

**Sygn. akt VI P 523/15**

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 grudnia 2015 roku.

Sąd Rejonowy Gdańsk – Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący : SSR Paula Markiewicz

Ławnicy : Stanisława Jakubek, Elżbieta Jeznach

Protokolant : st. sekr. sąd. Barbara Marszewska

po rozpoznaniu w dniu 7 grudnia 2015 roku w Gdańsku

sprawy z powództwa R. R. (PESEL (...))

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością spółce komandytowej z siedzibą w G. (KRS (...))

**I.** przywraca powoda R. R. do pracy u pozwanego (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością spółce komandytowej z siedzibą w G. na warunkach pracy i płacy istniejących przed wypowiedzeniem umowy o pracę z dnia 1 lipca 2015 roku,

**II.** zasądza od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością spółki komandytowej z siedzibą w G. na rzecz powoda R. R. kwotę 5.500 złotych (pięć tysięcy pięćset złotych i 00/100) brutto tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy za okres od 1 września 2015 roku do dnia 17 grudnia 2015 roku pod warunkiem podjęcia pracy przez powoda R. R.,

**III.** nakazuje ściągnąć od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością spółki komandytowej z siedzibą w G. kwotę 1.205 złotych (tysiąc dwieście pięć złotych i 00/100) tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych w sprawie.

**Sygn. akt VI P 523/15**

## UZASADNIENIE

Powód R. R. pozwem z dnia 8 lipca 2015 roku wystąpił przeciwko pozwanemu (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością spółce komandytowej z siedzibą w G. o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne (przywrócenie do pracy).

W uzasadnieniu pozwu powód podał, kwestionuje doręczone mu wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 1 lipca 2015 roku. W tym zakresie powód wskazał, iż powyższe zostało złożone z naruszeniem art. 39 kp, albowiem urodził się (...) i brakuje mu mniej, niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego tj. 66 lat i 3 miesiące, czyli znajduje się w wieku ochronnym, nadto w treści oświadczenia nie została mu podana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę, jak również pracodawca naruszył treść art. 36 § 1 kp, albowiem zastosował nieprawidłowy okres wypowiedzenia, który winien zakończyć się w dniu 31 sierpnia 2015 roku, a nie jak uznał pracodawca w dniu 20 lipca 2015 roku. (k. 2)

Pozwany (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa z siedzibą w G. w odpowiedzi na pozew z dnia 19 sierpnia 2015 roku wniósł o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie na jego rzecz od powoda kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu pozwany podał, iż powód był u niego zatrudniony począwszy od dnia 3 listopada 2014 roku. Łącząca strony umowa została wypowiedziana, mając na uwadze dwutygodniowy okres wypowiedzenia, tj. zgodnie z treścią art. 36 kp. Pozwany podał, iż przyczyna powyższego była powodowi doskonale znana i związana była z likwidacją

dwóch stanowisk pracy, w tym również powoda. Pozwany podał, iż był zmuszony do likwidacji stanowiska pracy powoda z uwagi na długo utrzymującą się złą sytuację finansową. Powyższe skutkowało podjęciem przez Zarząd pozwanego decyzji o likwidacji własnej- etatowej księgowości. Z dniem 15 lipca 2015 roku prowadzenie powyższej zostało powierzone firmie zewnętrznej (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G.. Pozwany podkreślił również, iż powód w okresie zatrudnienia, jak również po ustaniu powyższego u pozwanego jest zatrudniony w firmie (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G.. Tym samym zatrudnienie powoda u pozwanego nie było i nie jest jedynym miejscem pracy i źródłem utrzymania. Pozwany podał również, iż mając na uwadze faktyczną likwidację stanowiska pracy powoda, nie widzi możliwości spełnienia formułowanych przez niego żądań. (k. 31-31v)

Na rozprawie w dniu 7 grudnia 2015 roku powód sprecyzował, iż w niniejszym postępowaniu domaga się przywrócenia do pracy, jak również zasądzenia na jego rzecz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy za okres do dnia wyrokowania, tj. przy przyjęciu do podstawy wyliczeń wynagrodzenia za jeden miesiąc w wysokości 1.550 złotych brutto. (k. 67v)

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

W dniu 15 września 2014 roku powód R. R. oraz pozwany (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa z siedzibą w G. zawarli umowę o pracę.

