

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 grudnia 2021 roku

Sąd Rejonowy w Grudziądzu IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący:	sędzia Lucyna Gurbin
Protokolant:	sekretarz sądowy Dominika Janta-Lipińska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 8 grudnia 2021 roku

sprawy z powództwa Z. P.

przeciwko (...) Sp. z o. o. w J.

o przywrócenie do pracy

O R Z E K Ł:

1. Przywrócić powoda do pracy u pozwanego na poprzednich warunkach pracy i płacy.
2. Zasądzić od pozwanego na rzecz powoda Z. P. tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, pod warunkiem podjęcia pracy, następujące kwoty :
 - a. 3.700,00 zł brutto (trzy tysiące siedemset złotych) tytułem wynagrodzenia za miesiąc maj 2021 r.
 - b. 5.550,00 zł brutto (pięć tysięcy pięćset złotych) tytułem wynagrodzenia za miesiąc czerwiec 2021 r.
 - c. 5.550,00 zł brutto (pięć tysięcy pięćset złotych) tytułem wynagrodzenia za miesiąc lipiec 2021 r.
 - d. 5.550,00 zł brutto (pięć tysięcy pięćset złotych) tytułem wynagrodzenia za miesiąc sierpień 2021 r.
 - e. 5.550,00 zł brutto (pięć tysięcy pięćset złotych) tytułem wynagrodzenia za miesiąc wrzesień 2021 r.
 - f. 5.550,00 zł brutto (pięć tysięcy pięćset złotych) tytułem wynagrodzenia za miesiąc październik 2021 r.
 - g. 5.550,00 zł brutto (pięć tysięcy pięćset złotych) tytułem wynagrodzenia za miesiąc listopad 2021 r.
3. Oddalić powództwo w pozostałym zakresie.
4. Zasądzić od pozwanego na rzecz powoda kwotę 2.880,00 zł (dwa tysiące osiemset osiemdziesiąt złotych), powiększoną o kwotę podatku VAT, tytułem kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powodowi z urzędu.
5. Zasądzić od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Grudziądzu kwotę 1.850,00 zł (tysiąc osiemset pięćdziesiąt złotych) tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony.

UZASADNIENIE

Powód Z. P. wniósł pozew o stwierdzenie nieważności wypowiedzenia umowy o pracę, otrzymanego od pozwanego spółki z o. o. (...), zarejestrowanej pod adresem J., ul. (...), (...)-(...) S., reprezentowanej przez właściciela M. W. (1), prezesa zarządu spółki, jak również nakazanie Pozwanemu zapłaty na rzecz powoda odszkodowania z tytułu nie otrzymania wszystkich przysługujących zgodnie z Kodeksem Pracy ekwiwalentów za dotychczasową pracę, jak również utracone zarobki spowodowane nagłym, nieuzasadnionym i niezgodnym z prawem wypowiedzeniem. Wypowiedzenie umowy o pracę zostało zdaniem powoda wystawione bezpodstawnie, zarówno pod względem merytorycznym, jak również z uwagi na sposób doręczenia tego pisma, jak też z uwagi na zawarte wyraźnie podteksty, sugerujące niewłaściwą dbałość o powierzone mienie pozwanego.

