gospodarczej, decyzję o zakazie wykonywania działalności gospodarczej, wykonywanej na takich samych zasadach, jak przedsiębiorcy polscy, przez przedsiębiorcę zagranicznego w ramach utworzonego oddziału z siedzibą na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;

5) minister właściwy do spraw gospodarki wyda, na podstawie przepisów o swobodzie działalności gospodarczej, decyzję o zakazie wykonywania działalności przez przedsiębiorcę zagranicznego, w ramach utworzonego przedstawicielstwa z siedzibą na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;

6) zgodnie z przepisami art. 7– 7i ustawy z dnia 19 listopada 1999 r. – Prawo działalności gospodarczej (Dz. U. Nr 101, poz. 1178, z późn. zm.) lub przepisami o swobodzie działalności gospodarczej organ ewidencyjny wykreśli pracodawcę będącego osobą fizyczną z Ewidencji Działalności Gospodarczej w wyniku zawiadomienia o zaprzestaniu wykonywania działalności gospodarczej lub stwierdzenia trwałego zaprzestania wykonywania przez pracodawcę działalności gospodarczej.

Data niewypłacalności jest odpowiednio dla tych przypadków: data uprawomocnienia się postanowienia sądu upadłościowego o umorzeniu postępowania upadłościowego, data wydania decyzji właściwych organów o postępowaniu likwidacyjnym, data uprawomocnienia się orzeczenia sądu, o rozwiązaniu spółki, albo data dokonania wykreślenia z ewidencji.

Jak wynika z ustalonego stanu faktycznego, nie wszczynano postępowania upadłościowego i żadne z okoliczności wskazanych w art. 3–8 nie zachodzą w przypadku firmy (...) spółka z o.o..

Pozostawała zatem do rozważenia kwestia przesłanek z art. 8a ustawy, który stanowi, iż niewypłacalność pracodawcy zachodzi również w razie niezaspokojenia roszczeń pracowniczych z powodu braku środków finansowych w przypadku faktycznego zaprzestania działalności przez pracodawcę, trwającego dłużej niż 2 miesiące. Datą wystąpienia niewypłacalności pracodawcy jest dzień upływu terminu owych 2 miesięcy.

W przypadku pracodawcy powoda nie można stwierdzić, by doszło do niewypłacalności przewidzianej w art. 8 a.

Warto tu zwrócić uwagę, iż przepis ten wymienia kilka przesłanek, które muszą być spełnione łącznie:

Po pierwsze musi wystąpić niezaspokojenie roszczeń pracowniczych.

Po drugie musi to być z powodu braku środków finansowych, a nie np. z tego powodu, iż pracodawca postanowi istniejące środki finansowe przeznaczyć na inny cel (spłatę kredytu, uiszczenie należności np. podatkowych, zakup maszyn itd.);

Po drugie, musi się to wiązać z zaprzestaniem działalności, a więc de facto zamknięciem firmy, wstrzymaniem produkcji, działalności itp. W ocenie sądu o faktycznym zaprzestaniu działalności można mówić, gdy pracodawca nie działa, kontakt jest niemożliwy z osobami reprezentującymi pracodawcę, nie tylko gdy firma nie prowadzi bieżącej działalności zarobkowej, ale w ogóle nie działa. Można bowiem sobie wyobrazić sytuację, iż dany podmiot nie prowadzi produkcji, nie wykonuje usług, bo nie ma zamówień, ale jeśli np. dąży do ich uzyskania, ogłasza się, staje do przetargów, aktywnie poszukuje kontraktów, itp., to mimo braku działalności zarobkowej w danym okresie, nie można mówić o zaprzestaniu działalności. W słowie „zaprzestanie” jest element definitywności, jest zapowiedź zakończenia starań, zamknięcia działalności jako takiej. Z drugiej strony poprzez faktyczne zaprzestanie działalności należy rozumieć stan zaniechania przez przedsiębiorcę dokonywania czynności związanych z prowadzoną przez siebie działalnością, a nie związanych z formalnym istnieniem spółki (tak SO w Warszawie w wyroku z dnia 31 maja 2016r., XXI Pa 240/16. Innymi słowy pojedyncze incydentalne czynności związane z istnieniem spółki (np. dokonywanie wpisów w KRS same w sobie nie przemawiają za faktycznym prowadzeniem działalności (jej niezaprzestaniem). W ocenie sądu trzeba tu patrzeć na całokształt, ogólny kontekst sytuacji danego pracodawcy, by z wszystkich przesłanek łącznie wysnuć wniosek o zaprzestaniu, lub nie , działalności.

