

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 1 października 2019 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: Sędzia Anna Garncarz

Ławnicy: M. K., A. W.

Protokolant: Dominika Gorząd

po rozpoznaniu w dniu 17 września 2019 r. we Wrocławiu na rozprawie sprawy

z powództwa A. R.

przeciwko J. D. prowadząca działalność gospodarczą pod nazwą L. S. w S.

o odszkodowanie

- I. zasądza od pozwanej J. D. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą L. S. w S. na rzecz powoda A. R. kwotę 6.000 zł brutto (sześć tysięcy złotych) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 14 marca 2018 r. do dnia zapłaty;
- II. dalej idące powództwo oddala;
- III. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów procesu;
- IV. nakazuje pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia – Śródmieście) kwotę 500,30 zł tytułem kosztów sądowych poniesionych tymczasowo ze Skarbu Państwa, w tym kwotę 400 zł tytułem opłaty od pozwu, od której powód był zwolniony z mocy ustawy;
- V. wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.000 zł brutto.

UZASADNIENIE

Powód A. R., pozwem z dnia 10 października 2017 r. (w kształcie nadanym mu pismem z dnia 8 marca 2018 r.) skierowanym przeciwko pozwanej J. D. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą L. S. z siedzibą w S. wniósł o zasądzenie kwoty 6.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia wniesienia powództwa do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony z naruszeniem przepisów o wypowiedzeniu. Nadto wniósł o zasądzenie od pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego w wysokości sześciokrotnej stawki minimalnej.

W uzasadnieniu podniósł, że był zatrudniony u pozwanej na podstawie umowy o pracę od dnia 31 stycznia 2017 r z umówionym wynagrodzeniem w kwocie 2 000,00 zł brutto miesięcznie. Wskazał, iż dnia 30 września 2017r. otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę, które w jego ocenie było nieuzasadnione i bezskuteczne, gdyż w tym dniu znajdował się już pod ochroną przedemerytalną. Dodatkowo podniósł, iż w trakcie trwania stosunku pracy nie otrzymał żadnej nagany, posiadał uprawnienia do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku. (k. 2-3,10, 37-38).

W odpowiedzi na pozew, strona pozwana J. D. prowadząca działalność gospodarczą pod nazwą L. S. wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu swojego stanowiska, pozwana uznała za bezsporne okoliczności zawarcia z pozwanym dnia 31 stycznia 2017 r. umowy pracę na czas określony do dnia 30 stycznia 2018 r, na stanowisku monter. Podała, iż na skutek pomyłki osoby zajmującej się prowadzeniem spraw pracowniczych powód otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia na podstawie art. 30 §1 pkt 2 k.p. Zrelacjonowała, iż w momencie zorientowania się, że pismo wypowiadające umowę o pracę powodowi zostało błędnie złożone, cofnęła oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę i poprosiła powoda o stawienie się w pracy po zakończonym urlopie wypoczynkowym. Powód nie podjął jednak zatrudnienia i pismem z dnia 27 października 2017 r. poinformował, że sprawę skierował do sądu pracy.

W związku z powyższym pozwana podnosiła, iż pismem z dnia 30 września 2017 r. doszło do skutecznego wypowiedzenia umowy o pracę. Jej zdaniem powód w dniu wypowiedzenia mu umowy o pracę nie korzystał z ochrony przedemerytalnej, gdyż nie posiadał wymaganego okresu zatrudnienia do uzyskania prawa do emerytury z osiągnięciem wieku 65 lat, a nadto skoro urodził się w dniu (...), w chwili złożonego oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę skończył 63 lata. Oznacza to, iż zachodziła jedna z przesłanek wymienionych w art. 39 k.p., jednak brak było drugiej. Okres zatrudnienia zdaniem pozwanej, nie umożliwiał powodowi uzyskania prawa do emerytury z osiągnięciem wieku 65 lat, skoro umowa z dnia 31 stycznia 2017 r. została zawarta na czas określony do dnia 30 stycznia 2018 r. Zdaniem pozwanej w chwili gdy umowa o pracę uległaby rozwiązaniu, powód nie nabyłby jeszcze prawa do emerytury a zatem nie korzysta on z ochrony przewidzianej w art. 39 k.p. W opinii pozwanej wypowiedzenie umowy o pracę było zgodne z prawem i powodowi nie przysługuje w związku z tym roszczenie o zapłatę odszkodowania. (k. 22-25)

Pismem z dnia 8 marca 2018 r. powód zmodyfikował żądanie pozwu, jak powyżej. Odnosząc się do stanowiska wyrażonego w odpowiedzi na pozew wskazał, iż nie jest słuszna jego zdaniem dokonana tam wykładnia zawężająca art. 39 k.p.

Podniósł, iż skoro urodził się (...) w chwili wypowiedzenia mu umowy o pracę skończył 63 lata, a powszechny wiek emerytalny mężczyzn w tym czasie złożenia mu umowy wypowiedzenia wynosił 65 lat. Podał, iż błędnie pozwana podnosi, iż musiałby on wykazać, że posiada okres zatrudnienia uprawniający go do przejścia na emeryturę. Wskazał, że te zasady (wiek emerytalny i odpowiedni staż pracy) dotyczą osób urodzonych przed 1 stycznia 1949 r. (zmiana w 2013 r.) Dlatego też w sytuacji powoda warunkiem ochrony jest jedynie osiągnięcie pewnego wieku, tj. 65 lat. Konsekwencją powyższego, skoro powód urodził się w (...) r., w 2015 r. osiągnął wiek przedemerytalny.

Powód podniósł nadto, iż jego roszczenie uzasadnione jest na gruncie art. 8 k.p. z uwagi na fakt, iż dokonane wypowiedzenie umowy o pracę było nieuzasadnione- zostało mu błędnie złożone. Powód zarzucił pracodawcy, że w związku z brakiem przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie powodowi umowy o pracę, wypowiedzenie mu umowy o pracę stanowiło nadużycie ze względu na sprzeczność z zasadami współzycia społecznego i społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa. (k. 37-39).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód, A. R. urodził się (...)

W okresie od 2 czerwca 1971 r. do 28 lutego 1975 r. pracował w Zakładzie (...) w B. na stanowisku pomocy produkcji drzewnej.

W okresie od 20 października 1977 do 30 kwietnia 1979 r. świadczył pracę w Zakładzie (...).

Od 29 czerwca 1979 r. do 15 marca 1980 r. pracował w Przedsiębiorstwie (...).

W okresie od 7 września 1981 r. do 8 kwietnia 1988 r. pracował w Gminnej Spółce (...) w K..

W okresie od 9 kwietnia 1988 r. do 30 września 1989 r. pozostawał zatrudniony przez Zakład (...).

W okresie od dnia 9 października 1989 r. do 31 grudnia 1990 r. powód świadczył pracę w Spółdzielni Pracy (...).

W okresie od 5 września 1996 r. do 17 maja 1999 r. wykonywał pracę robotnika budowlanego na pełen etat w Zakładzie Budowlano-Uslugowo-Handlowym w K.. Umowa uległa rozwiązaniu na mocy porozumienia stron.

W okresie od 18 maja 1999 r. do 15 stycznia 2003 r. był zatrudniony na umowie o pracę na czas określony w wymiarze pełnego etatu w Zakładzie (...).

