

Sygn. akt IV P 17/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 marca 2016 roku

Sąd Rejonowy - Sąd Pracy w Ząbkowicach Śląskich IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący: SSR Tomasz Fudali

Ławnicy: Jolanta Rutkowska, Izabela Skowron-Cisak

Protokolant: Bernadetta Mączka

po rozpoznaniu w dniu 01 marca 2016 roku w Ząbkowicach Śląskich

na rozprawie

sprawy z powództwa: **S. C.**

przeciwko: **(...) Sp. z o.o. w D.**

o zapłatę odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę

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

w D. na rzecz powoda S. C. kwotę 9.000,00

(słownie: dziewięć tysięcy) złotych tytułem odszkodowania za niezgodne prawem wypowiedzenie umowy o pracę;

II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 77,00 (słownie: siedemdziesiąt siedem) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu;

III. nakazuje stronie pozwanej (...) Sp. z o.o.

w D. uiścić na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego

w Z. kwotę 450,00 (słownie: czterysta pięćdziesiąt) złotych tytułem opłaty stosunkowej od pozwu, której powód, jako pracownik wnoszący powództwo, nie miał obowiązku uiścić;

IV. wyrokowi w punkcie I do kwoty 3.406,21 (słownie: trzy tysiące czterysta sześć złotych dwadzieścia jeden groszy) złotych nadaje rygor natychmiastowej wykonalności.

Sygn. akt IV P 17/16

UZASADNIENIE

Powód S. C. w pozwie skierowanym przeciwko stronie pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w D. wniósł o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach, jak również domagał się zasądzenia od pozwanego pracodawcy na swoją rzecz kwoty 40.000,00 zł tytułem odszkodowania za utratę zdrowia.

Uzasadniając tak zgłoszone żądania powód wskazał, iż w pozwanym zakładzie pracy jest zatrudniony od 06.08.2007 r. na podstawie kolejno zawieranych umów o pracę na stanowisku operatora maszyn w pełnym wymiarze czasu pracy, zaś pismem z dnia 24.09.2014 r. pozwany pracodawca złożył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu łączącej strony umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia.

W pierwszej kolejności powód podniósł, iż w 2015 roku w wieku 60 lat nabywa prawa do emerytury i w tej sytuacji „chroni go ustawa o ochronie emerytalnej”.

Ponadto powód zakwestionował podane przez pozwanego przyczyny uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę podnosząc, iż zawsze sumiennie, solidnie i rzetelnie wykonywał powierzone mu obowiązki pracownicze, przy czym w okresie zatrudnienia w pozwanej spółce pracował na różnych stanowiskach pracy i niejednokrotnie jako operator obsługiwał jednocześnie kilka maszyn.

Kolejno powód podniósł, że kierowane w stosunku do jego osoby zarzuty dotyczące nieprzestrzegania ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, w tym także poprzez dopuszczenie w dniu 22.09.2014 r. do produkcji drutu bez wypełnienia oraz próby zatajenia tej informacji przed przełożonym, są bezpodstawne i krzywdzące.

Powód wyjaśnił, że nie ponosi winy za zaistniały jak wyżej stan rzeczy i stwierdzone nieprawidłowości, zaś decyzja pozwanego o rozwiązaniu z nim umowy o pracę wywołała u powoda rozstrój zdrowia.

Powód, jak następnie wskazał, jest jedynym żywicielem rodziny, posiada na utrzymaniu małżonkę i w świetle powyższego konsekwentnie wnosi o przywrócenie go do pracy w pozwanej spółce na poprzednich warunkach zatrudnienia, gdyż „chce jeszcze pracować i doczekać emerytury”.

Pismem procesowym z dnia 02.10.2014 r. powód, z uwagi na pogarszający się stan jego zdrowia, rozszerzył powództwo i wniósł o zasądzenie od strony pozwanej na swoją rzecz odszkodowania w kwocie 70.000,00 zł, natomiast pismem procesowym z dnia 04.12.2014 r. powód cofnął pozew w zakresie tak zgłoszonego żądania, zaś w pozostałej części podtrzymał roszczenie zmierzające do reaktywowania łączącego strony stosunku pracy.