Począwszy od dnia 3 listopada 2014 roku strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony. W oparciu o powyższą powód został zatrudniony na stanowisku głównego księgowego, w wymiarze 1/2 etatu, za wynagrodzeniem 2.500 złotych netto.

Z dniem 16 lutego 2015 roku strony rozwiązały powyższą umowę za porozumieniem stron.

W dniu 16 lutego 2015 roku strony zawarły kolejną umowę o pracę na czas nieokreślony. Na podstawie powyższej powód został zatrudniony na stanowisku specjalisty ds. księgowych, w wymiarze 1/5 etatu, za wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 1.550 złotych brutto.

Oświadczeniem z dnia 1 lipca 2015 roku pozwany rozwiązał umowę o pracę, z zachowaniem okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na dzień 20 lipca 2015 roku.

W treści powyższego pozwany zobowiązał pracownika do wykorzystania urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia w wymiarze 6 dni (47 godzin). Jako podstawę prawną powyższego pozwany wskazał art. 42 § kp.

Pozwany nie podał w oświadczeniu przyczyny wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę.

Poza powodem wypowiedzenia umowy o pracę otrzymał również pracownik zatrudniony na stanowisku Głównego Księgowego.

Z dniem 15 lipca 2015 roku obsługę księgową pozwanej spółki przejęła firma (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G..

Począwszy od dnia 1 października 2010 roku powód R. R. pracuje również w firmie (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G., w wymiarze 3/5 etatu, na stanowisku Głównego Księgowego.

Po rozwiązaniu umowy o pracę u pozwanego powód nie przebywał na zwolnieniu lekarskim, ani na zasiłku chorobowym.

**(Dowód:** umowa o pracę z dnia 3 listopada 2014 roku- k. 3, 35, porozumienie – k. 4, 34, świadectwa pracy- k. 5-6, 32-33, 37-38, 49-51, umowa z dnia 16 lutego 2015 roku- k. 7, 40, wypowiedzenie umowy o pracę- k. 8, 39,

zakres obowiązków powoda- k. 41-41v, protokół przekazania dokumentów- k. 42-43, zeznania powoda R. R. – 67v-68 (00:05:20- 00:18:41,00:31:12- 00:37:52) – nagranie k. 69)

Powód R. R. urodził się (...).

Prawo do emerytury powód nabędzie w wieku 66 lat i 3 miesięcy.

(okoliczność bezsporna)

Miesięczne wynagrodzenie powoda, za okres ostatnich trzech miesięcy jego zatrudnienia, obliczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło kwotę 1.550 złotych brutto.

**(Dowód** : zaświadczenie – k. 44)

### **Sąd zważył co następuje:**

Sąd dokonując ustaleń faktycznych w sprawie oparł się na zeznaniach powoda R. R., które uznał za wiarygodne, spójne, jak znajdujące oparcie w pozostałym materiale dowodowym sprawy.

Podstawę ustaleń Sądu stanowiły również dokumenty znajdujące się w aktach sprawy, których prawdziwości ani autentyczności żadna ze stron nie kwestionowała.

Postanowieniem z dnia 7 grudnia 2015 roku (k. 68) Sąd na podstawie art. 207 § 6 kpc oddalił wnioski dowodowe strony pozwanej o przeprowadzenie dowodów z przesłuchania w charakterze świadków J. K. oraz R. B., albowiem powyższe dowody zostały bezsprzecznie zgłoszone z przekroczeniem terminu do składania wniosków w sprawie, dopuszczenie zatem powyższych stanowiłoby o nieuzasadnionym przedłużeniu toczącego się postępowania. W tym zakresie na uwagę zasługiwała okoliczność, iż strony zostały zobowiązane do składania wniosków dowodowych w sprawie zarządzeniem z dnia 21 lipca 2015 roku. W treści powyższego Sąd określił stronom termin 30 dni. Powyższe zobowiązanie zostało doręczone stronie pozwanej w dniu 29 lipca 2015 roku (zpo k. 21) Mając powyższe na uwadze złożenie przez stronę pozwaną wniosków dowodowych w sprawie dopiero na rozprawie w dniu 7 grudnia 2015 roku uznać należało działanie procesowo spóźnione i zmierzające do przedłużenia toczącego się postępowania, zwłaszcza iż strona pozwana nie wskazała na żadne okoliczności usprawiedliwiające złożenie powyższych wniosków dopiero na obecnym etapie prowadzonego postępowania, w szczególności na brak zawinienia w przekroczeniu terminu określonego w tym przedmiocie przez Sąd.