Po trzecie stan ten trwać musi co najmniej 2 miesiące.

Gdy wprowadzano ten przepis, (jak wyjaśnia Joanna Kaleta w Komentarzu do art. 8 a ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych, Lex 2012) miał on służyć umożliwieniu wypłaty pracownikom środków z FGŚP „faktycznego porzucenia przez pracodawcę oraz osoby upoważnione do działania w jego imieniu. Dotychczas bowiem w sytuacji braku organów spółki nie można było rozwiązać stosunków pracy, nie można było dokonać wypłat należnych tym pracownikom świadczeń. Tym samym rozszerzenie katalogu przypadków niewypłacalności pracodawcy na okoliczność niezaspokojenia roszczeń pracowniczych z powodu braku środków finansowych w razie faktycznego zaprzestania działalności przez pracodawcę ma na celu zapewnienie ochrony pracowników przed niewypłacalnymi pracodawcami również w sytuacji „porzucenia” pracowników przez pracodawcę.

Jak wskazuje M. Gersdorf (w *Aurea praxis. Aurea theoria. Księga pamiątkowa ku czci Profesora Tadeusza Erecińskiego*. Tom II, w publikacji *Zaprzestanie działalności jako pojęcie prawne. ewolucja pojęcia niewypłacalności w prawie polskim*, LexisNexis 2011 ) Mimo postawienia cezur czasowej (2 miesiące trwania stanu faktycznego zaprzestania działalności) nadal nie zdefiniowano, co oznacza owo „zaprzestanie działalności”. Nie jest jasne, czy chodzi tu o zaprzestanie działalności produkcyjnej, co może mieć walor okresowy i powracający, czy też o „zaryglowanie” zakładu, a może o porzucenie pracowników przez osoby reprezentujące pracodawcę. Przy interpretacji zatem tego pojęcia trzeba będzie posłużyć się wypowiedziami judykatury i nauki odnoszącymi się do ustawy z 1993 r. Nie jest ich jednak wiele.

Zaprzestanie działalności to zawsze sytuacja wymagająca analizy spornego przypadku. Pewne wskazówki co do materii oceny daje nam sam ustawodawca w art. 12a, zezwalając kierownikowi Biura Terenowego Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych na analizę składanych deklaracji i opłacanych należnych podatków w urzędzie skarbowym, faktów wyrejestrowania lub niewyrejestrowania pracowników lub płatnika z ZUS, ustaleń dokonanych przez Państwową Inspekcję Pracy w ramach przeprowadzanych kontroli i inspekcji, ustaleń dokonanych przez komornika w trakcie prowadzonych kontroli.

