

**Sygn. akt VI P 146/14**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 października 2014 r.

**Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w W., VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Rafał Jasiński
Ławnicy:	H. D. E. M.
Protokolant:	Angelika Małetko

po rozpoznaniu 22 października 2014 r. w W.

na rozprawie

sprawy z powództwa M. L.

przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej W.-B. w W.

o przywrócenie do pracy

- zasądza od pozwanego Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej W.-B. w W. na rzecz powoda M. L. kwotę 6.300,00 zł (sześć tysięcy trzysta) złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę,
- zasądza od pozwanego Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej W.-B. w W. na rzecz powoda M. L. kwotę 60 (sześćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu,
- nakazuje pobrać od pozwanego Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej W.-B. w W. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w W. kwotę 310 (trzysta dziesięć) złotych tytułem opłaty od pozwu, od której zwolniony był powód;
- wyroкови w punkcie pierwszym nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.219,40 zł (dwa tysiące dwieście dziewiętnaście złotych i czterdzieści groszy)

## UZASADNIENIE

Pozwem z 1 kwietnia 2014 r. M. L. wniósł o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę dokonane 25 marca 2014 r., a jeżeli umowa o pracę ulegnie rozwiązaniu w trakcie procesu o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu, w tym ewentualnych kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Na rozprawie 22 października 2014 r., z uwagi na to, iż M. L. przeszedł na emeryturę, strona powodowa wniosła o zasądzenie odszkodowania w wysokości 6.300 zł.

W odpowiedzi na pozew pozwany wnosił o oddalenie powództwa.

Sąd ustalił w sprawie następujący stan faktyczny:

M. L., urodzony (...) był zatrudniony na podstawie umowy o pracę w (...) spółce z o.o. (oraz jej prawnych poprzedników) w okresie od 1 września 1969 r. do 31 maja 2003 r., w tym w okresie od 1 sierpnia 1979 r. do 30 kwietnia 1996 r. na stanowisku wymienionym w wykazie A stanowiącym załącznik do Rozporządzenia Rady Ministrów z 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego oraz wzrostu emerytur i rent inwalidzkich dla pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze. Na stanowisku tym stale i w pełnym wymiarze czasu pracy wykonywał prace związane z obsługą akumulatorowni, naprawy instalacji elektrycznych w kanałach naprawczych samochodów (świadczenie wykonywania prac w szczególnych warunkach – k.13).

Od 22 września 2004 r. do 30 czerwca 2014 r. M. L. był zatrudniony w Samodzielnym Publicznym Zakładzie Opieki Zdrowotnej W.-B. w W. na podstawie umowy o pracę, w tym od 1 stycznia 2008 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony (umowy o pracę – k.7-10).

25 marca 2014 r. Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej W.-B. rozwiązała z M. L. umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę pracodawca podał likwidację zajmowanego przez powoda stanowiska pracy w strukturze pracodawcy (oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę – k.11).

W okresie od stycznia do marca 2014 r. średnie miesięczne wynagrodzenie M. L. wynosiło 2.219,40 zł (zaświadczenie – k.23)

15 września 2014 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych – II Oddział w W. przyznał M. L. emeryturę (decyzja – k.101-103).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o wyżej wskazane dowody z dokumentów, których prawdziwość w toku procesu nie była podważana przez żadną ze stron procesu.

Sąd oddalił wniosek o dopuszczenie dowodu z zeznań świadków B. R. i E. K. (k.117). Świadczenie ci mieli zeznawać na okoliczność konieczności likwidacji stanowiska pracy powoda (k.22). Z uwagi jednakże na to, iż Sąd uwzględnił powództwo z uwagi na to, że rozwiązanie umowy o pracę było niezgodne z prawem, a nie dlatego, że wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna wypowiedzenia była niekonkretna, nierzeczywista lub nieuzasadniona – okoliczności te pozostawały nieistotne dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy. Dla prawidłowego rozstrzygnięcia i wyjaśnienia wszelkich istotnych okoliczności sprawy nie było konieczne również przeprowadzanie dowodu z przesłuchania stron. Stan sprawy został dostatecznie wyjaśniony na podstawie złożonych do akt dokumentów, które nie były kwestionowane przez którąkolwiek ze stron, wobec czego nie zachodziły przesłanki z art. 299 k.p.c., co obowiązywało Sąd do oddalenia wniosku o dopuszczenie dowodu z przesłuchania stron.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługuje na uwzględnienie.

