

Sygn. akt IV P 185/18

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 czerwca 2019 r.

Sąd Rejonowy w Jeleniej Górze Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Anna Staszkiwicz

Ławnicy: Danuta Dudzik, Lidia Popowska

Protokolant: Agnieszka Zamojska

***po rozpoznaniu w dniu 12 czerwca 2019 r. w Jeleniej Górze***

***sprawy z powództwa I. S.***

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

***o odszkodowanie***

I. zasądza od strony pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w J. na rzecz powódki I. S. kwotę 6.300 zł (sześć tysięcy trzysta złotych) tytułem odszkodowania,

II. dalej idące powództwo oddala,

III. nadaje wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.170 zł,

IV. zasądza od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Jeleniej Górze kwotę 315 zł tytułem opłaty od pozwu, od której powódka była ustawowo zwolniona,

V. nie obciąża powódki kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej w części oddalającej powództwo.

Danuta Dudzik SSR Anna Staszkiwicz Lidia Popowska

Sygn. akt IV P 185/18

## UZASADNIENIE

Powódka I. S. w pozwie wniesionym przeciwko (...) Sp. z o.o. w J., po sprecyzowaniu roszczenia, domagała się zasądzenia na jej rzecz od strony pozwanej kwoty 6.300 zł tytułem odszkodowania za wypowiedzenie umowy o pracę. W uzasadnieniu powódka wskazała, że w dniu 13.12.2018 r. otrzymała pismo o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie 31.03.2019 r. Podniosła, że pozostało jej sześć miesięcy do emerytury, urodziła się (...), a zatem podlega ochronie przed wypowiedzeniem umowy o pracę.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana, reprezentowana przez zawodowego pełnomocnika, wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych wraz z opłatą od pełnomocnictwa w wysokości 17 zł. W uzasadnieniu strona pozwana wskazała, że wobec zwolnienia lekarskiego wynoszącego 182 dni powódka została skierowana na badania lekarskie kontrolne do (...) Ośrodka (...). Zgodnie z orzeczeniem lekarskim powódka jest niezdolna do wykonywania pracy na określonym stanowisku, tj. pracownika biura ogłoszeń. Wobec braku zgody lekarza medycyny pracy na pracę powódki na dotychczasowym stanowisku pracy

i braku możliwości ze strony pozwanego na przeniesienie jej na inne stanowisko pracy, strona pozwana zmuszona była do wypowiedzenia umowy o pracę powódce.

**Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Jest bezsporne, że I. S. urodziła się (...)

Jest bezsporne, że od 01.04.1979 r. I. S. była zatrudniona w Redakcji N..

Jest bezsporne, że od 01.02.1991 r. I. S. była zatrudniona w (...) Sp. z o.o. w J., ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku pracownika biura ogłoszeń.

Jest bezsporne, że w okresie od 03.04.2018 r. do 14.10.2018 r. I. S. była niezdolna do pracy z powodu choroby, zaś w okresie od 15.10.2018 r. do 11.12.2018 r. przebywała na urlopie wypoczynkowym.

Po powrocie do pracy I. S. została skierowana do lekarza medycyny pracy. Orzeczeniem z dnia 12.12.2018 r. lekarz medycyny pracy stwierdził, że I. S. wobec istnienia przeciwwskazań zdrowotnych jest niezdolna do wykonywania pracy na stanowisku pracownika biura ogłoszeń z koniecznością pracy przy monitorze ekranowym 8 godzin dziennie.

Dowód: kopia orzeczenia k. 6;

Jest bezsporne, że pracodawca nie zaproponował I. S. innego stanowiska pracy.

Jest bezsporne, że pismem z dnia 12.12.2018 r. (...) Sp. z o.o. w J. rozwiązała z I. S. umowę o pracę z zachowaniem 3 – miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie 31.03.2019 r. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy wskazano utratę przez I. S. zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku, stwierdzone orzeczeniem lekarskim nr (...) z dnia 11.12.2018 r., a także jednoczesny brak możliwości zatrudnienia na innym stanowisku pracy.

Jest bezsporne, I. S. otrzymała to pismo 13.12.2018 r.

Średnie miesięczne wynagrodzenie I. S. z ostatnich trzech miesięcy, liczone na zasadach ekwiwalentu za urlop, wynosiło 2.170 zł.

Dowód: zaświadczenie k. 22.

**Sąd zważył, co następuje:**

W ocenie Sądu, powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Powódka oparła żądanie pozwu na treści art. 45 § 1 kodeksu pracy, który stanowi, że w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Powódka wniosła o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę.