Rozważania prawne należy rozpocząć od generalnego stwierdzenia, że stosunek pracy, jak niemal wszystkie stosunki prawne, jest z natury swej rozwiązywalny. Przepisy prawa pracy poręczają wprawdzie wzmoczoną ochronę pracownika, nakładając na pracodawcę obowiązek uzasadnienia decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę. Niemniej jednak wypowiedzenie jest normalnym i - przy spełnieniu rygorów ustawowych - w pełni przez prawo dopuszczalnym sposobem zwolnienia pracownika. Dlatego zasadność wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony powinna być oceniana w płaszczyźnie stwierdzenia, że jest to zwykły sposób rozwiązywania umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1996 r., I PRN 69/96, OSNAP z 1997, Nr 10, poz. 163).

Przedmiotem sporu w niniejszym postępowaniu była zatem ocena złożonego powodowi wypowiedzenia umowy o pracę.

Rozpoznając powództwo z art. 45 § 1 kp, Sąd bada po pierwsze to, czy wypowiedzenie jest zgodne z prawem, czyli czy spełniono wymogi formalne.

Dopiero wówczas, gdy Sąd stwierdzi, że wypowiedzenie było poprawne od strony formalnej, aktualizuje się konieczność badania tego, czy wypowiedzenie było uzasadnione. Stylistyka cytowanego przepisu wskazuje, że ustawodawca formułuje to nawet mniej rygorystycznie - Sąd uwzględnia odwołanie pracownika jedynie wówczas, gdy wypowiedzenie „jest nieuzasadnione”.

Podstawowe wymogi formalne wypowiedzenia określa art. 30 § 3, 4, 5 kp.

Wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony dokonywane przez pracodawcę powinno zatem : mieć formę pisemną oraz wskazywać przyczynę wypowiedzenia: konkretną, prawdziwą, rzeczywistą oraz zawierać pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy.

Należy również zaznaczyć, iż ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez Sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę (art. 30 § 4 k.p.) (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 roku, I PKN 434/98, OSNAP z 1999, Nr 21, poz. 688)

Wymóg „konkretności” wypowiedzenia był wielokrotnie analizowany w orzecznictwie Sądu Najwyższego. I tak stwierdza się, iż naruszenie art. 30 § 4 kp ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2000 r., I PKN 641/99, OSNAP z 2001, Nr 20, poz. 618).

Podkreśla się, że konkretność wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę (art. 30 § 4 kp) należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNAP 99.18.577).

Wymóg konkretności jest zatem traktowany przez Sąd Najwyższy nieco liberalniej niż wymóg podania przyczyny w ogóle, w odniesieniu do którego stwierdza się, iż warunku podania pracownikowi w piśmie o wypowiedzeniu umowy o pracę jego przyczyny (art. 30 § 4 kp) nie może zastąpić ocena pracodawcy, że przyczyna ta - mimo że nie została wskazana - była znana pracownikowi (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 1999 r., I PKN 670/98, OSNAP z 2000, Nr 13, poz. 510).

Uogólniając wyżej cytowane wypowiedzi Sądu Najwyższego należy stwierdzić, że przyczyna wypowiedzenia powinna być podana na tyle konkretnie, aby była zrozumiała i komunikatywna dla pracownika, możliwie bez odwoływania się do innych okoliczności zaszłych w trakcie realizacji umowy o pracę, ale wyjątkowo, z uwzględnieniem tych okoliczności, o ile ich związek z przyczyną podaną w wypowiedzeniu jest czytelny dla pracownika, czego przykładem może być sytuacja, gdy przyczyna podana w zwolnieniu stanowi uogólnienie zarzutów wcześniej komunikowanych na piśmie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 1998 r., I PKN 538/97, OSNAP z 1999, Nr 3, poz. 86), nadto aby sądowa kontrola prawdziwości i zasadności zwolnienia mogła być dokonana w granicach zarzutów podanych w zwolnieniu.

Z oświadczenia pracodawcy powinno jednak wynikać w sposób nie budzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 roku, I PK 112/06).

Wielokrotnie również Sąd Najwyższy w swoich orzeczeniach wskazywał na sens prawny art. 30 § 4 kp. Miedzy innymi w wyroku z dnia 10 października 2000 roku (I PKN 641/99, OSNAPiUS z 2001 roku, Nr 20, poz. 618), stwierdził iż naruszenie art. 30 § 4 kp ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika.