w wyroku Sądu Apelacyjnego w Krakowie z 4.04.2013 r. (III AUa 1350/12) czytamy, że „wykonywanie działalności gospodarczej obejmuje nie tylko faktyczne wykonywanie czynności należących do zakresu tej działalności (samej produkcji, świadczenia usług, czy sprzedaży), lecz także czynności zmierzające do zaistnienia takich czynności gospodarczych w przyszłości (czynności przygotowawczych). Prowadzenie działalności gospodarczej występuje zarówno w okresach faktycznego wykonywania usług, jak i w okresach wykonywania innych czynności związanych z działalnością – takich jak poszukiwanie nowych klientów, gromadzenie surowców koniecznych do produkcji, zamieszczanie ogłoszeń w prasie, załatwianie spraw urzędowych, przygotowywanie urzędzeń potrzebnych do prowadzenia działalności gospodarczej, czy dokonywanie ich napraw itp. Wszystkie te czynności pozostają w ścisłym związku z działalnością usługową, gdyż zmierzają do stworzenia właściwych warunków do jej wykonywania (tak wyrok SA w Białymstoku z 17.12.2003 r., III AUa 1531/03, OSA w Białymstoku 2004/1, s. 51; por. też postanowienie Sądu Najwyższego z 17.07.2003 r., II UK 111/03, „Monitor Prawa Pracy”-wkładka 2004/7, poz. 16). Taka sytuacja ma miejsce w szczególności w czasie oczekiwania na kolejne zamówienia (lub w czasie ich braku i poszukiwania) czy też w czasie napraw środków koniecznych do jej prowadzenia, co nie oznacza zaprzestania prowadzenia działalności jako takiej i nie powoduje uchylecia obowiązku ubezpieczenia społecznego”. Z kolei w wyroku z 16.05.2006 r. (I UK 289/05) Sąd Najwyższy stwierdził, że „istotą działalności gospodarczej jest jej prowadzenie w sposób ciągły i zorganizowany, na własny rachunek i ryzyko przedsiębiorcy. Działalność taka nie może mieć charakteru przypadkowego, a zatem nieuprawnione jest twierdzenie, że wykonywana jest wyłącznie wówczas, gdy przedsiębiorca świadczy konkretną usługę. Prowadzenie działalności gospodarczej polega bowiem tak na stworzeniu odpowiednich warunków do jej wykonywania, składaniu ofert, oczekiwaniu na zamówienie, jak i na faktycznym wykonywaniu zleconej pracy”. Wydaje się, że podobne wnioski można przyjąć na gruncie art. 8a u.o.r.p. Faktyczne zaprzestanie działalności nastąpi dopiero w chwili, gdy pracodawca zaprzestanie zarówno działalności wytwórczej, produkcyjnej czy usługowej sensu stricto, ale również innych towarzyszących jej czynności, jak zabieganie o klientów, zamówienia, podtrzymywanie gotowości zakładu pracy do podjęcia produkcji lub działalności usługowej.



Stan faktycznego zaprzestania działalności gospodarczej zwany jest czasem w literaturze przedmiotu „porzuceniem pracowników”. W literaturze przedmiotu prezentowane jest stanowisko, w myśl którego „wprawdzie ustawodawca nie wymienia w treści przepisu sytuacji opuszczenia pracowników, jednak zakres znaczeniowy użytego zwrotu «zaprzestanie działalności przez pracodawcę» pozwala uznać, że ten obejmuje swoim zakresem znaczeniowym wskazane wyżej zdarzenie”<sup>(4)</sup>. Zauważyć należy, że mimo trwałego zaprzestania działalności gospodarczej (porzucenia pracowników) stosunki pracy trwają nadal, ponieważ nie ma pracodawcy (upoważnionych organów), przed którym pracownik mógłby złożyć oświadczenie woli o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu stosunku pracy. W uchwale z 7.06.1994 r. (I PZP 20/94, OSNP 1994/9, poz. 141) Sąd Najwyższy wskazał, że zaprzestanie prowadzenia działalności gospodarczej przez podmiot może prowadzić do jego likwidacji, ale nie do ustania stosunków pracy: „Kodeks pracy nie zna konstrukcji porzucenia zakładu pracy przez pracodawcę, które miałyby skutkować rozwiązaniem stosunku pracy” (M. Latos Miłkowska, Komentarz do art.8(a) ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, WKP 2017) Jak wskazuje Aneta Grabowska na s. 62-73 „Pracownik i Pracodawca” 2017, nr 1 (vol. 3), w publikacji Ochrona roszczeń pracowniczych w razie faktycznej niewypłacalności Pracodawcy, w myśl ustawy uznanie pracodawcy za faktycznie niewypłacalnego wymaga kumulatywnego spełnienia dwóch przesłanek, tj. niezaspokojenia należności pracowniczych w związku z brakiem środków finansowych oraz faktycznego zaprzestania działalności przez pracodawcę przez okres dłuższy niż dwa miesiące Pracownikom bardzo łatwo wykazać zaistnienie pierwszej przesłanki, natomiast wykazanie drugiej przesłanki może przysparzać wiele trudności. Zaprzestanie działalności przez pracodawcę można rozumieć jako zaprzestanie głównej działalności pracodawcy bądź jako brak jakiegokolwiek przejawu działalności. W orzecznictwie zdecydowanie przeważa pogląd drugi, który zresztą bez wątplenia wydaje się być rozsądniejszym”.

