

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 października 2015 r.

Sąd Rejonowy w Gorzowie W.. IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Jacek Przybylski
Ławnicy:	Wiesława Cwojdzńska Wanda Czajkowska
Protokolant:	sekr. sądowy Dorota Okińczyc

po rozpoznaniu w dniu 28 października 2015 r. w Gorzowie W.. na rozprawie

sprawy z powództwa B. W.

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w M.

o odszkodowanie

I. Zasądza od pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w M. na rzecz powódki B. W. kwotę 9000 złotych (dziewięć tysięcy złotych tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 28.07.2015r. r. do dnia zapłaty;

II. W pozostałej części powództwo oddala;

III. Zasądza od pozwanej spółki na rzecz powódki kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów procesu;

IV. Nakazuje ściągnąć od pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w M. na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Gorzowie W.. kwotę 250 zł tytułem zwrotu opłaty od uiszczenia której powódka była zwolniona.

V. Wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 3000 zł.

IV P 329/15

UZASADNIENIE

B. W. wystąpiła przeciwko Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością (...) w M. z pozwem o zapłatę kwoty 9.000 złotych tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu. W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, iż oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę zostało złożone w okresie ochronnym określonym w art. 39 KP.

Sąd Rejonowy w G. W. nakazem zapłaty w postępowaniu upominawczym z dnia 13 lipca 2015 roku nakazał pozwanej spółce aby zapłaciła na rzecz powódki kwotę 9.000 złotych wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 07 lipca 2015 roku do dnia zapłaty.

Pozwana Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością (...) w M. w sprzeciwie od nakazu zapłaty wniosła o oddalenie powództwa, podnosząc, iż powódka pominęła, iż przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę była likwidacja stanowiska pracy.

Przedmiotowa sprawa podlegała rozpoznaniu w postępowaniu uproszczonym.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka B. W. urodziła się w dniu (...). Powódka była zatrudniona w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę od (...) na stanowisku głównej księgowej. Wynagrodzenie powódki wynosiło 3.000 złotych miesięcznie.

W dniu (...) pozwana spółka złożyła powódce oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, w którym jako przyczynę wskazała likwidację stanowiska pracy.

Dowód: akta osobowe powódki;

zeznania B. W. k. 52.

Powódka w okresie od 25 listopada 2014 roku do 25 maja 2015 roku była niezdolna do pracy i korzystała ze zwolnień lekarskich.

Dowód: zeznania P. B. k. 53.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo jest uzasadnione.

Zgodnie z art. 45 § 1 KP 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.

Z kolei w myśl 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.

Ustawa z dnia 11 maja 2012 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2012 r. poz. 637), obowiązująca od 1 stycznia 2013 r., wydłuża wiek emerytalny dla kobiet i mężczyzn do 67 lat. Wydłużenie to jest wprowadzane stopniowo, każdy kolejny kwartał powoduje wzrost wieku emerytalnego o miesiąc.

Zgodnie z art. 24 ust 1a ustawy o emeryturach i rentach z FUS Ubezpieczonym urodzonym po dniu 31 grudnia 1948 r. przysługuje emerytura po osiągnięciu wieku emerytalnego określonego w ust. 1a i 1b, z zastrzeżeniem art. 46, 47, 50, 50a, 50e i 184, wiek emerytalny dla kobiet urodzonych w okresie: od dnia 1 kwietnia 1957 r. do dnia 30 czerwca 1957 r. wynosi co najmniej 61 lat i 6 miesięcy.

Powódka wiek emerytalny osiągnie w dniu 10 października 2018 roku. Okres ochronny określony w art. 39 KP obejmuje powódkę od dnia 10 października 2014 roku. pozwana spółka oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę

złożyła w dniu 01 lipca 2015 roku, a więc w okresie ochronnym określonym w art. 39 KP. Wypowiedzenie umowy o pracę narusza więc art. 39 KP, co czyni je naruszającym przepisy o wypowiedaniu umów o pracę.

