

Sygn. akt IV P 542/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 sierpnia 2014 r.

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

Przewodniczący: SSR Izabela Wawrzynów

Ławnicy: D. S., U. O.

Protokolant: Agnieszka Kohyt

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 21 sierpnia 2014 r. w. W.

sprawy z powództwa D. K.

przeciwko (...) Sp. z o.o.w. W.

o zapłatę odszkodowania

I. zasądza od strony pozwanej (...) Sp. z o.o.

w. W. na rzecz powódki D. K. kwotę 5069,61 zł brutto (pięć tysięcy sześćdziesiąt dziewięć złotych sześćdziesiąt jeden groszy) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę;

II. w pozostałym zakresie powództwo oddala;

III. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

IV. koszty sądowe zalicza na rachunek Skarbu Państwa;

V. wyrokowi w pkt I. nadaje rygor natychmiastowej wykonalności.

UZASADNIENIE

Powódka D. K. w dniu 14.04.2014r. /stempel pocztowy – k. 9/ wniosła pozew przeciwko stronie pozwanej (...) Sp. z o.o.w. W., w którym domagała się zasądzenia od strony pozwanej na swoją rzecz kwoty 50.000 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę oraz zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych.

Powódka na rozprawie w dniu 10.07.2014r. ostatecznie sprecyzowała swoje żądanie oświadczając, że domaga się zapłaty kwoty 50.000 zł tytułem odszkodowania za utracone zarobki w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę, naruszającym art. 39 kp.

W uzasadnieniu pozwu powódka podniosła, że od dnia 15 czerwca 2011r. była zatrudniona w pozwanym zakładzie początkowo, na podstawie umowy na okres próbny, a następnie na podstawie dwóch umów o pracę na czas określony. Ostatnia umowa o pracę miał trwać do dnia 14 września 2017r. i przekraczała moment uzyskania przez powódkę emerytury, na którą mogłaby przejść w grudniu 2016r. Tym samym wypowiedzenie jej umowy o pracę w dniu 8.04.2014r. zostało złożone z naruszeniem przepisów o ochronie przedemerytalnej pracownika.

Ponadto powódka zarzuciła stronie pozwanej mobbing, nierówne traktowanie oraz przymuszanie do codziennej pracy w godzinach nadliczbowych podczas zmiany nocnej.

Dalej powódka wskazała, że prawdziwą podstawą rozwiązania umowy było jej zwolnienie lekarskie, na którym przebywała w dniach 17-28.03.2014r.

Kwotę dochodzonego odszkodowania powódka uargumentowała wysokością możliwego do uzyskania wynagrodzenia liczonego do czasu uzyskania przez nią prawa do emerytury.

Strona pozwana (...) Sp. z o.o.w. W.w odpowiedzi na pozew z dnia 24.06.2014r. /stempel pocztowy - k. 28/ jak i na rozprawie w dniu 21 sierpnia 2014r. uznała powództwo w zakresie zarzutu naruszenia art. 39 k.p. oraz zasadności odszkodowania w kwocie 5069,61 zł tj. w wysokości odpowiadającej trzymiesięcznemu wynagrodzeniu powódki. Ponadto wniosła o oddalenie powództwa w pozostałym zakresie oraz zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu tak zajętego stanowiska strona pozwana przyznała, że rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z powódką nastąpiło z naruszeniem art. 39 k.p., na skutek niedopatrzenia pracownika działu kadr. W związku z czym ostatecznie, uznała za zasadne przyznanie powódce odszkodowania w wysokości jej trzymiesięcznego wynagrodzenia.

Dalej strona pozwana zaprzeczyła aby w jej zakładzie pracy dochodziło do mobbingu, nierównego traktowania pracowników oraz przekraczania norm czasu pracy. Ponadto strona pozwana wskazała, że powódka nie określiła na czym miałyby polegać zarzucane przewinienia pracownicze pracodawcy. Tym samym okoliczność ta nie została przez powódkę udowodniona. Zaś okoliczność zatrudniania powódki na umowę na czas określony, przy takim samym zakresie pracy jak miało to miejsce w przypadku pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony – nie świadczyło o nierównym traktowaniu pracowników, a spowodowane było jedynie krótszym okresem zatrudnienia powódki od pozostałych pracowników magazynu.

W oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka D. K.była zatrudniona u strony pozwanej (...) Sp. z o.o.w. W.w okresie od 16.06.2011r. do 26.04.2014r., początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próby, następnie w oparciu o trzy kolejno po sobie zawierane umowy na czas określony, w wymiarze $\frac{3}{4}$ czasu pracy, na stanowisku magazyniera.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent wypoczynkowy wynosiło 1.689,87 zł brutto

Dowód: umowa o pracę z dnia 15.06.2011r. – k. 5;

umowa o pracę z dnia 15.09.2011r. – k. 6;

umowa o pracę z dnia 15.09.2012r. – k. 7;

zaświadczenie o zarobkach powódki – k. 23.

Powódka przez cały okres zatrudnienia nigdy nie składała stronie pozwanej wniosku o zatrudnienie jej na czas nieokreślony ponieważ, w tym samym okresie, pracowała i pracuje w dalszym ciągu, na cały etat w punkcie sprzedaży (...) Sportowego Sp.z o.o., otrzymując miesięczne wynagrodzenie 1.700 zł.

Okoliczność bezoporna

W dniu 8.04.2014r. powódka otrzymała pismo – rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z zachowaniem dwu tygodniowego terminu wypowiedzenia tj. z dniem 24.04.2014r., na podstawie art. 30 § 1 pkt. 2 k.p.

Dowód rozwiązanie umowy o pracę z dnia 8.04.2014r. – k. 8;

Powódka w chwili złożenia jej oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem objęta była ochroną przedemerytalną z art. 39 k.p.

Okoliczność bezsporna

Mając na uwadze powyższe ustalenia stanu faktycznego Sąd zważył co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie jedynie w części, jako uzasadnione co do naruszenia przepisów o rozwiązywaniu umów terminowych w okresie ochrony przedemerytalnej pracownika.

W pierwszej kolejności wskazać należy, iż stan faktyczny w sprawie był zasadniczo bezsporny i wynikał w sposób spójny i konsekwentny ze złożonych dokumentów oraz przesłuchania powódki.

Strona pozwana przyznała, że powódka w chwili rozwiązania z nią stosunku pracy podlegała ochronie przedemerytalnej przewidzianej w art. 39 k.p. zgodnie, z którego treścią pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku.

Ostatnia umowa na czas określony zawarta została do dnia 14.09.2017r., a powódka uzyskałaby wiek emerytalny w grudniu 2016r. Wobec czego wypowiedzenie złożone zostało z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów terminowych o pracę tj. poprzez naruszenie udzielonej przez ustawodawcę ochrony przedemerytalnej pracownika.

Ostatecznie strona pozwana uznała roszczenie o zapłatę odszkodowania, od początku zaś uznając je co do zasady. Błędnie jednak w odpowiedzi na pozew upatrywała, jako podstawę wyliczenia odszkodowania art. 47¹ k.p. w zw. z art. 45 k.p. w myśl których odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższy jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Strony łączyła umowa o pracę na czas określony, zatem po myśli art. 50 § 3 k.p. jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzeniu tejże umowy, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Odszkodowanie to przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miał trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące - § 4.

Mając na uwadze, że łącząca strony umowa o pracę na czas określony zawarta zastała do dnia 14.09.2017r. a oświadczenie o rozwiązaniu tejże umowy o pracę za wypowiedzeniem nastąpiło na dzień 26.04.2014r. z jednoczesnym naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów terminowych – stwierdzić należy, że powódce przysługuje od strony pozwanej odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za 3 miesiące, gdyż upływ czasu na jaki została zawarta umowa przekroczył limit przewidziany w wyżej powołanym przepisie.