W okresie od 8 września 2003 r. do 18 listopada 2003 r. wykonywał pracę na podstawie umowy o pracę na stanowisku murarz-tylnik, brukarz, pomocnik murarza, obsługa magazynów zbożowych, która uległa rozwiązaniu z upływem czasu na który została zawarta w Przedsiębiorstwie Budowlano-Produkcyjnym (...) J. W., W. Ł., A. L..

W czasie od 20 stycznia 2003 r. do 7 września 2003 r. oraz od 20 listopada 2003 r. do 29 lutego 2004 r. był zarejestrowany jako bezrobotny i otrzymywał od 28 stycznia 2003 r. do 7 września 2003 r., od 21 listopada 2003 r. do 31 grudnia 2003 r., od 1 stycznia 2004 r. do 29 lutego 2004 r. zasiłek.

W okresie od dnia 1 marca 2004 r. do 22 grudnia 2005 r. powód był zatrudniony w (...) s.c. J. S. i M. L. w wymiarze pełnego etatu na stanowisku robotnika budowlanego.

W okresie od 31 grudnia 2005 r. do 11 grudnia 2006 r. pobierał zasiłek.

W czasie od 12 grudnia 2006 r. do 11 lipca 2008 r. był zatrudniony w Przedsiębiorstwie Produkcyjno-Uslugowo-Handlowym (...) sp. z o. o. w wymiarze całego etatu na stanowisku robotnika budowlanego.

Od 14 lipca 2008 r. do 14 listopada 2009 r. powód pracował w (...) sp. z o. o. na stanowisku robotnika budowlanego.

W okresie od 28 listopada 2009 r. do 11 kwietnia 2010 r. pobierał zasiłek.

W okresie od 1 czerwca 2010 r. do 4 września 2010 r. powód był zatrudniony w wymiarze pełnego czasu pracy na stanowisku murarza w Przedsiębiorstwie Usługowo-Handlowym (...).

W czasie od 1 grudnia 2010 r. do 14 października 2010 r. powód był zatrudniony na stanowisku pracownika fizycznego w P.P.H.U. (...).

Dowód:

- świadectwo pracy z dnia 24 stycznia 1986 r. – znajdujące się w aktach osobowych,
- zaświadczenie z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 29 marca 1996 r.- znajdującym się w aktach osobowych,
- świadectwo pracy z dnia 11 kwietnia 1980 r. znajdujące się w aktach osobowych,
- świadectwo pracy z dnia 18 maja 1999 r. (k. 47)
- świadectwo pracy z dnia 15 stycznia 2003 r. (k. 48)
- świadectwo pracy z dnia 17 listopada 2003 r. (k. 49)
- zaświadczenie z Powiatowego Urzędu Pracy w M. (k. 50)
- świadectwo pracy z dnia 22 grudnia 2005 r. (k. 51)
- zaświadczenie z Powiatowego Urzędu Pracy w M. (k. 52)

- świadectwo pracy z dnia 11 lipca 2008 r. (k. 53)
- świadectwo pracy z dnia 16 listopada 2009 r. (k. 54)
- zaświadczenie z Powiatowego Urzędu Pracy w M. (k. 55)
- świadectwo pracy z dnia 6 września 2010 r. (k. 56)
- świadectwo pracy z dnia 14 października 2014 r. (k. 57)

Dnia 10 listopada 2014 r. powód zawarł ze spółką (...) sp. z o. o. z siedzibą w O. umowę zlecenia (...) /Z. na okres od 10 listopada 2014 r. do 30 listopada 2014 r. Następnie dnia 1 grudnia 2014 r. strony zawarły kolejną umowę zlecenia (...) /Z. na czas od 1 grudnia 2014 r. do 31 grudnia 2014 r. na stanowisku montera. Kolejne takie same umowy były zawierane pomiędzy stronami na okresy odpowiednio od 1 stycznia 2015 r. do 31 stycznia 2015 r., od 1 do 28 lutego 2015 r., od 1 marca do 31 marca 2015 r. od 1 kwietnia do 30 kwietnia 2015 r., od 1 maja do 31 maja 2015 r.

Dowód:

- umowa zlecenia (...) /Z., (k. 67)
- umowa zlecenia (...) /Z., (k. 61)
- umowa zlecenia (...) /Z., (k. 62)
- umowa zlecenia (...) /Z., (k. 63)
- umowa zlecenia (...) /Z., (k. 64)
- umowa zlecenia (...) /Z., (k. 65)
- umowa zlecenia (...) /Z., (k. 66)

Dnia 1 lipca 2015 r. w S. powód zawarł ze spółką (...) sp. z o. o. z siedzibą w S. umowę o pracę na czas określony od 1 lipca 2015 r. do 30 czerwca 2017 r. na stanowisku pracownik produkcyjny-monter. Strony ustaliły, iż każda z nich może rozwiązać umowę za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

Strony rozwiązały przedmiotową umowę za porozumieniem stron dnia 30 stycznia 2017 r.

Dowód:

- umowa o pracę na czas określony z dnia 1 lipca 2015 r. (k. 59)
- rozwiązanie umowy o pracę z dnia 30 stycznia 2017 r. za porozumieniem stron – dokumenty znajdujące się w aktach osobowych powoda, (k. 15),

Powód, został zatrudniony przez pozwaną J. D. prowadzącej działalność gospodarczą pod firmą (...) na podstawie umowy o pracę na czas określony od 31 stycznia 2017 r. do 30 stycznia 2018 r. na stanowisku montera w pełnym wymiarze czasu pracy. Strony ustaliły wynagrodzenie zasadnicze na poziomie 2.000 zł Miejsce świadczenia pracy zostało określone na S., ul. (...).

Pozwana prowadzi działalność gospodarczą pod firmą (...) z siedzibą w S.. Przedmiotem działalności gospodarczej jest m.in. konserwacja i naprawa pojazdów samochodowych, z wyłączeniem motocykli.

Dowód:

- umowa o pracę na czas określony (k. 4)
- wydruk z (...), (k. 28)
- akta osobowe powoda

W czasie pozostawania w zatrudnieniu przez pozwaną powód podlegał ubezpieczeniu społecznemu, emerytalnemu, rentowemu i chorobowemu w czasie od 31 stycznia 2017 r. do 31 października 2017 r.

Dowód:

- pismo ZUS z dnia 11 grudnia 2018 r. (k. 131)

Powód mieszka we wsi D., która jest oddalona od miejsca pracy znajdującego o 12 km. Do S. dojeżdżał do czerwca 2017 r. wraz z synem, K. R., następnie z koleżanką z pracy - L. K., jej samochodem.

Dowód:

- przesłuchanie powoda na rozprawie z dnia 5 czerwca 2018 r., (k. 88)
- zeznania świadka L. K. na rozprawie z dnia 4 grudnia 2018 r. (k. 124 verte)
- zeznania świadka K. R. na rozprawie z dnia 4 września 2018 r., (k. 104)

Do obowiązków powoda na stanowisku monterza należało m. in. terminowe wykonywanie zleceń w zakresie montażu i obróbki mechanicznej produktów L. w siedzibie firmy, w oddziale w S. lub u klienta, realizacja dziennego planu montażu, usług i produkcji oraz prawidłowy montaż elementów według zlecenia.