W uzasadnieniu powód wskazywał, iż wypowiedzenie umowy o pracę zostało przekazane e-mail, w wyjątkowo nietypowy sposób, bez jakiegokolwiek podstawy formalnoprawnej. Przez cały okres zatrudnienia u pozwanego w stosunku do powoda nie zostały postawione żadne zarzuty, zarówno jeżeli chodzi o wykonywanie obowiązków zawodowych, jak i stosunku powoda do nadzorowanych pracowników, jak też i do pracodawcy. Powód wywodził, że oprócz funkcji kierownika budowy, pełnił również rolę zaopatrzeniowca, jego udziałem było również wyszukanie frontu prac budowlanych. Nagle bez jakiegokolwiek uprzedzenia i powodu powód otrzymał w dn. 10.04.2021r. pocztą elektroniczną, szokującą informację podpisaną przez Prezesa Zarządu Spółki (...) o wypowiedzeniu umowy o pracę. Dodatkowo powód podnosił, że jest człowiekiem posiadającym 37-letni staż pracy na stanowiskach kierowniczych w branży budowlanej, ale po raz pierwszy spotkał się z taką nonszalancją. Powód wskazywał, że pismo które załączył do pozwu ma formę zamiennika wypowiedzenia umowy o pracę. Co do daty wręczenia pisma, powód wskazywał że była to sobota, która zgodnie z ustaleniem prezesa firmy była dniem wolnym od świadczenia pracy i nadzorowanej przeze mnie ekipy pracowników. Dla powoda kolejnym żartem było przysłanie bez żadnego pisemnego upoważnienia, czy telefonu, osoby nie zatrudnionej w Spółce (...) po służbowy samochód. W dalszej części uzasadnienia powód wywodził, że niestety wszystko okazało się koszmarnym wstępem, jakimś podchodem, mającymi zakończyć 2 letnią pracę. Powód podnosił, że praca z pozwanym była trudna nie tylko z uwagi na skromne zaplecze materiałowe, ciągle niedobór wykwalifikowanych pracowników, trudności finansowe firmy lecz także często brak frontu pracy oraz nie planowane przestoje, z uwagi na różnorodne problemy wynikające ze sposobu zarządzania spółki. Ponadto powód wskazywał, że wymienione wcześniej pismo z (...)u, datowane na dzień 10.04.2021 otrzymał drogą pocztową dopiero 14.04.2021r. Natomiast 12.04.2021r. pismo dotyczące zwrotu powierzonych narzędzi pracy, w tym pojazdu służbowego, laptopa oraz telefonu komórkowego przekazała do powoda Kancelaria Radcy Prawnego R. K.. Przez cały ten czas pozwany unikał powoda. Powód nie otrzymał żadnej propozycji rozmowy osobistej na temat rezygnacji z pracy, czy też kontaktu telefonicznego na ten temat. Pisma od pracodawcy, czy też mecenasa nie zawierały treści merytorycznych, które tego rodzaju pisma winny zawierać a jedynie bezpodstawne pogrożki w stosunku do powoda. W celu uzmysłowienia Prezesowi (...) M. W. popełnionych nieprawidłowości powód przesłał pismo do Spółki (...), na adres: J. ul. (...) oraz kopię pisma do wiadomości Kancelarii Radcy Prawnego P. R. K. datowane 22.04.2021r.. Kancelaria podjęła pismo, bez odpowiedzi. Z uwagi na nie przestrzeganie podstawowych praw pracowniczych, polegających m.in. na naruszeniu przepisów dot. ochrony pracowników w wieku przedemerytalnym, prawa pracownika do otrzymywania należnego i terminowego wynagrodzenia za pracę, wynikającego z zawartej umowy o pracę i Kodeksu Pracy, nie rozliczenia ekwiwalentu za nie wykorzystany urlop w 2020r. i 2021r., nie naliczenie należnych ekwiwalentów za używanie prywatnej odzieży ochronnej i obuwia oraz za pranie prywatnej odzieży ochronnej powód zdecydował się poszukać sprawiedliwości w Sądzie Pracy a także innych Instytucjach powołanych do ochrony praw pracowniczych. Powód podnosił, że pozwany regularnie nie przekazywał miesięcznych zestawień dotyczących naliczania poborów tzw. odcinków płacy, podobnie miała się rzecz z rocznym zestawieniem składek płaconych na ubezpieczenie zdrowotne, społeczne, zbiorowe ubezpieczenie pracowników firmy. Powodowi aktualnie z powodu swojego wieku trudno mu będzie znaleźć pracę a jeszcze trudniej zawierzyć potencjalnemu pracodawcy. Jednocześnie powód zwrócił się z prośbą o zasądzenie od pozwanego odszkodowania z tytułu utraty zarobków w wysokości 5.000 zł netto miesięcznie, poczynwszy od 10.05.2021r. do czasu znalezienia przez niego kolejnego miejsca zatrudnienia. Wniósł również o

zasądzenie od pozwanego należną wypłatę ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy za lata 2019 - 2021r. w liczbie dni 28. Powód wniósł także o ekwiwalent za używanie w pracy prywatnej odzieży i obuwia za okres od 07.01.2019r. do dnia rozstrzygnięcia oraz należny ekwiwalent za pranie prywatnej odzieży ochronnej używanej w pracy.

Powód reprezentowany przez pełnomocnika z urzędu, sprecyzował swoje roszczenia w piśmie z dnia 8.09.2021 r. w ten sposób, iż wniósł o przywrócenie powoda do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy za okres od maja do listopada 2021 r.

dowód: pismo z dnia 8.09.2021 r. (k. 90) oraz wyjaśnienia pełnomocnika powoda na rozprawie w dniu 8.12.2021 r.