Z kolei w wyroku z dnia 5 maja 2003 roku (I PK 446/02, Wokanda z 2004 roku, Nr 7-8, s.42) Sąd Najwyższy podkreślił, że celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 kp, jest umożliwienie pracownikowi obrony przed zwolnieniem z pracy. Ujęcie przyczyn rozwiązania umowy o pracę powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiałoby pracownikowi rzeczową obronę przed zarzutami w razie ewentualnego procesu.

Z przytoczonych rozważań wynika zatem, iż art. 30 § 4 kp dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, istotne jest jednak, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób nie budzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie umowy o pracę.

Natomiast konkretyzacja przyczyny, wskazanie konkretnego zdarzenia, czy ciągu zdarzeń, konkretnego zachowania, z którym ten zarzut się łączy, może nastąpić przez szczegółowe, słowne określenie tego zdarzenia w treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę lub wynikać ze znanych pracownikowi okoliczności, wiążących się w sposób nie budzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy.

Reasumując powyższe rozważania ocena podanej w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pod względem jej konkretyzacji dokonywana jest z perspektywy pracownika.

To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca wypowiedział mu umowę o pracę. (uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 roku I PK 112/06, Pr.Pracy z 2007 roku, Nr. 5, poz.27).

Podkreślić należy, iż przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę ma dwojakie znaczenie: jedno występuje w aspekcie zgodności z prawem czynności pracodawcy, a drugie jej zasadności. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2001 roku, I PKN 370/00, OSNP Nr 3/2003, poz. 65) W płaszczyźnie zachowania wymaganej prawem formy wypowiedzenia (art. 30 § 4 kp) obowiązek pracodawcy sprowadza się do podania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na piśmie zawierającym jego oświadczenie w taki sposób, by jego adresat poznał motywy leżące u podstaw takiej decyzji.

Sprostanie wymaganiom określonym w art. 30 § 4 kp polega zatem na wskazaniu przyczyny w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2000 roku, I PKN 641/99, OSNP z 2001 roku, Nr 20, poz. 618).

W drugiej płaszczyźnie chodzi natomiast o to, by wskazana przyczyna mogła być uznana za uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. (uzasadnienie do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2007 roku, I PK 79/07, M.P.Pr. 2007/12/651)

Na uwagę zasługuje również pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w orzeczeniu z dnia 13 października 1999 roku (I PKN 304/99, OSNP 2001/4/118), iż podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 kp.

Podnieść należy, iż ciężar udowodnienia przyczyny spoczywa na pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 1998 roku, I PKN 519/97, OSNAPi US 1999, Nr 2 poz. 48, podobnie wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 1998 roku, I PKN 524/97).

Wymóg zaś „prawdziwości” przyczyny wypowiedzenia nie budzi wątpliwości, chodzi o to, by okoliczność podana w wypowiedzeniu faktycznie miała miejsce.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy uznać należało, iż pracodawca bezsprzecznie nie dopełnił wymogu formalnego wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony, albowiem w treści powyższego oświadczenia nie zawarł przyczyny rozwiązania umowy o pracę, a wymóg taki statuują obowiązujące przepisy prawa tj. art. 30 § 4 kp.

Zdaniem Sądu podawana przez pozwanego świadomość pracownika w zakresie przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie ma w tym zakresie znaczenia, albowiem przyczyna wypowiedzenia winna być przez pracodawcę wskazana już w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę, który to wymóg formalny w niniejszej sprawie nie został spełniony.

Nadto pracodawca wypowiadając powodowi umowę o pracę naruszył również treść art. 39 kp.

Przepis ten stanowi, iż 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.

Podkreślić należy, iż od stycznia 2013 roku weszły w życie zmiany podwyższające wiek emerytalny kobiet i mężczyzn. Zmiany te mają wpływ również na ochronę stosunku pracy w wieku przedemerytalnym, zmienia się bowiem moment, od którego należy liczyć czteroletni okres trwania ochrony.

Zakaz ten stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy - tzw. wypowiedzenie zmieniające (art. 39, 42 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy; tekst jedn.: Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm., dalej k.p.).

Pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy lub płacy pracownikowi w wieku przedemerytalnym, o którym mowa w art. 39 kp, tylko jeżeli wypowiedzenie stało się konieczne ze względu na:

- 1) wprowadzenie nowych zasad wynagradzania dotyczących ogółu pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy lub tej ich grupy, do której pracownik należy,
- 2) stwierdzoną orzeczeniem lekarskim utratę zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy albo niezawinioną przez pracownika utratę uprawnień koniecznych do jej wykonywania.

Nieco odmiennie przedstawia się ochrona pracowników objętych nowymi zasadami przechodzenia na emeryturę i tych, którym może przysługiwać prawo do emerytury „na dotychczasowych zasadach”, uzależnionych od długości osiągniętych okresów składkowych i nieskładkowych. W obu przypadkach jednak kluczowym zagadnieniem jest „wiek emerytalny”. Od daty jego spodziewanego osiągnięcia liczy się okres „nie więcej niż 4 lata”, w którym obowiązuje skierowany do pracodawcy zakaz wypowiedzenia umowy o pracę (tzw. okres ochronny).

Dla stosowania art. 39 kp miarodajny jest wiek emerytalny określony ustawą z dnia 17 grudnia 1998 roku o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Jest to wiek emerytalny z tzw. systemu powszechnego, który jest administrowany przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

Przepisy tejże ustawy określające wiek emerytalny na 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn zostały zmienione ustawą z dnia 11 maja 2012 roku o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. 2012 poz. 637). Zmiany te weszły w życie z dniem 1 stycznia 2013 roku. (art. 22 u.z.u.e.).

Podsumowując, w wyniku wejścia w życie powołanej wyżej ustawy zmienia się właściwie tylko jeden element normy prawnej wynikającej z art. 39 kp – wiek emerytalny, czyli moment, od którego należy liczyć czteroletni okres trwania ochrony.

Zgodnie z obecnym brzmieniem art. 24 ust. 1a emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych ubezpieczonym urodzonym po dniu 31 grudnia 1948 roku przysługuje emerytura po osiągnięciu wieku emerytalnego określonego w ust. 1a i 1b (z wyjątkami dotyczącymi możliwości uzyskania emerytury „na starych zasadach” poprzedzających reformę emerytalną rozpoczętą w 1999 roku).

Wiek emerytalny (zarówno kobiet jak i mężczyzn) jest uzależniony od konkretnej daty urodzenia pracownika.

Ubezpieczonym urodzonym po dniu 31 grudnia 1948 r. przysługuje emerytura po osiągnięciu wieku emerytalnego (art. 24 ust. 1 emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych) Jest to jedyny warunek nabycia prawa do emerytury i jednocześnie jedyny element brany pod uwagę przy ustalaniu okresu ochronnego, gdyż wszyscy pracownicy są ubezpieczonymi - z mocy prawa podlegają ubezpieczeniu emerytalnemu.

Wobec tego, że nie występuje wymóg stażu (zob. L. Florek (w:) R. Celeda [i in.], Kodeks pracy. Komentarz, red. L. Florka, Warszawa 2009, s. 109; podobnie M. Barzycka-Banaszczyk, Kodeks pracy: komentarz, Warszawa 2008, s. 104), czyli jakiegokolwiek okres zatrudnienia będzie umożliwił uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem wieku emerytalnego (bez gwarancji prawa do najniższej emerytury), przepis art. 39 kp należy interpretować w ten sposób,

że pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego.

W celu ustalenia okresu ochronnego od właściwego dla pracownika wieku emerytalnego – uzależnionego od konkretnej daty urodzenia - należy odjąć 4 lata. Będzie to początek okresu ochronnego dla danego pracownika. (Komentarz do kp- Dorota Dzienisiuk)

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy Sąd miał na uwadze, iż powód urodził się w dniu (...), a zatem prawo do emerytury uzyska w wieku 66 lat i 3 miesięcy, tj. (...)roku.

Mając powyższe na uwadze powód w dacie wypowiedzenia mu umowy o pracę znajdował się w okresie ochronnym objętym dyspozycją art. 39 kp.

Mając powyższe na uwadze Sąd uznał, iż wypowiedzenie przez pozwanego umowy o pracę powodowi nastąpiło z naruszeniem powołanych przepisów prawa.

W zakresie rozważań Sądu, mając na uwadze szczególną ochronę przed wypowiedzeniem powoda, Sąd miał również na uwadze treść art. 45 § 3 kp.