Dowód:

- akta osobowe powoda

Zgodnie ze zwyczajami panującymi u pozwanej, pracownicy przychodząc do pracy od poniedziałku do piątku zgłaszali swoją obecność J. B. lub M. L. (2), pracownikom zatrudnionym przez (...) sp. z o. o. z siedzibą w S.. Następnie jedna z tych osób odnotowywała to na kartce papieru, po czym na koniec dnia uzupełniano przygotowaną nazwiskami listę. Na każdy dzień tygodnia była sporządzana lista obecności, która następnie była wysyłana do spółki (...) sp. z o. o. z siedzibą w S.. W soboty były przygotowywane dwie listy obecności. Na podstawie jednej z nich opracowywano listę która trafiała do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. (k. 197).

Dowód:

- przesłuchanie powoda na rozprawie z dnia 5 czerwca 2018 r., (k. 88)
- zeznania świadka L. K. na rozprawie z dnia 4 grudnia 2018 r. (k. 124 verte)
- zeznania świadka J. B. na rozprawie z dnia 4 czerwca 2019 r. (k.

165)

- zeznania świadka M. L. (2) na rozprawie z dnia 4 czerwca 2019 r. (k. 166)

Pozwana prowadziła podwójną ewidencję czasu pracy powoda, w tym również w miesiącu wrześniu 2017 r. Na podstawie list nieprzekazywanych do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wypłacane było wynagrodzenie. Zgodnie z umową wynagrodzenie zasadnicze wynosiło 2.000 zł brutto, a więc 1.459,48 netto. Lista wymiaru podstawy oskładkowania z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wskazuje, iż za podstawę w przypadku powoda były uwzględniane

kwoty na poziomie 2.000 zł. Wynagrodzenie wypłacane dla powoda w formie gotówkowej wynosiło w różnych miesiącach 1.685,08 zł, 2.200,00 zł, 2.388,00 zł, 2.192,08 zł, 2.200,00 zł. netto, choć na przedłożonych listach płac nie widniejąc odpowiadające kwoty brutto.

Dnia 21 grudnia 2017 r. pozwana sporządziła pismo w którym stwierdziła, iż za trzy ostatnie miesiące pracy powód uzyskał kolejno kwoty netto: za wrzesień 2017 r. kwotę 1.427,59 zł, za październik 1.464,48 zł i za listopad 1.464,48 zł.

Dowód:

- zeznania świadka L. K. na rozprawie z dnia 4 grudnia 2018 r. (k. 124)
- karta pracy za miesiąc: wrzesień 2017, (k. 120-122)
- koperty w których było wypłacane wynagrodzenie (k. 132)
- zaświadczenie o zarobkach z dnia 21 grudnia 2017 r. (k.29)
- przesłuchanie powoda, (k. 88)

Powód wykonywał pracę w 3-osobowych grupach pod kierownictwem lidera. Jego przełożonym był B. W., zatrudniony u pozwanej od 1 sierpnia 2017 r. Powód wykonywał pracę od poniedziałku do piątku, dwa razy w miesiącu także w soboty. W soboty pracowników było zdecydowanie mniej.

Dowód:

- przesłuchanie powoda na rozprawie z dnia 5 czerwca 2018 r., (k. 88)
- zeznania świadka L. K. na rozprawie z dnia 4 grudnia 2018 r.(k. 124 verte)
- zeznania świadka B. W. na rozprawie z dnia 4 września 2018 r.,(k. 104-105)

Pracownicy Wydziału (...) sp. z o. o. w okresie spornym posługiwali się numerami telefonów:

- 71 396 72 00,
- 663 044 342,
- 663 043 889,

Dnia 29 września 2017 r. jeden z pracowników Wydział (...) sp. z o. o. zadzwonił do B. W. z informacją o konieczności przekazania wypowiedzenia powodowi.

Pracownicy tego wydziału nie pracowali w sobotę 30 września 2017 r.

B. W. pracował dnia 30 września 2017 r.

Dowód:

- zeznania świadka B. W., (k. 104-105)
- zestawienie bilingów dla numeru 71 396 72 00 (k.113-114)
- zestawienie bilingów dla numeru 663 044 342 (k.116-117)
- zestawienie bilingów dla numeru 663 043 889 (k.115)

- zestawienie bilingów dla numeru 571 448 172 z dnia 30 września 2017 r. (k. 112)

W dnia 30 września 2017 r. powód świadczyła pracę. Rano, około godziny 9:00 został poproszony przez B. W. (obecnie pracujący w spółce (...) sp. z o. o.) aby przyszedł do niego po zakończonej pracy. Powód poszedł do jego biura około godziny 12:00. Wówczas B. W. wręczył mu wypowiedzenie z wpisaną odręcznie przez B. W. datą 29 września 2017 r. obok miejsca na podpis powoda. Oświadczenie było opatrzone datą 30 września 2017 r. W treści wypowiedzenia wskazano, iż „Z dniem 30 września 2017 r. wypowiadam Panu umowę o pracę zawartą w dniu 31 stycznia 2017 r., z okresem wypowiedzenia: 1 miesiąc, który upłynie w dniu 31 października 2017 r.”. Powód złożył własnoręczny podpis na tym dokumencie w obecności B. W.. Podczas dokonywania czynności składania oświadczenia o wypowiedzeniu stosunku pracy w biurze był jedynie B. W. i A. R..

Dowód:

- oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę- znajdujące się w aktach osobowych

- zeznania świadka B. W., k. (104);

- zestawienie połączeń, (k. 111-119)

W dniu 18 października 2018 r. strona pozwana sporządziła pismo, w którym cofnęła oświadczenie o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę za wypowiedzeniem, które zostało osobiście doręczone powodowi w tym samym dniu przez M. K..

Dowód:

- przesłuchanie powoda na rozprawie z dnia 5 czerwca 2018 r., (k. 88)

- cofnięcie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem z dnia 18.10.2017r., (k. 30)

Pismem z dnia 27 października 2017r. powód poinformował pozwaną, iż skierował sprawę do sądu.

3 listopada 2017r. pozwana skierowała ponownie pismo do powoda, w którym wyraziła chęć kontynuowania zatrudnienia powoda na dotychczasowych warunkach. Powód nie odpowiedział na w/w pismo i nie powrócił do pracy.

Dowód:

- pismo powoda z dnia 27.10.2017r., (k.31)

- pismo pełnomocnika pozwanej z 03.11.2017r., (k. 32)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Powód A. R. wnosił o zasądzenie kwoty 6.000 zł tytułem odszkodowania za wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony z naruszeniem przepisów o wypowiedzeniu wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia wniesienia powództwa do dnia zapłaty, twierdząc i dowodząc, iż rozwiązano z nim umowę o pracę na czas nieokreślony za wypowiedzeniem, pomimo objęcia go ochroną przedemerytalną wynikającą z art. 39 k.p.

Pozwana zarzucała natomiast, iż powód nie pozostawał w okresie ochronnym, albowiem nie spełnił przesłanki stażu pracy. Następnie, iż nie spełnił także przesłanki wieku uprawniającego do objęcia go ochroną. Nadto podnosiła, iż z uwagi na fakt, że łącząca strony umowa była zawarta na czas określony, a z jej upływem powód i tak nie nabyłby praw emerytalnych, nie podlegał ochronie przewidzianej w art. 39 k.p.