W odpowiedzi na pozew pozwany oświadczał, że forma rozwiązania umowy o pracę była uzgodniona z powodem, ponieważ prosił on o nie rozwiązywanie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. O fakcie zamiaru rozwiązania umowy z powodem przez pozwanego świadczyć miała okoliczność, że przed rozwiązaniem umowy o pracę organizował własną działalność gospodarczą do której zamierzał zatrudnić pracowników pozwanego. Ostatecznie pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości. Powodem rozwiązania umowy był między innymi brak umiejętności współpracy ze współpracownikami, poniżanie ich w formie wyzwisk (głupcy, muły błotne, itp.), takie traktowanie członków brygady było permanentne.

Powód, jak się okazało w okresie zatrudnienia, nie miał podstawowej wiedzy o robotach budowlanych, które nadzorował. Rezultatem braku kompetencji powoda były usterki i wady robót co skutkowało koniecznością dodatkowych kosztów w wykonawstwie- dla przykładu pozwany podawał remont świetlicy oraz budowa remizy strażackiej we F.. Skutkiem wadliwości wykonywanych robót były również kradzieże przez powoda materiałów z budowy. Pracownik, który zgłosił taką sytuację i postępowanie powoda, długo nie pracował, ponieważ powód twierdził, że „siejce ferment”. Pozwany na Ś. Wielkanocne przekazał powodowi pieniądze na zaliczki dla pracowników, jak się później okazało, pieniędzy nie przekazał pracownikom, zatrzymując je sobie.

Po rozwiązaniu umowy, powód przybył na budowę po rzeczy osobiste, w obecności M. W. (1) zabrał z samochodu własności pozwanego, pasy napinające, torby i narzędzia własności pozwanego, po czym uciekł, pozostawiając rzeczy osobiste: obrazki święte, różaniec, spis pielgrzymek na J. itp.

Dla informacji pozwany podał, że powód był zwolniony z ostatniego roku Seminarium Duchownego, co oświadczył powód wobec M. W. (1). W ocenie powołanych świadków oraz M. W. (1) powód nie posiada umiejętności współpracy z pracownikami.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny :

Powód podjął pracę u pozwanego od dnia 7.01.2019 r. na czas nieokreślony jako kierownik budowy.

dowód: umowa o pracę z dnia 7.01.2019 r. (k. 6).

Powód wykonywał faktycznie obowiązki kierownika budowy, pracując na budowach wraz ze świadkami Z. B., D. R., A. D., B. A..

Pismem z dnia 10.04.2021 r. pozwany wypowiedział powodowi umowę o pracę z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia

dowód: pismo pozwanego z dnia 10.04.2021 r. (k. 9).

W dniu 10.04.2021 r. z miejsca zamieszkania powoda został mu odebrany samochód służbowy.

dowód: zeznania świadka M. J. (1).

Kolejnym pismem z dnia 12.04.2021 r. pozwany wezwał powoda do rozliczenia z powierzonego mienia.

dowód: pismo pozwanego z dnia 12.04.2021 r. (k. 10).

Powód złożył skargę w dniu 13.04.2021 r. do Państwowej Inspekcji Pracy.

dowód: pisma Państwowej Inspekcji Pracy (k. 13-17, 44-45).

Sąd zważył co następuje :

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dokumentów : umowy o pracę z dnia 7.01.2019 r. (k. 6), pisma pozwanego z dnia 10.04.2021 r. (k. 9), pisma pozwanego z dnia 12.04.2021 r. (k. 10), pisma Państwowej Inspekcji Pracy (k. 13-17, 44-45), pisma powoda z dnia 22.04.2021 r. (k. 11-12), listy obecności za okres od marca 2019 r. do stycznia 2021 r., druki ZUS (k. 58-63) oraz zeznań świadków Z. B., D. R., A. D., B. A., M. J. (2) oraz zeznań stron. Sąd uznał za w pełni wiarygodne dokumenty załączone przez strony albowiem ich prawdziwość nie została w żaden sposób podważona oraz Sąd dał wiarę zeznaniom świadków i stron.

W niniejszym stanie faktycznym okolicznością bezsporną było, że powód ukończył 62 lata. Oznacza to, że podlega ochronie przedemerytalnej. Zgodnie z art. 39 kp „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”. Pozwany nie zaprzeczył aby powód nie podlegał szczególnej ochronie.

