

Sygn. akt VI P 359/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 grudnia 2019 roku.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący sędzia Przemysław Chrzanowski

Ławnicy: Elżbieta Wojda

Agnieszka Olga Mika

Protokolant Beata Ignaczak

po rozpoznaniu w dniu 9 grudnia 2019 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa J. D.

przeciwko S. (...) w Z.

o odszkodowanie

1. zasądza od S. (...) w Z. na rzecz J. D. kwotę 11.490,81 zł (jedenaście tysięcy czterysta dziewięćdziesiąt złotych osiemdziesiąt jeden groszy) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 września 2019 roku do dnia zapłaty tytułem odszkodowania i oddala powództwo w pozostałej części roszczenia o odsetki,
2. zasądza od S. (...) w Z. na rzecz J. D. kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,
3. nakazuje pobrać od S. (...) w Z. na rzecz Skarbu Państwa – konto bankowe Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie kwotę 575 zł (pięćset siedemdziesiąt pięć złotych) tytułem kosztów sądowych,
4. nadaje wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.830,27 zł (trzy tysiące osiemset trzydzieści złotych dwadzieścia siedem groszy).

Elżbieta Wojda sędzia Przemysław Chrzanowski Agnieszka Olga Mika

Sygn. akt VI P 359/19

UZASADNIENIE

J. D. pozwem z dnia 19 sierpnia 2019 roku (data nadania), skierowanym przeciwko S. (...) w Z., wniosła o zasądzenie kwoty 10.200,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty, a także zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu podała, że w dniu 29 lipca 2019 roku pracodawca wręczył jej wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony. Powódka podnosi, że z pozwanym łączyła ją umowa o pracę, która nie zawierała klauzuli

umożliwiającej jej wcześniejsze rozwiązanie za wypowiedzeniem. Nadto podkreśliła, że w dniu 29 lipca 2019 roku miała ukończone 56 lat, wobec czego znajdowała się w okresie ochronnym.

(pozew – k. 1-6)

S. (...) w Z. wniosła o oddalenie powództwa w całości twierdząc, że powódka miała nieudokumentowany okres zatrudnienia.

(odpowiedź na pozew – k. 30)

Powódka rozszerzyła powództwo do kwoty 11.490,81 zł .

(pismo z k. 48)

Strony podtrzymały swoje stanowiska procesowe na rozprawie w dniu 9 grudnia 2019 roku.

(protokół rozprawy – k. 49)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

W dniu 1 stycznia 2019 roku J. D. zawarła ze S. (...) w Z. umowę o pracę na czas określony do dnia 31 grudnia 2019 roku. Na mocy umowy świadczyła pracę na stanowisku księgowej w pełnym wymiarze czasu pracy. Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki, liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, wynosiło 3.830,27 zł brutto.

(dowód: umowa o pracę z 1 stycznia 2019 roku – k. 9; zaświadczenie o zarobkach – k. 38, zeznania Z. G., J. D., L. G.)

W treści umowy o pracę na czas określony nie przewidziano możliwości jej wcześniejszego wypowiedzenia.

(dowód: umowa o pracę z 1 stycznia 2019 roku – k. 9)

Powódka urodziła się w dniu (...). W dniu 29 lipca 2019 roku miała ukończone 56 lat. Na dzień 29 lipca 2019 roku powódka legitymowała się 25 letnim okresem zatrudnienia, uprawniającym ją do uzyskania prawa do emerytury.

(dowód: dokumentacja pracownicza powódki – k. 13-18, zeznania J. D.)

Oświadczenie woli za S. mogą złożyć dwaj członkowie zarządu lub jeden członek zarządu i osoba przez zarząd do tego upoważniona.

(dowód: odpis KRS – k. 34-35)

W dniu 29 lipca 2019 roku S. (...) w Z. rozwiązała z powódką umowę o pracę, zachowując jednomiesięczny okres wypowiedzenia, którego termin upłynął w dniu 31 sierpnia 2019 roku. W treści oświadczenia o wypowiedzeniu powołano się na art. 36 § 1 pkt 2 k.p. Pracodawca w tym piśmie nie powołał się na żadną przyczynę wypowiedzenia. Także podczas wręczenia wypowiedzenia powódce nie zostały przedstawione ustnie przyczyny wypowiedzenia.