Bezsporny pozostawał w stosunkach stron fakt bezskuteczności oświadczenia o cofnięciu złożonego przez pomyłkę – jak twierdziła strona pozwana – wypowiedzenia, a w konsekwencji, skuteczności czynności dokonania wypowiedzenia. Sporna pomiędzy stronami pozostawała data w jakiej oświadczenie o wypowiedzeniu zostało złożone - 29 czy 30 września 2017 r., a także skutki jakie za sobą niosło ustalenie tej daty w kontekście ochrony przedemerytalnej. Według stanowiska powoda wypowiedzenie zostało mu doręczone 30 września 2017 r., a więc w dacie kiedy pozostawał pod ochroną przedemerytalną. Natomiast pozwana podnosiła, iż wypowiedzenie zostało doręczone powodowi przez pomyłkę w dniu 29 września 2017 r. Z tego też względu jej zdaniem powód nie pozostawał w okresie ochronnym, ponieważ w dacie kiedy wiążąca strony umowa miałyby ulec rozwiązaniu z wpływem oznaczonego czasu na jaki została zawarta, nie nabyłby prawa do emerytury.

Analizując zebrany w sprawie materiał dowodowy, Sąd uznał za zasadne ustalenie w pierwszym rzędzie skutków materialnoprawnych złożonego powodowi oświadczenia woli w kontekście obowiązującej w procedurze cywilnej ogólnej reguły rozkładu ciężaru dowodu.

Zgodnie z zasadami prawa pracy, umowa o pracę rozwiązuje się m.in. przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Oświadczenie powinno nastąpić na piśmie – wówczas uważa się je za złożone adresatowi z chwilą prawidłowego doręczenia mu pisma zawierającego to oświadczenie (vide: wyrok SN z 20.11.2014 r., I PK 88/14). Oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu wywiera skutek prawny w momencie, w którym adresat tego oświadczenia woli mógł realnie zapoznać się z jego treścią (vide: wyrok SN z 14.6.2017 r., II PK 178/16; postanowienie SN z 23.5.2012 r., I PK 30/12, niepubl.). Dopóki więc oświadczenie nie zostanie skutecznie złożone, dopóty stosunek pracy trwa (vide: wyrok SN z 7.12.2012 r., II PK 120/12).

Kwestia ustalenia daty doręczenia adresatowi oświadczenia okazała się prawnie relewantna w okolicznościach niniejszej sprawy.

Wymaga podkreślenia, że z uwagi na fakt, iż w przepisach kodeksu pracy nie uregulowano kwestii składania oświadczeń woli, odpowiednie zastosowanie na mocy art. 300 kodeksu pracy mają w tym przypadku przepisy kodeksu cywilnego. Stosownie zatem do treści z art. 61 k.c. oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. W ocenie Sądu należy podkreślić, że skuteczne złożenie oświadczenia woli następuje także w sytuacji, w której co prawda adresat oświadczenia woli nie zna jego treści, ale miał realną możliwość zapoznania się z nią. Ta realna możliwość zapoznania się z treścią oświadczenia woli nie może być jednak pojmowana abstrakcyjnie, powinna być oceniana z uwzględnieniem okoliczności danego wypadku (vide: wyrok SN z 18.4.2012 r., V CSK 215/11; wyrok SN z 12.2.2010 r., II PK 204/09).

Co kluczowe dla okoliczności niniejszej sprawy, to na składającym oświadczenie woli spoczywa ciężar dowodu, że doszło ono do adresata w sposób umożliwiający mu – według zasad doświadczenia życiowego – zapoznanie się z jego treścią a także w jakiej dacie do tego doszło. W sytuacji gdy pracownik, mając realną możliwość zapoznania się z treścią oświadczenia woli, z własnej woli, celowo, nie podejmuje przesyłki zawierającej to oświadczenie lub odmawia przyjęcia, należy przyjąć, iż zostało mu ono skutecznie złożone. Cel regulacji art. 61 zd. pierwsze k.c. (w związku z art. 300 k.p.) jest oczywisty – chodzi o zapobieżenie uchylaniu się adresatów pism od skutków zawartych w nich oświadczeń woli (vide: wyrok SN z 18.1.2005 r., II PK 124/04 oraz wyrok SN z 8.5.2002 r., I PKN 259/01, niepubl.). Z tych to właśnie względów odmowa przyjęcia wręczanego pisma, nieodebranie prawidłowo awizowanego listu, nieprzekazanie przesyłki przez dorosłego domownika z pewnością nie mogą stanowić powodów dla stwierdzenia, że oświadczenie woli nie zostało złożone.

Na podkreślenie zasługuje również fakt, iż biorąc pod uwagę kierunek orzeczniczy obrany w aktualnym orzecznictwie Sądu Najwyższego, za datę doręczenia pisma, w ramach doręczenia zastępczego, należy przyjąć datę upływu siedmiodniowego terminu od powtórnego awizowania przesyłki (vide: wyrok SN z 5.10.2005 r., I PK 37/05, OSNP Nr 17/18/2006, poz. 263 oraz postanowienie SN z 2.7.2009 r., II UZ 20/09, niepubl.).

Na podstawie poczynionych wyżej rozważań należało przyjąć, iż to na pracodawcy spoczywał ciężar dowodu w zakresie skuteczności doręczonego oświadczenia o wypowiedzeniu umowy we wskazywanej przez siebie dacie 29 września 2017 r.

Podstawę materialnoprawną roszczenia wywodzonego przez powoda stanowił art. 39 k.p. Stosownie do jego brzmienia, 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.

Spór w sprawie, wobec podnoszonych przez strony zarzutów, sprowadzał się zatem również do ustalenia znaczenia sformułowania „jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku” na kanwie rozpoznawanej sprawy.

Przepis art. 39 k.p. kształtuje istotne ograniczenie pracodawcy w zakresie rozwiązania umowy za wypowiedzeniem, które nie dotyczy innych sposobów rozwiązania umowy o pracę. Nie została zatem przez ustawodawcę wyłączona możliwość rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron lub bez wypowiedzenia z przyczyn zawnionych lub niezawnionych przez pracownika (art. 52 k.p. i 53 k.p.) w warunkach ochrony przedemerytalnej. Zakaz z art. 39 k.p. nie wyłącza także wygaśnięcia umowy o pracę z mocy prawa, np. w razie śmierci pracodawcy lub na skutek upływu trzymiesięcznego okresu tymczasowego aresztowania pracownika (vide: S. R., Ochrona pracowników w wieku przedemerytalnym)

Zgodnie z aktualnym stanowiskiem doktryny i orzecznictwa, ustanowiony w art. 39 k.p. zakaz wypowiedzania umów o pracę nie ma jednak znaczenia powszechnego. Odnosi się wyłącznie do stosunków pracy nawiązanych na podstawie umów o pracę (vide: wyr. SN z 2.10.2013 r., II PK 12/13, MoPr 2014, Nr 3, s. 142). Rodzaj zawartej umowy, jako podstawy zatrudnienia nie ma znaczenia prawnego dla ochrony przed ustaniem stosunku pracy. Pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony podlega ochronie przedemerytalnej, nawet jeżeli zawarta umowa wygasa przed osiągnięciem przez niego wieku emerytalnego (vide: wyr. SN z 18.12.2014 r., II PK 50/14 z glosą T. Nycza, OSP 2016, Nr 1, poz. 9 oraz J. Żołyńskiego, OSP 2006, Nr 5, s. 662). W szczególności, stosunek pracy mianowanego pracownika samorządowego nie jest chroniony na podstawie art. 39 k.p., wobec czego takiemu pracownikowi przywróconemu do pracy nie przysługuje wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy (vide: wyr. SN z 2.10.2013 r., II PK 12/13, OSP 2015, Nr 2, poz. 22 z glosą H. Szewczyk). Ma on zastosowanie do wypowiedzenia złożonego po 1.6.2004 r. (wyr. SN z 6.12.2005 r., III PK 94/05, OSNP 2006, Nr 21–22, poz. 317).