Powyższy przepis stanowi bowiem, iż przepisu art. 45 § 2 kp (możliwości zasądzenia odszkodowania z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę, w miejsce przywrócenia do pracy, w sytuacji uznania, iż uwzględnienie tego ostatniego żądania jest niecelowe lub niemożliwe), nie stosuje się do pracowników, o których mowa w art. 39 kp i 177 kp oraz w przepisach szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, chyba że uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy jest niemożliwe z przyczyn określonych w art. 41<sup>1</sup> kp (upadłość lub likwidacja pracodawcy) w takim przypadku sąd orzeka o odszkodowaniu.

Skoro zatem w przedmiotowej sprawie nie zachodziły okoliczności związane z upadłością, czy likwidacją pracodawcy, określone w treści art. 41<sup>1</sup> kp Sąd nie miał podstaw do nieuwzględnienia żądania powoda dotyczącego przywrócenia do pracy, albowiem powyższe uniemożliwiała jednoznacznie treść powołanego wyżej przepisu.

W tym zakresie okoliczności związane z ewentualną likwidacją stanowiska powoda u pozwanego, wobec przejścia usług księgowych przez podmiot zewnętrzny, nie miały znaczenia w zakresie oceny żądania powoda, mając na uwadze treść art. 45 §3 kp.

Mając powyższe na mocy art. art. 45 § 1 i 3 kp Sąd przywrócił powoda do pracy u pozwanego. O powyższym orzeczono w punkcie I wyroku.

Zdaniem Sądu na uwzględnienie zasługiwało również żądanie powoda dotyczące zasądzenia na jego rzecz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

W tym zakresie art. 47 kp stanowi, iż w przypadku rozwiązania umowy o pracę, między innymi z pracownikiem o którym mowa w art. 39 kp (w ochronie przedemerytalnej) wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy.

W tym przypadku mając na uwadze jednoznaczną treść art. 36 § 1 pkt 2 kp w zw. z art. 30 § 2 kp w zw. z art. 49 kp umowa o pracę łącząca strony uległa rozwiązaniu z dniem 31 sierpnia 2015 roku.

W przedmiotowej bowiem sprawie oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę z dnia 1 lipca 2015 roku mogło wywrzeć skutek dopiero od dnia 31 lipca 2015 roku (art. 30 § 2 kp), bezsprzecznie również mając na uwadze okres zatrudnienia powoda u pozwanego tj. od dnia 15 września 2014 roku strony obowiązywał miesięczny okres wypowiedzenia. (art. 36 § 1 pkt 2 kp)

Umowa o pracę łącząca strony uległa zatem rozwiązaniu z dniem 31 sierpnia 2015 roku.

Począwszy zatem od dnia 1 września 2015 roku powodowi przysługuje prawo do wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

W tym zakresie powód na rozprawie sprecyzował, iż powyższe żądanie formułuje za okres do dnia wyrokowania.

O powyższym orzeczono zatem na podstawie art. 47 kp w punkcie II wyroku (tj. za okres od dnia 1 września 2015 roku do dnia 17 grudnia 2015 roku), mając na uwadze w zakresie podstawy wyliczeń wynagrodzenie miesięczne powoda na poziomie 1.550 złotych brutto. (za okres od 1 września 2015 roku do dnia 30 listopada 2015 roku- 4.650 złotych brutto oraz za okres od 1 grudnia do 17 grudnia 2015 roku- 850 złotych brutto tj. 4.650 złotych brutto + 850 złotych brutto = 5.500 złotych brutto)

W wyroku z dnia 12 lipca 2005 roku (II PK 363/04, OSNP 2006/7-8/111) Sąd Najwyższy wskazał, iż w orzeczeniu przywracającym do pracy pracownika podlegającego szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy, sąd pierwszej instancji zasądza za czas pozostawania bez pracy wynagrodzenie należne do daty orzekania, pod warunkiem zgłoszenia gotowości niezwłocznego podjęcia pracy.

W zakresie wysokości należnego na rzecz powoda wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy bez znaczenia pozostawał fakt równoległego, również po rozwiązaniu umowy o pracę z pozwanym, zatrudnienia powoda w firmie (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G..