Powódka zarzuciła, że strona pozwana wypowiedziała jej umowę o pracę pomimo, że obejmowała ją ochrona przedemerytalna.

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.

Strona pozwana nie kwestionowała okoliczności, że powódka znajdowała się w okresie ochronnym w momencie złożenia jej oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. Argumentowała natomiast, że przyczyną wypowiedzenia

powódce umowy o pracę była jej niezdolność do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku i brak możliwości zatrudnienia jej na innym stanowisku pracy.

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie, albowiem strona pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę niezgodnie z przepisami prawa, naruszając zakaz określony w art. 39 kp.

W doktrynie wskazuje się, że stosownie do art. 41<sup>1</sup> § 1 kp, ochrona przed wypowiedzeniem umowy o pracę pracownikowi w okresie przedemerytalnym zostaje wyłączona w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy (wyr. SN z 15.3.2001 r., I PKN 447/00, OSNAPiUS 2002, Nr 24, poz. 593). Artykuł 39 kp nie znajdzie także zastosowania do pracowników zatrudnionych na podstawie powołania, w stosunku do których odrębną regulację w omawianym zakresie przewiduje art. 72 § 2 i 3 kp. Zakaz wypowiedzenia umowy o pracę wynikający z art. 39 kp nie dotyczy pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy i pobierającego jednocześnie emeryturę. Przepis ten obejmuje bowiem ochroną tylko takie osoby, które będąc w zaawansowanym wieku, nie mają jeszcze prawa do emerytury. Cel, jakiemu służy tego typu ochrona, nie występuje więc w przypadku osób pobierających już emeryturę, z uwagi na fakt, iż nie zachodzi wówczas potrzeba zapewnienia ochrony ich stosunku pracy, aż do osiągnięcia wymaganego wieku i uzyskania prawa do emerytury (por. uchw. SN z 11.6.1991 r., I PZP 19/91, OSNC 1992, Nr 1, poz. 14). Podobnie przedstawia się sytuacja pracownika, który co prawda nabył prawo do emerytury, lecz świadczenia tego nie pobiera, gdyż zostało ono zawieszona z uwagi na kontynuowanie przez niego zatrudnienia (por. wyr. SN z 16.2.2017 r., II PK 375/15, L.). Zakaz z art. 39 kp nie chroni również pracownika, który uzyskał prawo do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy (art. 40 KP). Pracodawca będzie mógł zatem wypowiedzieć umowę o pracę pracownikowi, który uzyskał decyzję o przyznaniu renty w okresie przedemerytalnym (patrz: Kodeks pracy. Komentarz, red. dr hab. K. W., 2019 r., wydanie 28).

Żadna z powyższych sytuacji nie zaistniała w niniejszej sprawie. Należy uznać, że na pracodawcy spoczywał obowiązek przesunięcia powódki na inne stanowisko pracy do czasu ustania ochrony z art. 39 kp. Warto również zaznaczyć, że w myśl art. 5 ust. 5 pkt 1 ustawy z dnia 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w okresie objęcia szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy pracodawca może jedynie wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy i płacy pracownikowi któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, pracownicy w ciąży, pracownikowi w okresie urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego. Wskazuje to dodatkowo na szczególną rangę ochrony przedemerytalnej.

Powódkę ze stroną pozwaną łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony i w związku z tym powódce przysługiwał trzymiesięczny okres wypowiedzenia. Jak wynika z przedstawionego przez stronę pozwaną zaświadczenia o wysokości zarobków, średnie wynagrodzenie powódki wynosiło 2.170 zł brutto miesięcznie. Sąd zasądził na rzecz powódki odszkodowanie w wysokości 6.300 zł, albowiem takiej kwoty domagała się w niniejszym postępowaniu.

Sąd w punkcie II wyroku oddalił dalej idące powództwo w zakresie roszczenia o odsetki, albowiem nie mogły być one zasądzone w sposób określony przez powódkę w pozwie.

Sąd nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.170 zł na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c., zgodnie z którym sąd, zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

Sąd na podstawie art. 113 § 1 ustawy z dnia 28.07.2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych zasądził od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 315 zł tytułem opłaty od pozwu, od której powódka była ustawowo zwolniona. Kwota ta odpowiada wysokości 5 % zasądzonych odszkodowania, zaakrąglonego do pełnego złotego (art. 21 u.o.k.s.c.).

Z uwagi na to, że powódka przegrała proces w niewielkim zakresie, Sąd nie obciążył jej obowiązkiem zwrotu kosztów zastępstwa strony pozwanej w części oddalającej powództwo.