Co również znaczące w kontekście rozpatrywanej sprawy, ochrona trwałości stosunku pracy pracownika w wieku przedemerytalnym polega na zakazie złożenia przez pracodawcę wypowiedzenia umowy w oznaczonym okresie, a nie na zakazie wystąpienia w tym okresie skutku wypowiedzenia złożonego przed rozpoczęciem okresu ochronnego. Przepis art. 39 k.p. nie zakazuje bowiem wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę przed rozpoczęciem okresu ochronnego, choćby rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło w czasie tego okresu (vide: wyr. SN z 6.12.2005 r., III PK 94/05, OSNP 2006, Nr 21–22, poz. 317). Ochrona przedemerytalna zawarta w art. 39 k.p. stanowi zakaz wypowiedzania umów pracownikom, którym brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego (vide: wyr. SN z 16.7.2008 r., I PK 11/08, MoPr 2008, Nr 12, s. 657). Co istotne, ochroną zatrudnienia nie są objęci tylko ci pracownicy, którzy zawarli umowy o pracę na czas do osiągnięcia wieku emerytalnego. Ochrony nie warunkuje również założenie, że pracownik powinien doczekać w zatrudnieniu na podstawie zawartej umowy o pracę na czas określony do osiągnięcia wieku emerytalnego. Zatrudnienie może być nawet okresowe u tego samego lub różnych pracodawców. Zakaz wypowiedzenia z art. 39 k.p. dotyczy zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony również wtedy, gdy zawarto ją na okres, który upływa przed osiągnięciem przez pracownika wieku emerytalnego (vide: wyr. SN z 18.12.2014 r., II PK 50/14, OSNP 2016, Nr 7, poz. 86; OSP 2016, Nr 1, poz. 9 z glosą T.M. Nycza; OSP 2016, Nr 5 z glosą J. Żołyńskiego). Wówczas aktualne staje się uzupełnienie wymaganego stażu emerytalnego, co otwiera ochronę prawną na podstawie art. 39 k.p. w kolejnym zatrudnieniu. W okresie ochrony przedemerytalnej przed wypowiedzeniem definitywnym oraz wypowiedzeniem zmieniającym dopuszczalne jest tylko rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia, albo możliwa jest zmiana istotnych warunków pracy i wynagrodzenia, ale wyłącznie

w okolicznościach wymienionych w art. 41 k.p., bądź wszczęcie odrębnej procedury dyscyplinarnej za naruszenie obowiązków członka korpusu służby cywilnej, która zakończyła się umorzeniem (vide: wyr. SN z 30.5.2017 r., II PK 129/16, Legalis). W okresie przedemerytalnym pracownikowi, któremu zmieniono warunki pracy i płacy na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z 13.3.2003 r. o szczególnych zasadach dotyczących rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników przysługuje dodatek wyrównawczy obliczony według zasad wynikających z Kodeksu pracy do końca okresu, w którym pracownik ten korzystałby ze szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem (vide: wyr. SN z 2.2.2017 r., II PK 349/15, MoPr 2017, Nr 6, s. 313). Ustawowym wiekiem emerytalnym jest wiek uprawniający do przejścia na emeryturę na podstawie przepisów EmRentU. Określony w art. 39 k.p. zakaz wypowiedzenia umowy o pracę obejmuje również pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze, którym brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia ustawowo obniżonego wieku emerytalnego, jeżeli dalszy okres zatrudnienia umożliwia im uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego ustawowo niższego wieku emerytalnego (vide: wyr. SN z 9.3.2009 r., I PK 180/08, MoPr 2009, Nr 6, s. 308; wyr. SN z 5.7.2011 r., I PK 15/11, OSNP 2012, Nr 15–16, poz. 194).

Szczególna ochrona przedemerytalna traci jednak rację bytu, gdy pracownik ma prawo do emerytury lub renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy. Taka renta jest bowiem odpowiednikiem emerytury i z perspektywy art. 39 k.p. nie ma znaczenia, czy prawo do tej renty pracownik uzyskał przed okresem ochronnym, czy też w jego trakcie. Z podanej przyczyny przepis art. 40 k.p. wyłącza stosowanie zakazu wypowiedzenia umowy o pracę ustanowionego w art. 39 k.p. niezależnie od tego, czy uzyskanie przez pracownika prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy nastąpiło przed, czy w okresie ochronnym (vide: uchw. SN z 27.1.2016 r., III PZP 9/15, OSNP 2016, Nr 8, poz. 100). Ustanowiony w art. 39 k.p. zakaz nie obejmuje czynności regulowanych aktów prawnych, które zezwalają pracodawcy na odwołanie pracownika z zajmowanego stanowiska, na przykład przepisami k.s.h. Należy jednak pamiętać, iż z przysługującej spółce z ograniczoną odpowiedzialnością swobody odwołania członka zarządu w każdym czasie (art. 203 § 1 zd. 1 k.s.h.) nie wynika wyłączenie ochrony członka zarządu zatrudnionego na podstawie umowy o pracę przed wypowiedzeniem na podstawie przepisów prawa pracy, w tym także na podstawie art. 39 k.p. (vide: post. SN z 12.8.2009 r., II PZP 8/09, OSNP 2011, Nr 3–4, poz. 37).

Na podkreślenie zasługuje również fakt, iż ochrona przed wypowiedzeniem umowy o pracę określona w art. 39 k.p. ma charakter zindywidualizowany i jednorazowy. Oznacza to, że danego pracownika ochrona ta może dotyczyć tylko raz. Nie jest dopuszczalne wydłużanie okresu ochronnego poza wymiar przewidziany w art. 39 k.p., jak również ponowne korzystanie z tej ochrony. Pracownik podlegający ochronie w rozumieniu art. 39 k.p. w związku z nabyciem prawa do emerytury z tytułu pracy w warunkach szczególnych z osiągnięciem przewidzianego krótszego niż powszechny wieku, podlega tej ochronie tylko w związku z możliwością przejścia na emeryturę np. w wieku 60 lat w przypadku mężczyzn. Oznacza to, że pracownik ten z chwilą osiągnięcia 60 lat, jeżeli nadal będzie zatrudniony, nie podlega już ochronie z art. 39 k.p. (vide: N. T., Ochrona przedemerytalna - wybrane zagadnienia)

Stosownie natomiast do brzmienia art. 24 ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych w brzmieniu obowiązującym w czasie składania powodowi oświadczenia o rozwiązaniu z nim umowy, bez względu na przyjęcie czy miało to miejsce 29 czy 30 września 2017 r. 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. (1b) Wiek emerytalny dla mężczyzn urodzonych w okresie (...) pkt. 20) po dniu 30 września 1953 r. wynosi co najmniej 67 lat.