Pozwana spółka jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazała likwidację stanowiska pracy, zgodnie z art. 10 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników przepisy art. 5 ust. 3-7 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1. W przypadku określonym w ust. 1 pracodawca może rozwiązać stosunki pracy, w drodze wypowiedzenia, z pracownikami, których stosunek pracy podlega z mocy odrębnych przepisów szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem i wobec których jest dopuszczalne wypowiedzenie stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, pod warunkiem niezgłoszenia sprzeciwu przez zakładową organizację związkową w terminie 14 dni od dnia otrzymania zawiadomienia o zamierzonym wypowiedzeniu.

W myśl art. 5 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, przy wypowiedaniu pracownikom stosunków pracy w ramach grupowego zwolnienia nie stosuje się - między innymi - przepisów odrębnych dotyczących szczególnej ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, ale z zastrzeżeniem wyjątków przewidzianych w ustępie 5 tego artykułu. Z tej regulacji wynika więc zasada, zgodnie z którą pracodawca w razie zwolnień grupowych jest uprawniony do definitywnego rozwiązania z pracownikami stosunków pracy bez względu na szczególną ochronę trwałości stosunku pracy przysługującą im z mocy odrębnych przepisów prawa pracy. Jedynie w odniesieniu do pracowników wymienionych w zamkniętym katalogu art. 5 ust. 5 ustawy ("z zastrzeżeniem" tego przepisu) - w okresie objęcia ich szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy - pracodawca może co najwyżej wypowiedzieć im dotychczasowe warunki pracy i płacy (tym pracownikom nie może więc wypowiedzieć umów w sposób definitywny). Jednakże według art. 7 ustawy z dnia 13 marca 2003 r., przy rozwiązywaniu z pracownikami stosunków pracy w ramach grupowego zwolnienia z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy stosuje się (między innymi) art. 41¹ § 1 k.p., czyli nie stosuje się przepisów art. 38, 39 i 41 k.p. ani przepisów szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę. Przepisy te wprowadzają (jak określono to w literaturze - L. Krysińska-Wnuk: Regulacja zwolnień grupowych pracowników, Warszawa 2009 - Rozdział VI) "zawiły system odstępień od kodeksowych standardów ochrony stosunku pracy". W istotnych elementach sprowadza się on do następujących reguł: 1) w razie zwolnień grupowych wyłączona jest szczególna ochrona trwałości stosunków pracy wynikająca z wszelkich przepisów (zasada); 2) jednakże pracownicy wymienieni (taksatywnie) w art. 5 ust. 5 ustawy są chronieni w ograniczonym zakresie, czyli przed wypowiedzeniem definitywnym, gdyż pracodawca może im "jedynie" wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy i płacy (wyjątek od zasady z art. 5 ust. 1 ustawy) i wreszcie 3) jeżeli przyczyną zwolnień grupowych jest ogłoszenie upadłości lub likwidacji pracodawcy, to nie stosuje się żadnych przepisów szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę (można powiedzieć, że z mocy art. 7 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. i art. 411 k.p. następuje w ten sposób powrót do zasady z art. 5 ust. 1 ustawy, czyli uchylecia wszelkich ochron). Taka wykładnia jest powszechnie przyjęta w literaturze (por. M. Latos-Miłkowska, Ł. Pisarczyk: Zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracownika, Warszawa 2005; T. Liszcz: Ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników z komentarzem [w:] Prawo pracy, Warszawa 1997-2005, Tom II - art. 5; K.W. Baran: Komentarz do art. 5 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. [w:] Zbiorowe prawo pracy. Komentarz, Warszawa 2007; K. Jaśkowski [w:] Grupowe zwolnienia. Komentarz, Warszawa 2007 - art. 5). Pośrednio została ona również wyrażona w orzecznictwie w odniesieniu do przepisów ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 112, poz. 980 ze zm.), które zawierały podobne regulacje (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 2 marca 1994 r., I PZP 55/93, OSNCP 1994 nr 12, poz. 229).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy wskazać należy, iż w przypadku zwolnień indywidualnych z przyczyn nie dotyczących pracowników pracodawca może rozwiązać stosunki pracy, w drodze wypowiedzenia, z pracownikami, których stosunek pracy podlega z mocy odrębnych przepisów szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem i wobec których jest dopuszczalne wypowiedzenie stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia. Stosunek pracy powódki jest chroniony z uwagi na treść art. 39 KP. Wypowiedzenie stosunku pracy powódki w ramach zwolnień grupowych nie jest dopuszczalne. Zgodnie, bowiem z art. 5 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników przy wypowiedzaniu pracownikom stosunków pracy w ramach grupowego zwolnienia nie stosuje się art. 38 i 41 Kodeksu pracy, z zastrzeżeniem ust. 2-4, a także przepisów odrębnych dotyczących szczególnej ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, z zastrzeżeniem ust. 5. Z kolei w myśl ust. 5 pkt. 1 art. 5 w/w ustawy w okresie objęcia szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy pracodawca może jedynie wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy i płacy pracownikowi o którym mowa w art. 39 i 177 Kodeksu pracy. Art. 5 ust. 5 pkt. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników uniemożliwia więc wypowiedzenie powódce umowy o pracę. To zaś skutkuje brakiem możliwości wypowiedzenia powódce umowy o pracę w ramach zwolnień indywidualnych z przyczyn nie dotyczących pracownika.