Na rozprawie sądowej w dniu 24.03.2015 r. powód zmienił roszczenie w ten sposób, że wniósł o zasądzenie od strony pozwanej na swoją rzecz kwoty 6.300,00 zł netto, odpowiadającej trzymiesięcznemu wynagrodzeniu za pracę powoda, tytułem odszkodowania za nieuzasadnione i niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę przez pozwanego pracodawcę.

Z kolei na rozprawie w dniu 01.03.2016 r. swoje roszczenie odszkodowawcze z powyższego tytułu prawnego powód określił na kwotę 9.000,00 zł brutto, a nadto wniósł o zasądzenie od pozwanego na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych.

Strona pozwana (...) Sp. z o.o. z siedzibą w D. wniosła o oddalenie powództwa w całości i o zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych oraz opłaty skarbowej od pełnomocnictwa.

Pozwany pracodawca w pierwszej kolejności podniósł, iż roszczenie powoda jest w całości bezzasadne.

Pozwany przyznał natomiast, że strony łączył stosunek pracy i w dniu 24.09.2014 r. pracodawca złożył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, zaś swoją decyzję w tym zakresie uzasadnił czterema przesłankami, które należy rozpatrywać w spójnym związku.

Kolejno strona pozwana zaakcentowała, że zachowanie powoda w trakcie wykonywania pracy bardzo często łamało podstawowe zasady bezpieczeństwa, naruszało obowiązki pracownicze i było niestosowne zarówno wobec przełożonych, jak i współpracowników.

Pozwany stwierdził następnie, że w złożonym powodowi w dniu 24.09.2014 r. oświadczeniu przedstawił, iż przyczyną rozwiązania umowy o pracę jest m.in. nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych polegające na (pkt 1 wypowiedzenia) nieprzestrzeganiu organizacji i porządku w procesie pracy, wskazując jednocześnie na dwa najważniejsze, konkretne naruszenia, niosące za sobą uciążliwe skutki majątkowe dla pracodawcy, tj. dopuszczenie w

dniu 22.09.2014 r. do wyprodukowania wadliwego drutu, a mianowicie drutu bez wypełnienia (o łącznej masie ok. 500 kg), przy jednoczesnym zatajeniu tego zdarzenia przed pracodawcą.

Wobec przedstawionej przez powoda perspektywy wydarzeń, pozwany w dalszej kolejności przedstawił własną wersję i przebieg zdarzenia w miejscu pracy w dniu 22.09.2014 r. z udziałem powoda, w wyniku którego to pracodawca stwierdził w/w naruszenie przez powoda obowiązku prawidłowego i właściwego wykonywania powierzonych mu czynności pracowniczych.

Strona pozwana podkreśliła następnie, że we wcześniejszym okresie naruszenia obowiązków pracowniczych oraz zasad BHP przez powoda przejawiały się m.in. (pkt 4 wypowiedzenia) brakiem kontroli w dniu 06.05.2014 r. stanu wypełnienia pojemników cieczą myjącą stal z oleju, co stworzyło realne zagrożenie życia lub zdrowia poprzez porażenie prądem lub poślizgnięcie się na śliskiej powierzchni.

Ponadto naruszenia tego rodzaju nie były jednorazowe, incydentalne, lecz powtarzały się i z tego też względu z powodem przeprowadzone zostały dwukrotnie rozmowy dyscyplinujące, aż ostatecznie w dniu 08.05.2014 r. pracownikowi udzielono kary porządkowej upomnienia.

Innym incydentem, jak dalej wyjaśnił pozwany, było naruszenie przez powoda zasad BHP podczas akcji „5S” w dniu 31.03.2014 r. polegającej na sprzątaniu linii formujących przez wszystkich pracowników tych linii, zaś kolejne naruszenie obowiązków pracowniczych z udziałem powoda powtórzyło się w dniu 18.07.2014 r. na zmianie pracownika M. C..

Ponadto strona pozwana podniosła, że w wypowiedzeniu umowy o pracę wskazała także, iż drugą, jednakowo istotną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę było naganne zachowanie powoda, przejawiające się m.in. (pkt 2 wypowiedzenia) niestosownym zachowaniem wobec przełożonego J. B. w obecności współpracowników oraz wobec kierownika innego działu R. L..

W tej sytuacji, która miała miejsce w zakładzie pracy w dniu 21.05.2014 r., powód używał licznych wulgaryzmów, przeszkadzając J. B. i R. L. w rozwiązaniu problemu jakościowego ze zbyt wysokim poziomem wodoru na drucie EH.