Ustanowiony w tym przepisie wiek emerytalny dotyczy ubezpieczonych urodzonych po 31.12.1948 r., do grona których kwalifikuje się powód. Zgodnie z obowiązującą go regulacją, odstąpiono od warunku wymaganego (odpowiednio długiego) okresu ubezpieczenia (składkowego i nieskładkowego) na rzecz przesłanki prawa do emerytury polegającej na osiągnięciu wieku emerytalnego. Skoro bowiem powód urodził się (...) przesłanką uprawniającą go do przejścia na emeryturę, według wskazanego wyżej przepisu było wyłącznie osiągnięcie wymaganego wieku emerytalnego, a niejak podnosiła pozwana w odpowiedzi na pozew- spełnienie przesłanki okresu składkowego jaki osiągnąłby- jak sam przyznał dopiero w 2019 r.

Wobec powyższego, nie podlegała badaniu przez Sąd przesłanka okresu składkowego.

Dla ustalenia odzwierciedlającego rzeczywistość stanu faktycznego Sąd uznał za zasadne wyjaśnienie okoliczności prowadzących do złożenia wypowiedzenia. Wobec spornej między stronami daty doręczenia wypowiedzenia powodowi, Sąd podjął się jej określenia uwzględniając okoliczności uzasadniające rozwiązanie i podnoszoną przez pozwaną pomyłkę w tym zakresie. Na tę okoliczność przeprowadził obszernie postępowanie dowodowe polegające na zbadaniu przedłożonych do sprawy dokumentów w postaci list bilingowych złożonych co do numerów: 71 396 72 00, 663 044 342, 663 043 889 a także 571 448 172, oświadczenia o wypowiedzeniu, list potwierdzających obecność w pracy pracowników mając na względzie weryfikację ich prawdziwości. Jako dokumenty prywatne nie dysponowały one bowiem walorem środka dowodowego nadawanym dokumentom urzędowym, a stanowiły jedynie stwierdzenie treści oświadczeń woli w nich zawartych. Nadto osiłą ustaleń Sądu w tym zakresie były zeznania świadków.

Jak wynika z analizy zestawień bilingowych, co do których autentyczności Sąd nie powziął jakichkolwiek wątpliwości - miał bowiem na uwadze, iż dokumenty te nie były sporządzane bezpośrednio przez żadną ze stron - Wydział Kadr spółki L. sp. z o. o. z siedzibą w S. z zasady nie pracował w soboty. Analiza rejestrów połączeń z miesiąca września 2017 r. jednoznacznie wskazuje, iż z trzech dostępnych dla tego wydziału numerów tj. 71 396 72 00, 663 044 342, 663 043 889 nie zostało wykonane jakiegokolwiek połączenie telefoniczne. Stąd też Sąd ustalił, iż telefoniczna informacja o potrzebie przekazania powodowi wypowiedzenia dotarła do B. W. istotnie, dnia 29 września 2017 r. rano, kiedy to ze wskazanych numerów były wykonywane do niego połączenia telefoniczne.

Fakt ten nie implikuje jednak - wbrew twierdzeniom pozwanej - o fakcie złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy powodowi w tym samym dniu. Ustalenia w zakresie tego faktu oparto przede wszystkim na wiarygodnym w ocenie Sądu dowodzie z przesłuchania powoda a także ustalonym przez Sąd sposobie potwierdzania obecności u pozwanej. Należy podkreślić, iż Sąd miał na uwadze, z jaką ostrożnością należy podchodzić do dowodu z przesłuchania stron. Jednak negowanie a priori ich znaczenia dowodowego w przewidywaniu ich subiektywnego nastawienia stanowi uchybienie art. 299 k.p.c. Sąd orzekając w sprawie wziął pod uwagę, iż ma możliwość krytycznej oceny zeznań stron przy uwzględnieniu stopnia ich subiektywizmu, nie może natomiast wbrew przepisom k.p.c. negować celowości samej instytucji dowodu z przesłuchania stron (vide: orz. SN z 22.8.1950 r., C 147/50, niepubl.). Wyjaśnienia powoda były spontaniczne, obiektywne i spójne. W ocenie Sądu logicznie wywodził on o powodach swojego zwolnienia i przyczynach cofnięcia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy.

Istotna bowiem dla okoliczności sprawy była kwestia podnoszonej pomyłki przy składaniu oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę powodowi. Sąd mając na względzie zasady doświadczenia życiowego, nie znalazł innego dla tej sytuacji wytłumaczenia jak tylko zyskanie świadomości o doręczeniu powodowi wypowiedzenia w czasie objęcia go ochroną przedemerytalną post factum i próbę uniknięcia odpowiedzialności z tego tytułu. Tłumaczenie omyłką sytuacji, w której powód otrzymał adresowane do niego, podpisane przez osobę reprezentującą pracownika, opatrzone pieczęcią pismo które weryfikowane przez szereg pracowników, nie mogło w ocenie Sądu uzyskać przymiotu wiarygodności. Pozwana, na której w ramach ogólnego rozkładu ciężaru dowodu spoczywało udowodnienie, że zgodnie z jej twierdzeniami wypowiedzenie doręczono 30 września 2017 r. - nie podołała temu ciężarowi. Sama nie wykazywała jakiegokolwiek aktywności dowodowej, która potwierdzałaby wskazywane przez nią okoliczności. Nadto, nie wykonała zobowiązania Sądu z dnia 4 czerwca 2019 r. do przedłożenia dokumentów źródłowych, na podstawie których były przedkładane listy obecności złożone do akt (k. 121-122).

Na podkreślenie zasługuje bowiem fakt, iż ustalenie procesu potwierdzania obecności u pracodawcy w kontekście podnoszonej przez powoda kwestii istnienia dwóch list z czego jedna była oficjalna a druga stanowiła podstawę oskładkowania, miało kluczowe znaczenie w zakresie wiarygodności listy obecności przedłożonej do akt, zgodnie z którą powód dnia 30 września 2019 r. miałby nie świadczyć pracy.

Na brak wiarygodności twierdzeń pozwanej w zakresie daty doręczenia wypowiedzenia wskazuje również fakt przyznania okoliczności doręczenia w dniu 30 września 2017 r. w piśmie stanowiącym odpowiedź na pozew. Jediną podnoszoną tam sporną w ocenie strony pozwanej wówczas okolicznością był brak wymaganego przez powoda

okresu składkowego uprawniającego go do uzyskania emerytury. W toku kolejnych czynności procesowych kwestia daty doręczenia wypowiedzenia stała się zdaniem pozwanej sporna, bowiem zaczęła ona podnosić, iż brak ochrony przedemerytalnej wynika nie - jak wcześniej zakładała, z braku okresu składkowego, a z braku wymaganego dla objęcia ochroną wieku czterech lat poprzedzających. Ta nagła zmiana stanowiska wpłynęła również na decyzję Sądu o odmowie wiarygodności kreowanego przez nią stanu faktycznego.