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 (art. 39 k.p.).

Za wiek emerytalny w rozumieniu art. 39 k.p. uważa się tzw. powszechny wiek emerytalny oraz wiek uprawniający do przejścia na emeryturę w obniżonym wieku emerytalnym, który dla określonych kategorii pracowników jest normalnym ustawowym wiekiem emerytalnym (górnicy, pracownicy kolejowi, pracownicy zatrudnieni w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze, o których mowa w ustępach 2 i 3 art. 32 u.e.r.f.u.s.) (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 6 grudnia 2012 r., III APa 28/12, Lex nr 1239913 oraz cytowane tam orzecznictwo). W realiach niniejszej sprawy w toku procesu, niespełna pół roku po złożeniu oświadczenia o

rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, powód nabył prawo do emerytury w związku z pracą w warunkach szczególnych i dla niego obniżony wiek emerytalny (60 lat), był normalnym ustawowym wiekiem emerytalnym. Powodowi zostało przyznane prawo do emerytury w toku procesu, zaś w chwili wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę, podlegał szczególnej ochronie wynikającej z art. 39 k.p. Pracodawcy znane były okoliczności podlegania tej ochronie, w tym w szczególności wiek oraz okres pracy przepracowany w szczególnych warunkach lub szczególnym charakterze. W orzecznictwie podnosi się, iż stan świadomości pracodawcy ma marginalne znaczenie dla rozstrzygnięcia tego typu spraw, niemniej jednak w szczególnych okolicznościach konkretnego przypadku może to być element stanu faktycznego, który przy istnieniu innych okoliczności sprawy może wpływać na ocenę Sądu w zakresie nadużycia prawa poprzez naruszenie zasad współżycia społecznego.

Sąd zwrócił również uwagę na treść ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (zwanej dalej ustawą o zwolnieniach grupowych). Ustawa ta jednak pozwala wyłącznie na wypowiedzenie warunków pracy i płacy (art. 5 ust. 5 pkt 1 ustawy o zwolnieniach grupowych), zaś w niniejszym przypadku pozwany złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, a więc wypowiedzenie to miało inny charakter i swoim skutkiem dążyło znacznie dalej, tj. do definitywnego rozwiązania stosunku pracy.

Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem w sposób naruszający art. 39 k.p. czyniło bezprzedmiotowym dokonywanie ustaleń i oceny, czy przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była rzeczywista, konkretna oraz uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę. Bez znaczenia pozostawało również to, czy rozwiązanie umowy o pracę naruszało zasady współżycia społecznego. Na marginesie tylko dostrzec należy, iż każde zachowanie się podmiotu prawa prywatnego, które narusza przepisy prawa bezwzględnie obowiązującego narusza również zasady współżycia społecznego – normą w świetle tych zasad jest bowiem przestrzeganie tych przepisów. Na marginesie wskazać tylko należy, iż naruszenie zasad współżycia społecznego samo w sobie, bez współistnienia innych przesłanek nie może prowadzić do uwzględnienia powództwa o zasądzenie. W realiach niniejszej sprawy, biorąc pod uwagę rozkład ciężaru dowodu oraz przesłanki odpowiedzialności każdej ze stron, to że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była rzeczywista, konkretna i uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę, w przypadku gdyby rozwiązanie umowy o pracę było zgodne z prawem, powinien udowodnić pracodawca.

Z uwagi na niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę strona powodowa żądała zasądzenia na jej rzecz odszkodowania. Żądane odszkodowanie, skonkretyzowane przez pełnomocnika będącego radcą prawnym, mieściło się w granicach określonych w art. 47<sup>1</sup> k.p., dlatego też Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 6.300 zł.

O kosztach procesu Sąd postanowił na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w związku z art. 99 k.p.c.

O kosztach sądowych Sąd postanowił na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

Rygor natychmiastowej wykonalności Sąd nadał na podstawie i w granicach określonych w art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c.

Z powyższych względów Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.