Mając na uwadze powyższe Sąd uznał wypowiedzenie umowy o pracę za naruszające przepisy kodeksu pracy.

Zgodnie z art. 47¹ KP odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Okres wypowiedzenia umowy o pracę powódki wynosił 3 miesiące. Odszkodowanie powinno więc wynosić równowartość wynagrodzenia za okres 3 miesięcy. Miesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 3.000 złotych. Odszkodowanie należne powódce wynosi 9.000 złotych.

O odsetkach Sąd orzekł na podstawie art. 481 §1 KC w związku z art. 300 KP, uznając, iż w momencie doręczenia pozwanej spółce pozwu o zapłatę odszkodowania, spółka została wezwana do zapłaty odszkodowania a roszczenie stało się wymagalne. Odpis pozwu wraz z nakazem zapłaty został pozwanej spółce doręczony w dniu 27 lipca 2015 roku. Odsetki należne powódce rozpoczynają swój bieg od dnia 28 lipca 2015 roku.

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekła jak w punkcie I wyroku. Powódka wносиła o zasądzenie odsetek od dnia złożenia pozwu tj. od dnia 07 lipca 2015 roku. Sąd orzekając o odsetkach od dnia doręczenia pozwu pozwanej spółce, oddalił roszczenie o odsetki za okres od 07 lipca 2015 roku do 27 lipca 2015 roku.

Sąd pominął wnioski dowodowe zawarte w sprzeciwie od nakazu zapłaty, uznając, iż okoliczności wskazane w tezach dowodowych nie mają wpływu na rozstrzygnięcie w przedmiotowej sprawie. W sprawie o odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę Sąd prowadzi postępowanie dowodowe w zakresie przyczyny wskazanej w wypowiedzeniu umowy o pracę. W wypowiedzeniu umowy o pracę powódce spółka wskazała jako przyczynę – likwidację stanowiska pracy. Wśród przyczyn wypowiedzenia pozwana nie wskazała okoliczności związanych z absencjami powódki w pracy, spowodowanymi niezdolnością do pracy. Dlatego też, okoliczności dotyczące absencji chorobowych powódki nie mają znaczenia dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy.

Pełnomocnik pozwanej spółki złożył wniosek o odroczenie rozprawy wskazując, iż w okresie od 26 października 2015 roku do 07 listopada 2015 roku ma zaplanowany urlop wypoczynkowy oraz, iż pozwana spółka nie wyraża zgody na ustanowienie substytutu.