Kolejno na podkreślenie zasługuje fakt braku zgodności przedkładanych przez Zakład Ubezpieczeń kwot podlegających oskładkowaniu w porównaniu do zawartości przedłożonych przez powoda kopert w których znajdowało się wynagrodzenie. Zgodnie z umową powód powinien otrzymywać comiesięcznie kwotę 1.459,48 netto. Skoro powód świadczył pracę u strony pozwanej od 31 stycznia 2017 r. do 30 października 2017 r. należało przyjąć, iż pięć przedłożonych przez niego do akt kopert, których wiarygodność nie była kwestionowana przez stronę przeciwną, a na których znajdował się tożsamy z przedłożoną przez pozwaną, listą płac numer ewidencyjny „30M” jakim był oznaczony powód, pochodziło właśnie z tego okresu. Co więcej, jak wynika z zeznań świadka L. K., z którą nie łączył powoda jakiegokolwiek stosunek uzasadniający odmowę przyznania jej zeznaniom wiarygodności, w zakładzie pracy pozwanej funkcjonowały dwie listy, jedna z nich była potocznie nazywana „zusowską”. Potwierdziły one tym samym twierdzenia powoda, iż lista przedłożona przez stronę pozwaną do akt sprawy nie stanowiła jedynej, na podstawie której było wypłacane wynagrodzenie. Zeznania te dowiodły także, iż skoro o faktycznej obecności w zakładzie pracy nie mogła stanowić wspomniana lista, a na poparcie swoich twierdzeń pozwana nie przedłożyła źródłowej, niezasadne byłoby przyjęcie, iż pozwana udowodniła bez cienia wątpliwości doręczenie powodowi wypowiedzenia w dniu 29 września 2017 r. jedynie na podstawie wskazanej listy.

W zakresie ustalania tego faktu Sąd nie dał wiary również zeznaniom B. W.. Jego twierdzenia nie znalazły potwierdzenia w zgromadzonej do akt dokumentacji.

Wobec ustalenia, że oświadczenie woli pozwanej zostało doręczone powodowi dnia 30 września 2017 r. badaniu podlegała kwestia oceny zarzutu pozwanej, że z uwagi na fakt, iż łącząca strony umowa była zawarta na czas określony, to z jej upływem powód i tak nie nabyłby praw emerytalnych, co z kolei implikuje brak ochrony przedemerytalnej.

W tym kontekście każda ze stron konsekwentnie podtrzymywała swoje stanowisko, co do interpretacji zakresu zastosowania przepisu art. 39 k.p. powołując się na rozbieżne orzecznictwo Sądu Najwyższego.

Powód wskazywał na pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w orzeczeniu z dnia 18 grudnia 2014 r., zgodnie z którym ochrona przedemerytalna obejmuje wszystkie osoby zatrudnione na umowy terminowe, także takie, których umowy – z uwagi na czas ich trwania – wygasną przed osiągnięciem przez pracownika wieku emerytalnego. Wskazano w nim iż „Ochrona zatrudnienia z art. 39 k.p. zakazuje wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony zawartej na czas upływający przed osiągnięciem przez pracownika wieku emerytalnego. Stosowanie tej regulacji (ochrony zatrudnienia) warunkują tylko dwa warunki. Pierwszy to osiągnięcie wieku przedemerytalnego, który jest krótszy od wieku emerytalnego o 4 lata. Drugi to okres zatrudnienia, który umożliwia uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem wieku emerytalnego. Wykładnia art. 39 k.p. nie uprawnia 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.”

Przeciwstawny do niego pogląd prezentowała pozwana. Zgodnie z nim, ochrona przedemerytalna miałaby nie obejmować tych pracowników, których umowa o pracę jest na tyle krótka, że rozwiąże się zanim pracownik osiągnie wiek emerytalny. Został on wyrażony w orzeczeniu Sądu Najwyższego z dnia 27 lipca 2011 r., II PK 20/11. Wskazano w nim, iż „Prawidłowa gramatyczna (językowa) wykładnia tego przepisu [art. 39 k.p.] nie pozwala na uznanie, że przewidziana w nim ochrona pracownika przed wypowiedzeniem mu umowy o pracę ma charakter bezwzględny w tym znaczeniu, że dotyczy wszystkich pracowników w "wieku przedemerytalnym" pozostających w stosunku pracy, niezależnie od tego, czy zgodnie z zawartą umową o pracę ich zatrudnienie ma ustać przed, czy też po osiągnięciu przez nich wieku emerytalnego umożliwiającego im nabycie prawa do emerytury. Części wstępnej art. 39 k.p. zawierającej stwierdzenie: "któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego"

nie można bowiem interpretować w oderwaniu od jego części końcowej, w której zawarto sformułowanie: "jeżeli okres zatrudnienia umożliwi mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku", a odkodowanie normy prawnej zawartej w tej części omawianego przepisu, z uwzględnieniem reguł wykładni językowej, z całą pewnością daje podstawę do przyjęcia, że reguluje ona co najmniej dwie sytuacje. Po pierwsze, pracownik musi w okresie nie dłuższym niż 4 lata spełnić nie tylko warunek osiągnięcia wieku emerytalnego, ale także spełnić pozostałe przewidziane ustawą emerytalną wymogi (np. legitymować się w chwili osiągnięcia tego wieku odpowiednim "stażem ubezpieczeniowym") pozwalające na uzyskanie przez niego prawa do emerytury, przy czym niemożność łącznego spełnienia obu tych warunków będzie powodować, że nie dojdzie do objęcia go ochroną z art. 39 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 marca 1977 r., I PRN 24/77, LEX nr 14370). Po drugie, pracownik spełnił już pozostałe (poza wiekiem) wymogi prawa do emerytury (np. posiada już odpowiedni staż emerytalny), jednakże nie ukończył jeszcze wieku emerytalnego i ukończy go nie później niż w ciągu 4 lat, czemu służyć ma obecnie trwające zatrudnienie. W obu przedstawionych przypadkach warunkiem objęcia pracownika ochroną przewidzianą w art. 39 k.p. jest zatem swoista ekspektatywa prawa do emerytury, która ma zostać zrealizowana w czasie trwającego aktualnie stosunku pracy. Jeśli więc łączący pracownika z obecnym pracodawcą stosunek pracy ma ulec rozwiązaniu (np. z upływem okresu, na który został zawarty) przed osiągnięciem przez niego wieku emerytalnego (lub mimo osiągnięcia wieku emerytalnego przed osiągnięciem odpowiedniego stażu emerytalnego), to art. 39 k.p. nie będzie znajdował zastosowania w stosunku do takiego pracownika."

Zdaniem Sądu rozpatrującego sprawę, za zasadną należało uznać tezę wyrażoną w aktualnym orzecznictwie Sądu Najwyższego, gdyż pogląd przeciwny prowadziłby do zastosowania wykładni zawężającej. Zgodnie z nim, wykładnia art. 39 k.p. nie uprawnia 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. Pojęcie „okres zatrudnienia” użyte w tej regulacji, to nie tylko zatrudnienie wynikające z ostatniej umowy o pracę, a w tym przypadku z umowy o pracę na czas określony. Pracownik może posiadać okres zatrudnienia wystarczający do uzyskania emerytury już przed podjęciem zatrudnienia w okresie przedemerytalnym. Ochrona zatrudnienia na podstawie art. 39 k.p. ma charakter podmiotowy, którego zasadnicza kauzalność wynika z osiągnięcia określonego wieku przedemerytalnego. Tłumaczy to dlaczego ochrona ta ma tak szeroki zakres (dla zatrudnionych na podstawie umów o pracę) i polega na zakazie wypowiedzania umów o pracę tym pracownikom, którzy pozostają w zatrudnieniu w wieku przedemerytalnym i posiadają staż emerytalny umożliwiający im uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem wieku emerytalnego. Nie ma – zdaniem SN - podstaw aby obecnie przyjmować odmienną (zweżającą) wykładnię.