Należy wskazać, że już w uchwale Sądu Najwyższego - Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 11 lipca 1975 r. I PZP 19/75 Sąd Najwyższy stwierdził, że zakład pracy nie może wypowiedzieć warunków pracy lub płacy takiemu pracownikowi, któremu w dacie doręczenia pisma wypowiadającego te warunki, brakuje nie więcej niż dwa lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. Z kolei Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 28 marca 2002 r., I PKN 141/01 stwierdził, że przewidziana w tym przepisie ochrona dotyczy ustawowej gwarancji trwałości zatrudnienia i pewności pozyskiwania środków utrzymania w ramach pracowniczego stosunku pracy w przedemerytalnym okresie potencjalnie zmniejszonych szans na znalezienie nowego zatrudnienia, jeżeli kontynuowane zatrudnienie umożliwia pracownikowi uzyskanie uprawnień emerytalnych. Sąd Najwyższy wskazał, że prima facie analizowany zakaz wypowiedzenia stosunku pracy ma wymiar indywidualny i odnosi się do wieku emerytalnego, którego uzyskanie umożliwia konkretnemu pracownikowi uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. Wykładnia celowościowa art. 39 KP prowadzi natomiast do wniosku o objęciu ochroną takich pracowników, którzy - będąc w zaawansowanym wieku - nie mają jeszcze prawa do emerytury z ubezpieczenia społecznego, a w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę mogliby mieć trudności w uzyskaniu środków utrzymania z innej pracy, a także w nabyciu uprawnień emerytalnych z uwagi na brak ustawowo wymaganego stażu ubezpieczenia. Równocześnie z przepisu tego wynika, że pracownik osiąga przewidziany w nim wiek emerytalny tylko jeden raz, co oznacza, że ochrona w wieku „przedemerytalnym” nie może być „kategorią ruchomą i relatywną”, która mogłaby wprowadzać stan niepewności co do okresu obowiązywania zakazu wypowiedzenia umowy o pracę w zależności od tego, czy chroniony tym zakazem pracownik skorzysta, czy też nie skorzysta z uprawnień emerytalnych.

Podzielając tę wykładnię judykatura Sądu Najwyższego przyjmuje jednolicie, że funkcja ochronna i stabilizacyjna art. 39 KP polega na tym, iż jego zastosowanie ma doprowadzić do sytuacji, w której objęty zawartą w nim regulacją pracownik będzie mógł bez przeszkód uzyskać uprawnienia emerytalne, bez potrzeby poszukiwania zatrudnienia u innego pracodawcy, ale tylko wówczas, gdy kontynuowanie zatrudnienia u aktualnego pracodawcy pozwoli mu na osiągnięcie wieku emerytalnego i uzyskanie uprawnień emerytalnym z mocy samego prawa, po ziszczeniu się warunków określonych w przepisach emerytalnych. Ochrona ta nie przysługuje natomiast w przypadku, gdy

składnikiem nabycia prawa do emerytury jest wniosek ubezpieczonego, jak to ma miejsce np. przy przejściu na wcześniejszą emeryturę na podstawie art. 29 ustawy emerytalnej lub wówczas, gdy prawo do emerytury nie jest związane z osiągnięciem określonego wieku, ale wyłącznie z wypracowaniem stażu ubezpieczeniowego uprawniającego do emerytury (por. wyroki z dnia 9 grudnia 2006 r., II PK 159/05, OSNP 2007 nr 1-2, poz. 3; z dnia 5 lipca 2011 r., I PK 15/11, OSNP 2012 nr 15-16, poz. 194; z dnia 27 lipca 2011 r., II PK 20/11, (...)).

Ponadto w wyroku SN z dnia 6.12.2012 r. I PK 145/12 Sąd Najwyższy także wskazał że pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę również pracownikowi któremu do emerytury pomostowej brakuje nie więcej niż 4 lata.

Reasumując należy uznać, że powód podlega szczególnej ochronie i wypowiedzenie mu umowy o pracę było niedopuszczalne. Zeznania świadków M. J. (1), Z. B., D. R., A. D., B. A. nie miały bezpośredniego związku z przedmiotem postępowania i nie wpłynęły na ostateczną decyzję Sądu, który uznał, że pozwany naruszył art. 39 kp.

Konsekwentnie Sąd na mocy art. 47 kp zasądził wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, biorąc pod uwagę wysokość wynagrodzenia powoda tj. 5.550 zł (aneks do umowy z dnia 7.01.2019r. k. 7, wynagrodzenie obejmuje okres od maja do listopada 2021 r. przy czym wynagrodzenie za maj zostało wyliczone zgodnie z żądaniem pozwu od 11 maja $(5.550/30=185\ 185 \times 20=3.700)$). O kosztach Sąd orzekł na mocy rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800) stosując § 2 pkt 5 i § 9 pkt 1. Sąd zastosował powyższe Rozporządzenie biorąc pod uwagę treść wyroku TK z dnia 9.03.2016 r. (K 47/18).