Oświadczenie zostało podpisane przez Prezesa Zarządu Z. G..

(dowód: oświadczenie o wypowiedzeniu – k. 10, zeznania Z. G., J. D., L. G.)

W piśmie z dnia 30 lipca 2019 roku powódka ustosunkowała się do otrzymanego wypowiedzenia, informując pracodawcę, że otrzymane wypowiedzenie jest niezgodne z prawem.

Odnosząc się do otrzymanego pisma, strona pozwana podtrzymała swoje wcześniejsze twierdzenia.

(dowód: pismo powódki z 30 lipca 2019 roku – k. 11; pismo pozwanego z 2 sierpnia 2019 roku – k. 12)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o wskazane wyżej dowody, których wiarygodność nie została skutecznie zakwestionowana przez strony w toku postępowania.

Zgromadzone w niniejszej sprawie dowody z dokumentów Sąd ocenił jako w pełni wiarygodne. Na żadnym etapie rozpoznawania sprawy strony postępowania nie zakwestionowały jakiegokolwiek dowodu, nie podniosły jego nieautentyczności. Były one zatem nie tylko spójne wewnętrznie, ale i korespondowały ze sobą, tworząc logiczną całość, dlatego też stanowiły podstawę ustalonego przez Sąd stanu faktycznego w niniejszej sprawie.

Do ustalenia stanu faktycznego w niniejszej sprawie – w wyżej ustalonym zakresie – przyczyniły się także zeznania Z. G., J. D. i L. G.. Brak było podstaw, by odmówić im wiarygodności w tym zakresie. Natomiast w zakresie przyczyn rozwiązania z powódką umowy o pracę, Sąd pominął zeznania Z. G. i L. G.. W tym zakresie należy wskazać, że przyczyny wypowiedzenia nie były powódce komunikowane, ani na piśmie, ani ustnie. Ponadto także przepisy Kodeksu pracy nie stawiają pracodawcy wymogu podania na piśmie przyczyny wypowiedzenia.

Strony nie wnosiły o uzupełnienie materiału dowodowego.

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem rozpoznania niniejszej sprawy była zasadność zgłoszonego przez powódkę J. D. roszczenia o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

Strona powodowa podnosiła, że w momencie otrzymania wypowiedzenia umowy o pracę była w okresie ochronnym, brakowało jej bowiem mniej niż 4 lata do emerytury. Podniosła ponadto, że pozwany wypowiedział jej umowę o pracę na czas określony, która nie przewidywała możliwości jej wcześniejszego wypowiedzenia.

Strona pozwana stała natomiast na stanowisku, że powódka nie podlegała ochronie przed wypowiedzeniem, bowiem nie posiada dokumentów potwierdzających okres jej zatrudnienia, umożliwiające uzyskanie prawa do emerytury. Zdaniem pozwanej powódka posiadała jedynie 7-letni okres zatrudnienia, nieudokumentowany w aktach osobowych.

Zgodnie z treścią art. 39 k.p. 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.

Od tego zakazu ustawodawca wprowadził pewne wyjątki, do których zalicza się m.in. upadłość, bądź likwidację pracodawcy (art. 41¹ k.p.), upływ czasu, na który została zawarta umowa o pracę, uzyskanie przez pracownika prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy (art. 40 k.p.), rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. i 53 k.p., czy też wypowiedzenie warunków pracy i płacy opisanych w art. 43 k.p.

Powyższy zakaz dotyczy wszelkich umów zawartych na czas określony, także tych, których okres obowiązywania upływa przed osiągnięciem przez pracownika wieku emerytalnego. Potwierdził to Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 grudnia 2014 roku, II PK 50/14, w którym Sąd wskazał, że zakaz wypowiedzenia z art. 39 k.p. dotyczy zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, nawet gdy zawarto ją na okres, który upływa przed osiągnięciem przez pracownika wieku emerytalnego.

