

UZASADNIENIE

Powód A. U. pozwem złożonym w dniu 15 listopada 2017 r. wniósł o zasądzenie od pozwanej (...) spółki akcyjnej w T. kwoty 21.270 zł tytułem odszkodowania w związku z niezgodnym z prawem wypowiedzeniem umowy o pracę na czas określony wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty. Nadto wniósł o zasądzenie od pozwanej na jego rzecz kosztów postępowania według norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazał, że wypowiedzenie umowy o pracę dokonane zostało z naruszeniem przepisów prawa pracy z uwagi na okoliczność, iż art. 39 k.p. wprowadza zakaz wypowiedzania stosunku pracy pracownikom, którym brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego. Przywołując orzecznictwo Sądu Najwyższego, wskazał, że ochroną przedemerytalną na podstawie art. 39 k.p. są objęci również pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę na czas określony. Podkreślił, że zasadniczym wymogiem nabycia prawa do emerytury dla ubezpieczonych urodzonych po dniu 31 grudnia 1948r. jest osiągnięcie wieku emerytalnego. W drodze ustawy o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw z dnia 16 listopada 2016r. przywrócono poprzedni wiek emerytalny 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn, a obniżony wiek emerytalny obowiązuje od dnia 1 października 2017r. Biorąc pod uwagę datę urodzenia powoda oraz fakt, że do wypowiedzenia umowy o pracę doszło w dniu 25 października 2017r., należy stwierdzić, że wiekiem, z którego osiągnięciem nabędzie on prawo do emerytury jest wiek 65 lat. Dodał, że przesłanka braku nie więcej niż 4 lat do osiągnięcia wieku emerytalnego została spełniona, gdyż na dzień wypowiedzenia umowy o pracę powód miał skończone 63 lata, a nawet gdyby obowiązywała poprzednia podwyższona granica wieku emerytalnego - 67 lat, byłaby ona i tak zachowana.

Pozwana w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa, nadto o zasądzenie od strony powodowej na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko pozwana wskazała, że powód nie dostarczył jej wszystkich świadectw pracy, koniecznych do prawidłowego wyliczenia stażu pracy, dlatego też nie była w stanie ustalić prawidłowego stażu pracy powoda. Wyraziła również chęć polubownego zakończenia sporu, proponując zawarcie ugody, na mocy której dokona zapłaty na rzecz powoda kwoty 7.090 zł w terminie 7 dni od dnia zawarcia ugody. Nadto w przypadku uwzględnienia powództwa wniosła o nieobciążanie kosztami procesu, gdyż przed wniesieniem pozwu nie została wezwana do zapłaty i nie dała powodu do wytoczenia powództwa.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

A. U. był zatrudniony w (...) spółce akcyjnej w T. na podstawie umowy o pracę z dnia 29 marca 2017r. zawartej na czas określony od dnia 15 kwietnia 2017r. do dnia 14 kwietnia 2018r., na stanowisku specjalisty do spraw obrotu środkami psychotropowymi i odurzającymi, za wynagrodzeniem miesięcznym 7.090 zł brutto.

Niesporne, nadto dowód: umowa o pracę z dnia 29 marca 2017r. – k. 10 (także k. 8-9 akt sprawy) cz. B akt osobowych.

W dniu 25 października 2017 r. A. U. otrzymał pisemne oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 29 marca 2017r. z zachowaniem 1-miesięcznego okresu wypowiedzenia.

Niesporne, nadto dowód: oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę – k. 1 (także k. 10 akt sprawy) cz. C akt osobowych.

A. U. urodził się w dniu (...) W dniu otrzymania wypowiedzenia miał ukończone 63 lata i 8 m-cy.

Niesporne, nadto dowód: kopia dowodu osobistego – k. 11, przesłuchanie powoda A. U. w charakterze strony – k. 67 w zw. z k. 69

Staż pracy A. U. i okres składkowy wynosi 39 lat.

Dowód: przesłuchanie powoda A. U. w charakterze strony – k. 67 w zw. z k. 69

Sąd zważył co następuje:

Powództwo A. U., z uwagi na łączącą go z pozwaną spółką umowę o pracę na czas określony, oparte było o treść art. 50 § 3 i 4 k.p. i zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z przepisem art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony 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.

W myśl zaś art. 50 § 3 k.p. jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu tych umów, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie.

Jak stanowi art. 50 § 4 k.p. - odszkodowanie, o którym mowa w § 3, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące.

