

Sygn. akt VI P 462/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 stycznia 2017 r.

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

w składzie:

Przewodniczący: SSR Anita Niemyjska – Wakieć

Ławnicy: Barbara Meyer, Danuta Zarzycka

Protokolant: starszy sekretarz sądowy Mirosława Marszałek

po rozpoznaniu w dniu 18 stycznia 2017 r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa K. W.

przeciwko (...) (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G.

o odszkodowanie

- I. zasądza od pozwanej (...) (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G. na rzecz powódki K. W. kwotę 5.500 zł (pięć tysięcy pięćset złotych) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem;
- II. nakazuje ściągnąć od pozwanej (...) (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego (...) w G. kwotę 275 zł (dwieście siedemdziesiąt pięć złotych) tytułem opłaty od pozwu, od której powódka była zwolniona z mocy ustawy;
- III. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.850 zł (jeden tysiąc osiemset pięćdziesiąt złotych).

Sygn. akt VI P 462/16

UZASADNIENIE

Powódka K. W. pozwem skierowanym przeciwko (...) (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G. wniosła o odszkodowanie w wysokości 5.500 zł za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem.

W uzasadnieniu pozwu wskazała, że od dnia 17 marca 2008 roku łączyła ją z pozwaną spółką umowa o pracę na czas nieokreślony na stanowisku zastępcy kierownika magazynu. W dniu 14 lipca 2016 roku powódka otrzymała od pozwanej oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia z przyczyny reorganizacji i likwidacji stanowiska pracy. Powódka wskazała, że w dniu wypowiedzenia umowy była objęta ochroną z uwagi na wiek przedemerytalny.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wraz z opłatą skarbową od udzielonego pełnomocnictwa.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwana zaprzeczyła jakoby powódkę w dniu wypowiedzenia umowy o pracę obowiązywał okres ochronny wieku przedemerytalnego. Podkreśliła bowiem, iż pracownik chroniony jest przed wypowiedzeniem na 4 lata przed osiągnięciem wieku emerytalnego, jedynie wówczas gdy dotychczasowy okres

zatrudnienia umożliwi mu uzyskanie prawa do emerytury wraz z osiągnięciem tego wieku. Pozwana przyznała, że powódce w chwili wręczenia wypowiedzenia brakowało mniej niż 4 lata do osiągnięcia powszechnego wieku emerytalnego, ustalonego dla powódki na 61 lat i 9 miesięcy (października 2019 roku), jednakże w ocenie pozwanej do chwili osiągnięcia powyższego wieku emerytalnego, K. W. nie legitymowała się stażem ubezpieczeniowym (20 lat składkowych i nieskładkowych), które to łącznie dwa warunki umożliwiałyby jej przejście na emeryturę.

Sąd ustalił, co następuje:

K. W. i (...) (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G. zawarli w dniu 17 marca 2008 roku umowę o pracę na czas nieokreślony. Powódka zatrudniona została w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku zastępcy kierownika magazynu za wynagrodzeniem miesięcznym 1.200 zł brutto do 100% premii.

(dowód: umowa o pracę k. 3, świadectwo pracy – akta osobowe).

K. W. urodziła się (...). Nie wykonywała pracy w szczególnych warunkach chronionych. Nie posiada uprawnień do wcześniejszej emerytury ani emerytury branżowej.

(dowód: przesłuchanie powódki k. 44 nagranie czas. 00:03:44, 00:08:18).

Decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy z powódką podjęto 1 marca 2016 roku. K. W. była wówczas na długotrwałym zwolnieniu lekarskim (dowód: przesłuchanie strony pozwanej k. 44 nagranie czas. 00:06:17, 00:10:34 – 00:17:50).

W związku z długotrwałym zwolnieniem lekarskim K. W. po powrocie do pracy została skierowana przez pracodawcę na okresowe badania lekarskie w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku pracy. Lekarz wydał orzeczenie, iż brak jest przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania przez K. W. pracy na stanowisku zastępcy kierownika magazynu z wyłączeniem ciężkiej pracy fizycznej – dźwiganie ciężarów do 5 kg.

(dowód: przesłuchanie strony pozwanej k. 44 nagranie czas. 00:06:17, 00:10:34 – 00:17:50, skierowanie na badanie lekarskie, orzeczenie lekarskie - akta osobowe).

W dniu 14 lipca 2016 roku prezes zarządu Z. L. złożył powódce w imieniu spółki pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie w dniu 31 października 2016 roku. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano reorganizację spółki i likwidację stanowiska pracy zastępcy kierownika magazynu. W okresie wypowiedzenia zobowiązano powódkę do wykorzystania należnego urlopu wypoczynkowego, tj. od dnia 14 lipca 2016 roku do dnia 17 sierpnia 2016 roku oraz pouczono ją o możliwości wniesienia odwołania w terminie 7 dni do Sądu Rejonowego – Sądu Pracy w Gdańsku.