I tak jeśli chodzi o pracodawcę powoda, należy zauważyć, iż stosunek pracy ustał w maju 2016r., ale już w lipcu 2016r., spółka zatrudniała następnego pracownika, D. C., do października 2016r.. Do tego zatrudniała także kilka osób na podstawie umów cywilnoprawnych. Przedstawiciel spółki, tj. osoba faktycznie kierująca spółką, jej współwłaściciel, zawierał umowy z pracownikami (w tym z powodem) rekrutował pracowników, uczestniczył w kontrolach PIP, składał dokumenty rozliczeniowe, do ZUS i US, poszukiwał nowych kontraktów, starał się przebranżowić firmę na inne prace budowlane, ale także nie porzucał całkowicie fotowoltaiki, starał się promować te instalacje, rozkładać ulotki, rozwieszać plakaty, które mu zostały z lepszych czasów działalności. W związku z powyższym należy wskazać iż po rozwiązaniu z powodem stosunku pracy nie było okresu dwóch pełnych miesięcy faktycznego zaprzestania działalności. Zaprzestanie to nie zawieszenie czy ograniczenie działalności. Nie jest to sytuacja porównywana z porzuceniem firmy, porzuceniem pracowników, do jakich to celów wprowadził przepis art. 8 a ustawodawca. Tu ciągle się coś dzieje – w okresie od 18 lipca 2016r. do 17 października 2016r. spółka zatrudniała D. C., w tym samym czasie, do grudnia, innych współpracowników na zasadzie umowy agencyjnej w celu poszukiwania kontaktów w listopadzie M. O. udziela się na forum pracowników, gdzie broni spółki, w grudniu kontaktuje się z PIP w ramach kontroli, wypłaca pracownikowi pieniądze. W styczniu wypełnia obowiązki formalne związane z podatkami, udziela się w Internecie, gdzie znów broni firmy przed negatywnymi komentarzami. W listopadzie 2016r. też, jak wynika z załączonych przez powoda wydruków z internetu, M. O. prowadził rekrutację pracowników do spółki (...) (k. 193). Sam też, jak oświadczył, pracował fizycznie na budowach. Spółka przez cały czas opłacała biuro księgowo. Świadek M. O. zeznał, iż w okresie grudzień 2016 - maj 2017r. prowadził działalność marketingową i promocyjną w zakresie firmy (...) – roznosił ulotki, rozwieszał plakaty, które mu zostały z wcześniejszych czasów, gdy miał więcej realizacji. Liczył na zainteresowanie klientów tematyką OZE i na możliwe kontrakty. Brak podstaw, by świadkowi nie wierzyć w tym zakresie. W końcu z dokumentów urzędowych wynika, iż w kwietniu miał już kontrakt, do którego zatrudnił dużą grupę (...), a powszechnie wiadomo, iż takich kontraktów nie otrzymuje się z dnia na dzień, musiały być wychodzone, załatwione, innymi słowy poprzedzone kilkutygodniowymi staraniami, ogłaszaniem się itp.. M. O. wypłacał owym zatrudnionym zaliczki na mieszkanie i na poczet wynagrodzenia, zatem musiał już mieć jakieś zarobki.

Dlatego dać należy wiarę świadkowi, iż w 2016 i 2017 nie było takiego okresu dwóch miesięcy, aby nie działo się nic, ani kontrakty - realizacje, ani poszukiwanie klientów. Potwierdza to zgromadzony materiał dowodowy

Zgodnie z art. 12 ust. 1, 2 pkt 1, 2 b,e oraz ust. 3 i 4 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy w razie niewypłacalności pracodawcy niezaspokojone roszczenia pracownicze, zwane dalej „roszczeniami”, podlegają zaspokojeniu ze środków Funduszu. Przepis ten określa jakie konkretnie kategorie roszczeń pracowniczych podlegają zaspokojeniu z funduszu i za jakie okresy. I tak zgodnie z tym przepisem zaspokojeniu ze środków Funduszu podlegają m.in. należności główne z tytułu wynagrodzenia za pracę, wynagrodzenia za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby, o którym mowa w art. 92 Kodeksu pracy, ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy należny za rok kalendarzowy, w którym ustał stosunek pracy. Przy czym wynagrodzenie za pracę i wynagrodzenie za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby podlegają zaspokojeniu za okres nie dłuższy niż 3 miesiące poprzedzające datę wystąpienia niewypłacalności pracodawcy albo za okres nie dłuższy niż 3 miesiące poprzedzające ustanie stosunku pracy, jeżeli ustanie stosunku pracy przypada w czasie nie dłuższym niż 9 miesięcy poprzedzających datę wystąpienia niewypłacalności pracodawcy. Roszczenia z tytułu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy podlegają zaspokojeniu, jeżeli ustanie stosunku pracy nastąpiło w okresie nie dłuższym niż 9 miesięcy poprzedzających datę wystąpienia niewypłacalności pracodawcy.