Ustawa z dnia 17 grudnia 1998 roku o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U. z 2018 roku, poz. 1270) po nowelizacji przewiduje, że osoba urodzona po dniu 31 grudnia 1948 roku, nabywa prawo do emerytury, jeśli osiągnie powszechny wiek emerytalny wynoszący 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn, a także jeśli podlegała ubezpieczeniu emerytalnemu i rentowemu.

Zakaz wypowiedzenia obejmuje 4 lata wstecz, licząc od dnia osiągnięcia normalnego wieku emerytalnego. Powódka J. D. w dniu 19 kwietnia 2019 roku skończyła 56 lat, zatem w momencie wręczenia wypowiedzenia w dniu 29 lipca 2019 roku była w wieku ochronnym.

Nie zasługują na uwzględnienie twierdzenia pozwanego, jakoby powódka nie posiadała okresu zatrudnienia uprawniającego ją do przejścia na emeryturę w wieku 60 lat. Jak bowiem wynika z przytoczonej wyżej ustawy o emeryturach i rentach, uprawnienie do przejścia na emeryturę uzależnione jest wyłącznie od osiągnięcia wieku emerytalnego. Nie jest do tego wymagane posiadanie 25 letniego stażu pracy. Wystarczającym jest przepracowanie chociażby jednego dnia, co w przedmiotowej sprawie pozostawało poza sporem. Także zostało udokumentowane, że powódka posiada ponad 25 letni okres zatrudnienia (k. 13-18, akta osobowe powódki).

Z powyższego wynika, że pozwana S. (...) w Z. naruszyła zakaz wynikający z art. 39 k.p. Jednocześnie nie wystąpiły żadne okoliczności, które niweczyłyby ten zakaz.

Podkreślić należy także, że oświadczenie woli za Spółdzielnię mogą złożyć dwaj członkowie zarządu lub jeden członek zarządu i osoba przez zarząd do tego upoważniona (k. 34v). Natomiast oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę podpisał wyłącznie ówczesny Prezes Zarządu Z. G..

Pracownikowi zatrudnionemu na podstawie umowy terminowej przysługuje, w razie wadliwego rozwiązania umowy o pracę, wyłącznie odszkodowanie, zgodnie z art. 50 § 3 k.p. w brzmieniu obowiązującym w chwili wniesienia pozwu w przedmiotowej sprawie. Jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu tych umów, pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu, którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące (art. 50 § 4 k.p.).

Mając powyższe na uwadze, w tym na podstawie wskazanych przepisów, uznając wręczone powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za nieprawidłowe, Sąd zasądził od S. (...) w Z. na rzecz J. D. kwotę 11.490,81 zł (trzy razy kwota miesięcznego wynagrodzenia 3.830,27 zł) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 września 2019 roku do dnia zapłaty tytułem odszkodowania i oddalił powództwo w pozostałej części roszczenia o odsetki. Odsetki zostały bowiem zasądzone od dnia następnego po dniu zakończenia stosunku pracy.

W kwestii kosztów zastępstwa procesowego Sąd orzekł na podstawie rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie z dnia 22 października 2015 roku, zasądając od S. (...) w Z. na rzecz J. D. kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 ww. rozporządzenia.

Zastosowanie w niniejszej sprawie ww. przepisu rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości znajduje potwierdzenie w postanowieniu Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 2011 roku, II PZ 5/11, w którym Sąd stwierdził, że podstawę zasądzenia przez sąd opłaty za czynności adwokata z tytułu zastępstwa prawnego w sprawie ze stosunku pracy o odszkodowanie stanowi stawka minimalna określona w – ówczesnie obowiązującym – § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu.

Na podstawie art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, Sąd nakazał pobrać od strony pozwanej tytułem należnej opłaty od pozwu, której powódka nie miała obowiązku uiścić, kwotę 575 zł (5 % x 11.490,81 zł).

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd orzekł na podstawie art. 477² § 1 k.p.c., w myśl którego zasądając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, Sąd z urzędu nadaje wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.