Stosownie do § 2 ust 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29.05.1998r. – w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. Nr 62, poz. 289 ze zm.) odszkodowanie przysługujące pracownikowi, o którym mowa w art. 50 § 1 i 4 k.p. oblicza się na zasadach obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop.

Strona pozwana wskazała, że średnie wynagrodzenie brutto powódki, liczone jak ekwiwalent za urlop wynosi 1.689,87 zł. Tym samym kwota należnego powódce odszkodowania wyniosła 5.069,61 zł – o czym Sąd zasądził w pkt I sentencji wyroku.

Powódka w toku procesu domagała się łącznej kwoty 50.000zł tytułem odszkodowania, na jej większą część, ponad zasądzoną kwotę, składać się miała kwota utraconego przez powódkę wynagrodzenia za pracę, obliczonego do dnia 14 września 2017r.

Zgodnie z podzielanym przez orzekający Sąd stanowiskiem doktryny i judykatury zasądając utracone korzyści należy uwzględnić wyłącznie takie następstwa w majątku poszkodowanego, które rozsądnie rzecz oceniając, wedle doświadczenia życiowego, w danych okolicznościach konkretnej sprawy, można by było przewidzieć, że wzbogaciłby one jego majątek. (K. Zagrobelny [w] Kodeks cywilny. Komentarz, pod red. E. Gniewka i M. Machnikowskiego, art. 361 k.c., Legalis). Jednocześnie utracone korzyści muszą być przez żądającego ich naprawienia, wykazane z tak daleko idącym prawdopodobieństwem, iż praktycznie w świetle doświadczenia życiowego można założyć, iż utrata tych korzyści rzeczywiście miała miejsce (wyr. SN z 21.6.2002 r., IV CKN 382/00, L.).

Na uwadze należy przy tym mieć fakt, iż zasady wyliczania odszkodowania na zasadach art. 50 k.p. traktować należy jako *lex specialis* względem art. 361 k.c. definiującego ogólne zasady odpowiedzialności odszkodowawczej. Zgodnie z treścią wskazanego przepisu zobowiązany do odszkodowania ponosi odpowiedzialność tylko za normalne następstwa działania lub zaniechania, z którego szkoda wynikła - § 1. Zarazem w braku odmiennego przepisu ustawy lub postanowienia umowy, naprawienie szkody obejmuje straty, oraz korzyści, które mógłby osiągnąć, gdyby mu szkody nie wyrządzono.

Art. 50 k.p. jednoznacznie konstruuje zasady odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy względem pracownika za naruszenie przepisów o wypowiedaniu umów terminowych. Odszkodowanie to obejmuje właśnie szkodę stanowiącą utracony zarobek a nie szkodę rzeczywistą. Szkoda jaką ponosi pracownik przy umowie na czas określony to zarobki, jakie utracił za okres trwania kontraktu. Odszkodowanie to jednak nie może przekroczyć wynagrodzenia, jakie pracownik osiągnąłby za okres trzech miesięcy (wyrok SN z dnia 18.10.1990r., I PR 323/90, L.). Tym samym stwierdzić należy, że ustawodawca ściśle limituje wysokość odszkodowania obejmującego utracone przez pracownika wynagrodzenie i nie obejmuje ono dalszych potencjalnie utraconych korzyści. Nadto brak jest podstaw aby twierdzić, że powódka pracowała u strony pozwanej do końca trwania umowy, choć powódce strona pozwana cyklicznie oferowała nowe umowy – zawsze były to umowy na czas określony. Dodatkowo należy mieć na uwadze, iż zakres ochrony z art. 39 k.p. nie tworzy bezwzględnej protekcji uprzywilejowanego pracownika przed rozwiązaniem stosunku pracy.

Ponadto powódka w żaden inny sposób nie wykazała, aby utraciła jakiejkolwiek korzyści w dochodzonej wysokości. Nie postawiła żadnych skonkretyzowanych tez ani dowodów na poparcie swojego żądania.