Przedkładając powyższe na grunt przedmiotowej sprawy wskazać należy, powód nie wykazał, aby w przypadku spółki (...) zaistniała niewypłacalność w rozumieniu cytowanej wyżej ustawy, oraz aby jego roszczenia mieściły się w okresach wskazanych w art. 12 tej ustawy.

Zatem słusznie tu Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych odmówił wypłaty, bowiem nie zostały spełnione przesłanki ustawowe teje wypłaty.

Wobec powyższego sąd oddalił powództwo w punkcie I wyroku.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 102 k.p.c. W ocenie sądu okoliczności pracy, w szczególności sytuacja majątkowa i życiowa powoda, jaka wynika z protokołów rozprawy, rodzaj zgłoszonego roszczenia, – rozważane łącznie dają podstawy do przyjęcia, iż zachodzą w niniejszej sprawie przesłanki art. 102 k.p.c., zgodnie z którym w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami.

Pamiętać też trzeba, iż ocena sądu, czy zachodzi wypadek szczególnie uzasadniony, o którym mowa w art. 102 k.p.c., ma charakter dyskrecjonalny, oparty na swobodnym uznaniu, kształtowanym własnym przekonaniem sądu oraz oceną okoliczności rozpoznawanej sprawy. W związku z tym może być podważona tylko wtedy, gdy jest rażąco niesprawiedliwa (post. SN z 26.01.2012., III CZ 10/12, Biul.SN 2012/4/7).

Powód wprawdzie przegrał proces, jednakże względy słuszności przemawiały w ocenie Sądu za odstąpieniem jej od obciążania kosztami procesu, na zasadzie art. 102 k.p.c..

Do okoliczności branych pod uwagę przez sąd przy ocenie przesłanek zastosowania dyspozycji omawianego przepisu według doktryny zaliczyć można nie tylko te związane z samym przebiegiem postępowania, lecz także dotyczące stanu majątkowego i sytuacji życiowej strony (por. postanowienie SN z dnia 8 grudnia 2011 r., IV CZ 111/11, LEX nr 1119554).

Okoliczność, że powód mógł być subiektywnie przekonany o zasadności swojego roszczenia uzasadnia zastosowanie art. 102 (zob. wyrok SN z dnia 20 grudnia 1979 r., III PR 78/79, OSP 1980, z. 11, poz. 196, z glosą W. Siedleckiego) (T.Demendecki, Komentarz do art. 102 Kodeksu postępowania cywilnego, st.prawny 1.07.2012).

Sąd w pełni aprobuje stanowisko wyrażone przez Sąd Apelacyjny w Katowicach (wyrok z dn. 11.09.2012r., V ACa 270/12, LEX nr 1223190), iż istnieje możliwość skorzystania z dobrodziejstwa art. 102 k.p.c. wówczas, gdy system skomplikowanych norm prawnych lub wysoce skomplikowany stan faktyczny wpływa na subiektywne przekonanie powoda o swej racji, pomimo zachowania należytej staranności przy wyrobieniu oceny zagadnienia oraz własnych szans procesowych.

Tymczasem zapisy ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych są napisane bardzo trudnym językiem, w sposób mało zrozumiały, trudno osobie nie posiadającej szczegółowej wiedzy prawniczej zorientować się co do szans powodzenia swojej sprawy.

Na gruncie przedmiotowej sprawy zarówno trudna sytuacja materialna i rodzinna powoda, niskie wynagrodzenie i wysokie wydatki związane z koniecznością pielęgnacji i rehabilitacji niepełnosprawnego syna, subiektywne przekonanie o swej racji, poczucie pokrzywdzenia przez niewątpliwy brak zaspokojenia roszczeń pracowniczych, zdaniem Sądu uzasadniały zastosowanie art. 102 k.p.c. i odstąpienie od obciążania powoda kosztami procesu.