Analiza tych przepisów wskazuje, iż kontroli sądu pracy w przypadku umów o pracę na czas określony nie podlega zasadność wypowiedzenia tych umów, tak jak ma to miejsce w przypadku umów o pracę na czas nieokreślony, lecz jedynie ewentualna sprzeczność z przepisami regulującymi wypowiedzanie takiego rodzaju umów.

Jednym z takich przepisów, dotyczących zarówno umów o pracę na czas określony, jak i umów o pracę na czas nieokreślony, jest art. 39 k.p., którego naruszenie przez pozwaną spółkę słusznie podniósł powód.

Zgodnie z 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.

Pozwana spółka w odpowiedzi na zarzut powoda podniosła, iż powód nie dostarczył jej wszystkich świadectw pracy, koniecznych do prawidłowego wyliczenia stażu pracy, dlatego też nie była w stanie ustalić prawidłowego stażu pracy powoda.

Po pierwsze jednak należy stwierdzić, iż staż pracy pracownika konieczny do nabycia przez niego prawa do emerytury to okoliczność obiektywna, a przepis art. 39 k.p. nie uzależnia zastosowania ochrony z niego wynikającej od wykazania przez pracownika wobec swojego pracodawcy określonego stażu pracy.

Po drugie należy stwierdzić, że do osób urodzonych po dniu 31 grudnia 1948r., a do takich osób należy powód, zastosowanie znajduje art. 24 ust. 1 ustawy z dnia 17 grudnia 1998r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U. 2017.1383,t.j.). Przepis ten i w dniu otrzymania wypowiedzenia przez powoda i obecnie stanowi, iż ubezpieczonym urodzonym po dniu 31 grudnia 1948 r. przysługuje emerytura po osiągnięciu wieku emerytalnego wynoszącego co najmniej 60 lat dla kobiet i co najmniej 65 lat dla mężczyzn, z zastrzeżeniem art. 46, 47, 50, 50a, 50e i 184. Osoby te, w odróżnieniu od osób urodzonych przed dniem 1 stycznia 1949r. nie muszą kwalifikować się określonym okresem składkowym i nieskładkowym, aby nabyć prawo do emerytury. Zgodnie bowiem z treścią art. 27 powołanej ustawy to ubezpieczonym urodzonym przed dniem 1 stycznia 1949 r. przysługuje emerytura, jeżeli spełnili łącznie następujące warunki: 1) osiągnęli wiek emerytalny wynoszący co najmniej 60 lat dla kobiet i co najmniej 65 lat dla mężczyzn; 2) mają okres składkowy i nieskładkowy wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn, z zastrzeżeniem art. 27a.

Zatem to osoby urodzone przed dniem 1 stycznia 1949r. nabywają prawo do emerytury, jeżeli osiągną wiek emerytalny wynoszący co najmniej 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn oraz wykażą okres składkowy i nieskładkowy, wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn. Osobom urodzonym po dniu 31 grudnia 1948r. emerytura przysługuje natomiast niezależnie od długości okresu składkowego i nieskładkowego, a wymiar stażu ubezpieczeniowego przekłada się jedynie na wysokość tego świadczenia.

Zarzut, iż powód, mający w momencie dokonania wypowiedzenia ukończone 63 lata, powinien wykazać posiadany okres składkowy i nieskładkowy, nie był więc zasadny.

Należy też wskazać, że jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 grudnia 2014r. w sprawie o sygn. II PK 50/14 (opubl. OSNP 2016/7/86) zakaz wypowiedzenia z art. 39 k.p. dotyczy zatrudnienia na podstawie umowy na czas określony także, gdy zawarto ją na okres, który upływa przed osiągnięciem przez pracownika wieku emerytalnego. Wykładnia art. 39 k.p. nie uprawnia bowiem do wprowadzenia dodatkowego warunku, że ochrona zatrudnienia obejmuje tylko umowy o pracę na czas określony, które zostały zawarte na czas nie krótszy niż pozostały do osiągnięcia wieku emerytalnego. Taki warunek nie wynika z tego przepisu. Pogląd ten Sąd orzekający w niniejszej sprawie w pełni podziela. Okoliczność, że powód osiągnąłby wiek emerytalny dopiero po upływie okresu, na który zawarł umowę o pracę z pozwaną spółką nie miała zatem w sprawie żadnego znaczenia.

W konsekwencji, wobec naruszenia przez pozwaną spółkę zakazu wynikającego z art. 39 k.p., uwzględniając żądanie powoda, należało zasądzić na jego rzecz na podstawie art. 50 § 4 k.p. kwotę w wysokości wynagrodzenia powoda za okres trzech miesięcy.