(dowód: rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem – akta osobowe, przesłuchanie powódki k. 44 zazn. czas. 00:03:44, 00:08:18, przesłuchanie strony pozwanej k. 44 zazn. czas. 00:06:17, 00:10:34 – 00:17:50).

Po otrzymaniu wypowiedzenia powódka nie mówiła pracodawcy, że podlega szczególnej ochronie, gdyż nie była tego świadoma (dowód: przesłuchanie powódki k. 44 zazn. czas. 00:03:44, 00:08:18, przesłuchanie strony pozwanej k. 44 zazn. czas. 00:06:17, 00:10:34 – 00:17:50).

Średnie wynagrodzenie brutto K. W. liczone jak ekwiwalent urlopowy wynosiło 2.072,28 zł

(dowód: zaświadczenie o zarobkach k. 39).

Powszechny wiek emerytalny powódki wynosi 61 lat i 9 miesięcy

(bezsporne).

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo w całości zasługiwało na uwzględnienie.

Oceniając zgromadzony w sprawie materiał dowodowy wskazać należy, że Sąd w swoich ustaleniach oparł się na dokumentach zgromadzonych w toku postępowania, których treść i autentyczność nie budziła wątpliwości, nie były także kwestionowane przez strony.

Sąd uwzględnił również w materiale dowodowym przesłuchanie stron, dając wiarę zeznaniom obu stron, gdyż były one konsekwentne, spójne, logiczne a także znajdowały potwierdzenie w zgromadzonych dowodach, a także nie pozostawały we wzajemnej sprzeczności.

Zeznania powódki w zakresie tego, iż podlega okresowi ochronnemu z racji wieku są wiarygodne, bowiem znajdują potwierdzenie w przepisach oraz w dokumentacji zgromadzonej w aktach osobowych.

Zeznania przedstawiciela pozwanego o przyczynach i okolicznościach zwolnienia powódki zasługują na wiarę, są bowiem szczere spontaniczne i przekonujące.

Zgodnie z art. 32 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy każda ze stron może rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem. Rozwiązanie umowy o pracę następuje z upływem okresu wypowiedzenia.

Zgodnie natomiast z art. 30 § 3 – 5 Kodeksu pracy oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia powinno być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy.

Wskazać przy tym należy, że wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy. Pracodawca ma bowiem prawo doboru pracowników, którzy, jego zdaniem, najlepiej będą wykonywać powierzone im obowiązki. Jednakże przepisy prawa wprowadzają również różnego rodzaju ograniczenia związane z możliwością wypowiedzenia umowy o pracę. Jednym z takich ograniczeń jest art. 39 Kodeksu pracy, który stanowi, że pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku.

Przedmiot sporu w niniejszej sprawie sprowadzał się do ustalenia czy K. W. w momencie wypowiedzenia jej umowy o pracę była objęta okresem ochronnym wieku przedemerytalnego.

Pozwana wywodziła, że powódka nie była objęta ochroną przedemerytalną, gdyż mimo osiągnięcia odpowiedniego wieku, nie legitymowała się odpowiednim stażem ubezpieczeniowym.

Z poglądem pozwanej nie sposób się jednak zgodzić. Zgodnie bowiem z treścią art. 24 ust. 1 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 roku o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych obowiązującą od 1 stycznia 2013 roku ubezpieczonym urodzonym po dniu 31 grudnia 1948 r. przysługuje emerytura po osiągnięciu wieku emerytalnego określonego w ust. 1a i 1b, z zastrzeżeniem art. 46, 47, 50, 50a, 50e i 184.

Powódka urodziła się (...), a zatem zgodnie z art. 24 ust. 1a pkt 22 wiek emerytalny dla niej wynosi co najmniej 61 lat i 9 miesięcy. Podkreślić przy tym należy, że zgodnie z obowiązującym od 1 stycznia 2013 roku brzmieniem ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych jedynym kryterium osiągnięcia uprawnień emerytalnych jest wiek, tj. w przypadku powódki osiągnięcie wieku wynoszącego 61 lat i 9 miesięcy.

Jak słusznie wskazuje G. Gudowska, K. Ślebzak (red.), Emerytury i renty z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Komentarz. Warszawa 2013, w t. 1 komentarza do art. 24 ustawy o emeryturach i rentach z FUS: ustanowiony w art. 24 ustawy wiek emerytalny dotyczy ubezpieczonych urodzonych po 31.12.1948 r. W przepisie tym wprowadzono nową konstrukcję zasad przyznawania emerytury. Odstąpiono od warunku wymaganego (odpowiednio długiego) okresu

ubezpieczenia (składkowego i nieskładkowego) na rzecz przesłanki prawa do emerytury polegającej na osiągnięciu wieku emerytalnego. Odprowadzanie składek na ubezpieczenie emerytalne stanowi podstawę obliczenia emerytury.

W odniesieniu do osób urodzonych po dniu 31 grudnia 1948 roku dla przyznania uprawnień emerytalnych nie ma zatem, wbrew temu, co przyjął pozwany, znaczenia okres składkowy i nieskładkowy, który jest istotny jedynie dla osób urodzonych przed dniem 1 stycznia 1949 roku.