Podkreślić należy, iż wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy przysługuje pracownikowi niezależnie od tego, czy faktycznie poniósł jakąkolwiek stratę. W szczególności nic nie stoi na przeszkodzie, aby po rozwiązaniu stosunku pracy podjął on inne zatrudnienie, osiągając z tego tytułu określone wynagrodzenie. Ważne jest w związku z tym, że przez okres pozostawania bez pracy należy rozumieć okres nieświadczenia pracy u pracodawcy, który dokonał wypowiedzenia niezgodnego z prawem.

W pierwotnej wersji art. 47 kp zawierał § 2, zgodnie z którym wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy ulegało zmniejszeniu o wynagrodzenie za pracę, które pracownik uzyskał, podejmując zatrudnienie u innego pracodawcy. Przepis ten został jednak uchylony.

W rezultacie wynagrodzenie wypłacone z tytułu pozostawania w stosunku pracy z innym pracodawcą nie powoduje uszczuplenia omawianego tu świadczenia. Takie stanowisko zajął też Sąd Najwyższy, twierdząc, że pracownik, który po niesłusznym zwolnieniu domaga się wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy może dorabiać w innej firmie i nie powoduje to utraty prawa do zaległej pensji. W orzecznictwie sądowym zajmowano się także możliwością pomniejszenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy z art. 47 kp o inne uzyskane przez pracownika świadczenia. Punktem wyjścia jest teza, że określenie „wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy” jest równoznaczne z przyznaniem prawa do pełnego wynagrodzenia za taki okres, w którym pracownik miałby prawo do wynagrodzenia, gdyby pozostawał w rozwiązanym stosunku pracy. Należy przy tym uwzględnić „wszystkie prawnie dopuszczalne i konieczne zmiany (podwyższenia, ale i obniżenia) w wysokości tego wynagrodzenia, które nastąpiłyby (musiałyby nastąpić), gdyby pracownik kontynuował zatrudnienie”. W rezultacie, zgodnie ze stanowiskiem zaprezentowanym w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 19 kwietnia 2006 r. (I PK 158/05), okres pobierania zasiłku chorobowego i świadczenia rehabilitacyjnego podlega odliczeniu od okresu, za który pracownik powinien otrzymać wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, skoro nie był on w tym czasie gotowy do świadczenia pracy (sam jednak zasiłek i świadczenie nie pomniejsza wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy). (Komentarz do KP- Zbigniew Góral)

Przenosząc powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy brak było podstaw do ewentualnego pomniejszenia należnego na rzecz powoda wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

W zakresie kosztów sądowych prowadzonego postępowania Sąd miał na uwadze, iż zgodnie z treścią art. 13 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U Nr 167, poz. 1398 z zm.) opłatę stosunkową



pobiera się w sprawach o prawa majątkowe; wynosi ona 5 % wartości przedmiotu sporu lub przedmiotu zaskarżenia, jednak nie mniej niż 30 złotych i nie więcej niż 100.000 złotych.

Natomiast zgodnie z art. 35 ust 1 zdanie drugie cytowanej ustawy w sprawach z zakresu prawa pracy w których wartość przedmiotu sporu przewyższa kwotę 50.000 złotych pobiera się od wszystkich podlegających opłacie pism procesowych opłatę stosunkową.

W myśl art. 113 ust. 1 kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją ku temu podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu.

W zakresie określenia wpisu sądowego w sprawie Sąd miał na uwadze, iż zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 roku Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa 50.000 złotych obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U Nr 167, poz. 1398 ze zmianami) kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu, w wyłączeniu opłat od pism wymienionych w art. 35 ust.1 zd.1 powołanej ustawy. A zatem mając powyższe na uwadze pozwanego obciąża obowiązek uregulowania należności tytułem wpisu sądowego w zakresie uwzględnionego przez Sąd powództwa.

Mając na uwadze, fakt iż strona pozwana przegrała proces w zakresie roszczeń objętych punktem I i II wyroku, Sąd na mocy art. 98 kpc w zw. z art. 108 § 1 kpc oraz art. 35 ust. 1 zdanie 2 w zw. z art. 113 cyt. ustawy nakazał ściągnąć od pozwanego kwotę 1.205 złotych tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych w sprawie. (mając na uwadze wartość przedmiotu sporu w zakresie roszczenia o przywrócenie do pracy tj. 18.600 oraz kwotę 5.550 złotych w zakresie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy tj. 24.100 złotych– z tego 5% stanowi kwotę 1.205 złotych).

O powyższym orzeczono w punkcie III wyroku.