O odsetkach ustawowych orzeczono na podstawie art. 481 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Należały się one jednak nie od dnia doręczenia odpisu pozwu pozwanej spółce, jak żądał powód, lecz od dnia następnego po dniu doręczenia odpisu pozwu. Pozew spełnia tu bowiem funkcję wezwania dłużnika do zapłaty, a dzień doręczenia odpisu pozwu jest dniem wymagalności, w którym dłużnik może jeszcze uczynić zadość żądaniu wierzyciela. Przepisy nie określają terminu wypłaty odszkodowania z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę, należy przyjąć, że decydujące znaczenie ma tu data wezwania pracodawcy do zapłaty odszkodowania (podobnie Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15 listopada 2006r., I PK 112/06 i w uchwale z dnia 6 marca 2003r. III PZP 3/03).

Wobec powyższego, w pkt II wyroku oddalono powództwo w zakresie żądania zasądzenia odsetek ustawowych za 1 dzień (dzień doręczenia odpisu pozwu).

Stan faktyczny w sprawie oparto na niekwestionowanych przez strony i nie budzących wątpliwości Sądu dowodach z dokumentów (przede wszystkim w postaci umowy o pracę oraz wypowiedzenia umowy o pracę). Ponadto na zeznaniach powoda przesłuchanego w charakterze strony. Zeznania świadka S. P. nie wniosły w zasadzie nic do sprawy, gdyż dotyczył jedynie kwestii przedłożenia pracodawcy przez powoda świadectw pracy z poprzednich miejsc zatrudnienia. Stanowiska stron w zakresie niezbędnym dla rozstrzygnięcia sprawy były między stronami niesporne. Strony różniły się w sprawie oceną prawną w zakresie tego, czy powód powinien wykazać przed pracodawcą określony okres składkowy i nieskładkowy, by być objętym ochroną z art. 39 k.p.

O kosztach procesu orzeczono w pkt III wyroku w oparciu o przepis art. 98 § 1 i 3 oraz art. 100 k.p.c. Na koszty te składała się kwota 180 zł wynagrodzenia pełnomocnika w osobie radcy prawnego na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U.2016.1667) w sprawie opłat za czynności radców prawnych,

Kwestia wysokości przyjętej stawki wynagrodzenia w sprawie o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę była przedmiotem uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2011 r., I PZP 6/10 (Biul. Sądu Najwyższego 2011 nr 2, str. 18) posiadającej moc zasady prawnej, gdzie wyrażony został pogląd, że podstawę zasądzenia przez sąd opłaty za czynności adwokata z tytułu zastępstwa prawnego w sprawie ze stosunku pracy o odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 § 1 w związku z art. 58 k.p., stanowi stawka minimalna określona

jak w sprawie za uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne czy przywrócenie do pracy. Analogicznie zatem stawka taka ma zastosowanie w sprawie dotyczącej odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę.

Pozwana w odpowiedzi na pozew wniosła o nieobciążanie kosztami procesu, gdyż przed wniesieniem pozwu nie została wezwana do zapłaty i nie dała powodu do wytoczenia powództwa.

W praktyce oznaczałoby to zastosowanie przepisu art. 101 k.p.c., stanowiącego, iż zwrot kosztów należy się pozwanemu pomimo uwzględnienia powództwa, jeżeli nie dał powodu do wytoczenia sprawy i uznał przy pierwszej czynności procesowej żądanie pozwu. Taka sytuacja nie zachodziła w niniejszej sprawie, bowiem pozwana nie uznała powództwa, proponując powodowi jedynie zawarcie ugody w sprawie. Ponadto, złożenie odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, w ramach którego powód domagał się odszkodowania, obwarowane jest ustawowym, niedługim, bo trzytygodniowym terminem, po przekroczeniu którego, powództwo podlegałoby oddaleniu. Oczekiwanie od pracownika w takiej sytuacji, by wzywał pracodawcę do zapłaty nie jest zasadne i nie może skutkować nieobciążaniem pracodawcy kosztami procesu należnymi pracownikowi.

Zgodnie z treścią art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. 2006.167.1398 ze zm.) 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 do tego podstawy. Z tego względu w pkt IV wyroku Sąd nakazał ściągnąć od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego Szczecin – Centrum w S.) kwotę 1.064 zł, odpowiadającą 5 % kwoty zasądzonej na rzecz powoda.

W pkt V wyroku – nadano rygor natychmiastowej wykonalności wyrokowi w pkt I na podstawie art. 477² §1 k.p.c. – do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego powoda.

Z:

1) (...)

2) (...)

3) (...)

4) (...)

(...)