Zgodnie z art. 214 § 1 KPC rozprawa ulega odroczeniu, jeżeli sąd stwierdzi nieprawidłowość w doręczeniu wezwania albo jeżeli nieobecność strony jest wywołana nadzwyczajnym wydarzeniem lub inną znaną sądowi przeszkodą, której nie można przewyciężyć. Pełnomocnik pozwanej spółki był prawidłowo zawiadomiony o terminie rozprawy. Ponadto w sprawie nie zachodziły nadzwyczajne wydarzenia lub inne przeszkody, których nie można było przewyciężyć. W judykaturze, jako "znane sądowi przeszkody, których nie można przewyciężyć", wymienia się np. blokadę dróg

dojazdowych do siedziby sądu przez protestujących rolników (wyrok SA w Gdańsku z dnia 24 sierpnia 1999 r., I ACa 412/99, OSA 2002, z. 2, poz. 15) czy chorobę strony wykazaną zaświadczeniem lekarskim i uniemożliwiającą stawienie się w sądzie (m.in. wyrok SN z dnia 28 listopada 1997 r., I CKU 175/97, Prok. i Pr.-wkł. 1998, nr 5, s. 36; wyrok SN z dnia 18 marca 1981 r., I PRN 8/81, OSNC 1981, nr 10, poz. 201). W ocenie Sądu nie uzasadnia odroczenia choroba lub urlop wypoczynkowy pełnomocnika procesowego, ponieważ z reguły przeszkoda ta może być przewyżczona w drodze ustanowienia dalszego pełnomocnictwa, czyli tzw. substytucji (por. wyrok SN z dnia 24 marca 2000 r., I PKN 546/99, OSNP 2001, nr 15, poz. 482; wyrok SA w Gdańsku z dnia 11 maja 2004 r., I ACa 1647/03, (...) 2004, nr 11, s. 54). Pełnomocnik spółki wskazywał, iż spółka nie wyraża zgody na ustanowienie substytuta, jednakże okoliczności tej nie udowodnił. Zgodnie z art. 91 KPC pełnomocnictwo procesowe obejmuje z samego prawa umocowanie do: wszystkich łączących się ze sprawą czynności procesowych, nie wyłączając powództwa wzajemnego, skargi o wznowienie postępowania i postępowania wywołanego ich wniesieniem, jako też wniesieniem interwencji głównej przeciwko mocodawcy; wszelkich czynności dotyczących zabezpieczenia i egzekucji; udzielenia dalszego pełnomocnictwa procesowego adwokatowi lub radcy prawnemu; zawarcia ugody, zrzeczenia się roszczenia albo uznania powództwa, jeżeli czynności te nie zostały wyłączone w danym pełnomocnictwie; odbioru kosztów procesu od strony przeciwnej. Zakres pełnomocnictwa udzielonego w przedmiotowej sprawie przez spółkę nie ograniczał zakresu pełnomocnictwa wynikającego z art. 91 KPC. Ponadto zauważyć należy, iż pełnomocnik pozwanej spółki w dniu 04 listopada 2015 roku, w czasie zaplanowanego urlopu, który miał uniemożliwić stawienie się w Sądzie, udzielił upoważnienia do zastępowania – adwokatowi K. M.. Zdaniem Sądu oznacza to, iż nie została wyłączona przez spółkę możliwość udzielenia substytucji, jak również, że urlop pełnomocnika nie stanowił przeszkody do stawienia się w sądzie.

Mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd wniosek pełnomocnika o odroczenie rozprawy oddalił.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł na podstawie art. 98 i 99 KPC, zasądzając na rzecz pełnomocnika minimalną stawkę w sprawach związanych z ustaniem stosunku pracy.

Na podstawie art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych Sąd nakazał ściągnąć od pozwanej spółki kwotę 250 złotych tytułem opłaty od uiszczenia której spółka była zwolniona.

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd orzekł na podstawie art. 477² § 1 KPC.