Na podkreślenie zasługuje fakt, iż z regulacji nie wynika, że ochrona zatrudnienia (art. 39 k.p.) obejmuje tylko tych, którzy umowę o pracę na czas określony mają zawartą co najmniej na czas do osiągnięcia wieku emerytalnego. Wówczas ochrona taka w wielu przypadkach może być bezprzedmiotowa, jednak nie można wykluczyć choćby instrumentalnego stosowania przepisów i zawierania umów na czas określony nie sięgający wieku emerytalnego, by uwolnić się od zakazu wypowiedzenia. Ochrony z art. 39 k.p. nie warunkuje też założenie, że pracownik ma doczekać w zatrudnieniu na podstawie zawartej umowy na czas określony do wieku emerytalnego. Przeciwnie, zgodnie z poglądem Sądu Najwyższego na którym Sąd oparł swoje rozstrzygnięcie w omawianym zakresie, zatrudnienie może być nawet okresowe u tego samego lub różnych pracodawców, jednak z obowiązywaniem zakazu wypowiedzenia z art. 39 k.p.

Odmiennie sytuacja kształtowałaby się, kiedy powód posiadałby uprawnienia emerytalne stwierdzone prawomocną decyzją. Zakaz wypowiedzenia umowy o pracę wynikający z art. 39 k.p. nie dotyczy bowiem 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, jakemu służy tego typu ochrona, nie występuje 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 (vide: 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 zawieszane z uwagi na kontynuowanie przez niego zatrudnienia (vide: por. wyr. SN z 16.2.2017 r., II PK 375/15, Legalis).

Co istotne, zakaz z art. 39 k.p. nie chroni również pracownika, który uzyskał prawo do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy (art. 40 k.p.). Pracodawca będzie mógł zatem wypowiedzieć umowę o pracę pracownikowi, który uzyskał decyzję o przyznaniu renty w okresie przedemerytalnym.

Z omówionych wyżej przyczyn, za zasadne należało uznać roszczenie wywiedzione przez powoda o niezgodnym z prawem rozwiązaniem z nim umowy o pracę w czasie pozostawania przez niego w okresie ochrony przedemerytalnej.

W sprawie bezsporne było, że strony łączyła umowa o pracę na czas określony (od 31 stycznia 2017 r. do 30 stycznia 2018 r.). Zgodnie więc z art. 50 § 4 k.p. w zw. z art. 50 § 3 k.p., powodowi przysługiwało odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, jednak nie więcej niż za 3 miesiące. Był więc uprawniony do odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, albowiem jego umowa o pracę miała trwać dłużej niż 3 miesiące (do 31 stycznia 2018 r.). Powód miał ustalone wynagrodzenie na poziomie 2.000,00 zł brutto. Zatem równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia stanowiła kwotę 6.000,00 zł brutto (3 x 2.000,00 zł) i taką też kwotę, Sąd zasądził na jego rzecz w pkt I sentencji wyroku.

O ustawowych odsetkach za opóźnienie, Sąd rozstrzygnął przy zastosowaniu art. 481 § 1 k.c. w zw. art. 300 k.p. Zgodnie z poglądem przyjętym w judykaturze, odszkodowanie staje się wymagalne w momencie doręczenia odpisu pozwu żądającego zasądzenia odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. W niniejszej sprawie zakomunikowanie pozwanej żądania zasądzenia odszkodowania miało miejsce na rozprawie w dniu 13 marca 2018 r. W związku z czym pozostawała ona w zwłoce od 14 marca 2018 r., a nie w momencie doręczenia podpisu pozwu o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne. Dlatego też w pkt II sentencji wyroku, Sąd oddalił roszczenie o odsetki za okres od 12 grudnia 2017 r. (data doręczenia pozwanej odpisu pozwu) do 13 marca 2018 r.

Orzeczenie o kosztach w punkcie II sentencji wyroku, znajduje podstawę w treści art. 98 § 1 k.p.c. zgodnie z którym, strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Reguła ta dotyczy także spraw rozpatrywanych przez sądy pracy. W myśl art. 98 § 3 k.p.c., do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez adwokata zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego adwokata, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez Sąd osobistego stawiennictwa strony. W niniejszej sprawie kosztami poniesionymi przez powoda, który wygrał proces były koszty wynagrodzenia pełnomocnika go reprezentującego, które zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. poz. 1800 ze zm.), wynosiły 180,00 zł. Sąd nie uwzględnił jednak wniosku pełnomocnika powoda o zasądzenie kosztów w wysokości sześciokrotności stawki minimalnej, albowiem sprawa nie była ani skomplikowana ani zawiła. Nie uzasadniał tego również ani niezbędny nakład pracy ani wkład pracy pełnomocnika albowiem poświęcony czas nie był znaczny i nie odbiegał od typowej sprawy pracowniczej.

W punkcie IV sentencji wyroku nie opłaconymi przez powoda kosztami sądowymi, od uiszczenia których był on zwolniony z mocy ustawy, Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.) w zw. z art. 98 k.p.c., obciążył pozwaną jako przegrywającą proces. Obejmowały one stosunkową opłatę sądową od pozwu w wysokości 400,00 zł (art. 13 ust. 1 pkt 4 w zw. z art. 3 ust. 2 pkt 1 u.k.s.c.) oraz wydatki związane z kosztami poniesionym przez świadka w związku ze stawiennictwem w sądzie na wezwanie Sądu (art. 5 ust. 1 pkt 2 w zw. z art. 97 u.k.s.c.), przyznane prawomocnym postanowieniem z 9 lipca 2019 r., w wysokości 100,30 zł. Łącznie było to więc 500,30 zł.

O rygorze natychmiastowej wykonalności w pkt V sentencji wyroku orzeczono na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. Z ustaleń dokonanych w toku postępowania wynika, że wynagrodzenie powoda zostało określone na kwotę 2.000,00 zł brutto.

Sąd oparł dokonane w sprawie ustalenia faktyczne na źródłach dowodowych w postaci dokumentów przedłożonych przez strony. W ocenie Sądu w większości brak było przesłanek do kwestionowania. Stanowiły one dowód na okoliczność treści oświadczeń woli w nich stwierdzonych. Za niewiarygodne jednak uznał Sąd twierdzenia oparte

na dokumencie oświadczenia o rozwiązaniu umowy z zachowaniem okresem wypowiedzenia - wpisanej tam dacie. Nadpisanie jej przez osobę która wręcza wypowiedzenie, a nie przez jej adresata w miejscu w którym on powinien to zrobić, nie może stanowić dowód faktów w niej stwierdzonych. Dodatkowo w sytuacji gdy daty tej dotyczył spór, dokument ten w zakresie jej poświadczenia nie może zostać uznany za autentyczny. Oceny zeznań świadków oraz wyjaśnień powoda, Sąd dokonał w kontekście całego zebranego w sprawie materiału dowodowego. W większości Sąd uznał je za wiarygodne, gdyż korespondowały ze sobą oraz z wiarygodnymi dowodami z dokumentów.

Mając powyższe na uwadze, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.