Interpretując w kontekście powyższego treść art. 39 Kodeksu pracy wskazać należy, że w odniesieniu do powódki okres ochronny, o jakim mowa w tym przepisie, rozpoczyna się w chwili osiągnięcia takiego wieku, że do osiągnięcia uprawnień emerytalnych brakuje nie więcej niż 4 lata. Skoro zatem powódka urodziła się (...) i osiągnie ona wiek emerytalny mając 61 lat i 9 miesięcy, to okres ochronny rozpoczął się dla niej z chwilą osiągnięcia 57 lat i 9 miesięcy, czyli 16 października 2015 roku. Skoro jedynym kryterium uzyskania uprawnień emerytalnych w odniesieniu do powódki jest wiek, nie sposób uznać, by jej okres ochronny z uwagi na osiągnięcie wieku przedemerytalnego uzależniony był od długości okresów składkowych i nieskładkowych.

Mając na uwadze powyższe uznać należało, że pracodawca wypowiedział powódce umowę o pracę w okresie chronionym, gdyż do wypowiedzenia doszło 14 lipca 2016 roku, podczas gdy K. W. od 16 października 2015 roku podlegała ochronie przedemerytalnej. Zatem pracodawca, wypowiadając powódce umowę o pracę, dopuścił się naruszenia przepisów o wypowiedaniu umów o pracę, tj. art. 39 Kodeksu pracy, tym bardziej że do wypowiedzenia doszło z uwagi na reorganizację spółki i likwidację stanowiska pracy zastępcy kierownika magazynu, nie zaś z uwagi na ogłoszenie upadłości czy likwidację pracodawcy, kiedy to stosowanie art. 39 Kodeksu pracy byłoby wyłączone (art. 41¹ § 1 k.p.)

Wskazać przy tym należy, że bez znaczenia dla oceny zgodności z prawem wypowiedzenia powódce umowy o pracę była okoliczność, iż K. W. zgodnie z orzeczeniem lekarskim jest zdolna do dźwigania ciężarów do 5 kg. Okoliczność ta mogłaby bowiem mieć znaczenie jedynie przy ocenie zgodności z prawem dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego (art. 43 pkt 2 k.p.), co w niniejszej sprawie nie miało miejsca.

Nie ma też znaczenia fakt, iż pracodawca w momencie rozwiązania umowy o pracę nie wiedział, że powódka jest w okresie ochronnym, bowiem błędnie sądził, iż do uzyskania okresu ochronnego niezbędny jest jeszcze odpowiedni staż. Podkreślenia wymaga, iż takie warunki istniały przed nowelizacją art. 24 ustawy o emeryturach i rentach z FUS, która weszła w życie od dnia 1 stycznia 2013r., stąd też i orzeczenia, na które się powołuje strona pozwana, z uwagi na

Reasumując, w ocenie Sądu doszło do naruszenia przez pozwaną przepisów o wypowiedaniu umów o pracę zawartej na czas nieokreślony, tj. art. 39 Kodeksu pracy, a zatem zgodnie z art. 45 § 1 Kodeksu pracy powódce należy się zgodnie z jej żądaniem odszkodowanie.

Zgodnie z art. 47¹ Kodeksu pracy wyżej wskazane odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Zgodnie z art. 36 § 1 Kodeksu pracy okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy. K. W. była zatrudniona u pozwanego ponad 8 lat, a zatem jej okres wypowiedzenia wynosi 3 miesiące (art. 36 § 1 pkt 3 k.p.), co było w sprawie bezsporne.

Powódka domagała się zasądzenia na jej rzecz kwoty 5.500 zł, czym Sąd orzekający w niniejszej sprawie był związany, a kwota ta nie przekracza wynagrodzenia za okres 3 miesięcy.

Mając na uwadze powyższe, Sąd na podstawie powołanych przepisów, zasądził na rzecz K. W. zgodnie z żądaniem pozwu kwotę 5.500 zł tytułem niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem.

O kosztach sądowych orzeczono na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U.2016.623 t.j.) w zw. z art. 98 § 1 i 2 k.p.c. i art. 108 § 1 k.p.c. zgodnie z zasadą

odpowiedzialności za wynik procesu. Powódka na mocy art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych była zwolniona od obowiązku uiszczania kosztów sądowych, w związku zaś z przegraniem procesu przez pozwanego to na nim ciąży obowiązek ich uiszczenia zgodnie z przywołanymi wyżej przepisami. Mając na uwadze powyższe Sąd nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sadu Rejonowego (...) w G. kwotę 275 zł, tytułem opłaty od pozwu, od której powódka była zwolniona z mocy ustawy. Kwotę tę obliczono zgodnie z art. 35 ust. 1 w zw. z art. 13 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, tj. 5% wartości przedmiotu sporu stanowiącej 5.550 zł ($5\% \times 5.500 \text{ zł} = 275 \text{ zł}$).

O rygorze natychmiastowej wykonalności orzeczono zgodnie z art. 477² § 1 k.p.c.