Ostatecznie odnieść się należy do żądań związanych z podnoszonym pierwotnie zarzutem stosowania wobec powódki mobbingu, nierównego traktowania oraz przymuszania do codziennej pracy w godzinach nadliczbowych podczas zmiany nocnej. Również i tutaj powódka nie skonkretyzowała swoich roszczeń, ani nie podniosła konkretnych zarzutów. Nie wskazała kto dokładnie dopuszczał się działań dyskryminacyjnych wymierzonych w jej kierunku, ani na czym one właściwie polegały. Ostatecznie nie zaoferowała w tym przedmiocie żadnych dowodów.

Zgodnie z treścią art. 94³ § 1 k.p. Pracodawca jest zobowiązany przeciwdziałać mobbingowi. Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia za doznaną krzywdę - § 3. Pozwana w toku procesu nie podniosła żadnego twierdzenia aby poniosła szkodę w postaci rozstroju zdrowia ani też nie przedłożyła żadnego dowodu na poparcie swojego żądania.

Również w przedmiocie roszczenia o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji powódka nie sprecyzowała na czym miałyby polegać zachowania dyskryminacyjne strony pozwanej oraz nie zaoferowała żadnych dowodów w tym przedmiocie. Wskazała jedynie, iż nierówne traktowanie miało polegać na niezatrudnieniu jej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, przy czym jak sama zeznała, przez cały okres zatrudnienia nie zabiegała u strony pozwanej o zawarcie takiej umowy, ponieważ w tym samym czasie była i jest w dalszym ciągu zatrudniona u innego pracodawcy.

Podobnie kwestia przepracowanych godzin nadliczbowych nie została przez powódkę w żaden sposób udowodniona. Zakwestionowała ona jedynie rzetelność sporządzonej przez stronę pozwaną ewidencji czasu jej pracy, nie wskazując dokładnie na czym nie oferując przy tym żadnych środków dowodowych na poparcie swojego zarzutu.

Zgodnie z art. 6 k.c. ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne. Normie tej w warstwie procesowej odpowiadają art. 3 k.p.c., zgodnie z którym strony zobowiązane są dawać wyjaśnienia co do okoliczności sprawy i art. 232 k.p.c., według którego strony są zobowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne.

Wobec tego uznać należy powyższe twierdzenia powódki za niezasadne, a ponadto za nie udowodnione.

Tym samym stwierdzić należy, że powódka nie podolała spoczywającemu na niej ciężarowi procesowemu w zakresie wykazania zasadności swojego roszczenia ponad kwotę odszkodowania przewidzianą w art. 50 k.p. - o czym Sąd zasądził w pkt II sentencji wyroku.

Powódka przegrała sprawę w 90 % wobec czego na mocy art. 100 zd. drugie k.p.c. Sąd włożył na powódkę obowiązek zwrotu całości kosztów sądowych, gdyż strona pozwana uległa tylko co do nieznacznej części swego żądania tj. w 10%.

Wysokość kosztów zastępstwa procesowego należnych stronie pozwanej Sąd ustalił na podstawie § 11 ust. 1 pkt. 1) rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. - w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (j. t. Dz.U. z 2013 r. poz. 490 ze zm.), tj. wynoszą one 60 zł. – o czym Sąd zasądził w pkt. III sentencji.

O niepokrytych kosztach sądowych Sąd orzekł w oparciu o art. 113 u.k.s.c., stwierdzając brak podstaw do obciążenia nimi którejkolwiek ze stron (pkt IV wyroku).

Sąd w pkt. V sentencji nadał rygor natychmiastowej wykonalności wyrokowi w zakresie żądania uznanego przez pozwanego zgodnie z treścią art. 333 §1 pkt 2) w myśl, którego Sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności jeżeli zasądza roszczenie uznane przez pozwanego.

Z: odnotować w rep

Odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć powódce z pouczeniem o apelacji.

(...) dni

W. 25 sierpnia 2014r.