W związku z tym zdarzeniem powód w dniu 21.05.2014 r. został ukarany karą upomnienia, którą to karę porządkową, tak samo jak poprzednią, zaakceptował, nie wnosząc od niej sprzeciwu do pracodawcy.

W tym miejscu pozwany pracodawca podkreślił, że zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę może być wcześniejsze nałożenie na pracownika kary porządkowej, zaś zwolniony pracownik nie może skutecznie kwestionować takiego wypowiedzenia, jeżeli od zastosowanej wobec niego kary porządkowej nie odwołał się do sądu pracy.

W ocenie strony pozwanej, niedopuszczalnym zachowaniem powoda w długookresowej postaci było także (pkt 3 wypowiedzenia) wywoływanie konfliktów w miejscu pracy i brak umiejętności pracy w zespole, skutkujące odpowiednią liczbą skarg współpracowników na nieakceptowane zachowania powoda.

Odnosząc się do twierdzeń powoda zgłoszonych w pozwie, iż w 2015 r. nabywa on „prawo do emerytury na 60 lat” na podstawie ustawy „ o ochronie emerytalnej” pozwany wyraźnie zaakcentował, iż powód wcale nie zarzuca, że znajduje się w okresie ochronnym, o którym mowa w przepisie art. 39 k.p.

Zdaniem strony pozwanej, powód pozostaje jednak w błędzie, gdyż zgodnie z przepisem art. 24 ust. 1b pkt 20 ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (jednolity tekst: Dz. U. z 2013 r., poz. 1440), prawo do emerytury nabywa on dopiero w czerwcu 2022 r., bowiem powód urodził się w dniu (...)

W tej sytuacji pozwany stoi na stanowisku, że ewentualny okres ochronny, który może mieć na myśli powód, zgodnie z przepisem art. 39 k.p. przysługuje pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, a zatem okres ten w przypadku powoda rozpoczyna się dopiero w czerwcu 2018 r.

Na marginesie pozwany zauważył również, iż powołana przez powoda ustawa o ochronie emerytalnej nie istnieje.

Dodatkowo pozwany podniósł, że powód przed rozpoczęciem pracy, jak również w trakcie trwania stosunku pracy, nie przedstawił stronie pozwanej, mimo jej żądania, wszystkich dokumentów dotyczących poprzedniego zatrudnienia.

Z uwagi na powyższe strona pozwana stwierdziła, że składając powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia nie posiadała wiedzy ani świadomości pozwalającej jej na należyłą ocenę, czy powód znajduje się w okresie ochronnym przewidzianym w art. 39 k.p. i tym samym działała w przekonaniu, że okres ochronny zgodnie z prawem oraz stanem faktycznym powodowi nie przysługuje.

Z ostrożności procesowej, jedynie w razie ewentualnego uznania przez sąd, że powód faktycznie objęty był okresem ochronnym na podstawie art. 39 k.p. w chwili wypowiedzenia mu umowy o pracę, strona pozwana podkreśliła, że nie miała o tym wiedzy, a zatem działała w takim przypadku pod wpływem błędu, w który wprowadził ją powód swoim świadomym działaniem i był to błąd istotny, w sytuacji wypełniającej dyspozycję przepisu art. 86 § 1 i 2 k.c.

Pozwany pracodawca argumentował również, iż w żadnym razie nie wypowiedziałby umowy o pracę pracownikowi, któremu rzeczywiście brakuje cztery lata do uzyskania prawa do emerytury, gdyż byłoby to działanie nierozsądne i niezgodne z prawem.

Konkludując pozwany wywiódł, że takie działanie powoda należy ocenić przez pryzmat art. 8 k.p., który to przepis stanowi, że nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno – gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego i takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.

Mimo wszystko, w ocenie pozwanego pracodawcy, powód nie znajduje się w okresie ochronnym przewidzianym w art. 39 k.p. i w tej mierze pozwany powołał się dodatkowo na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 2008 r., sygn. akt I BP 51/2007 (L.. pl nr (...)).

Ze względów wyżej przytoczonych pozwany wniósł zatem konsekwentnie o oddalenie powództwa w całości jako bezzasadnego.

Sąd ustalił w sprawie następujący stan faktyczny:

Powód S. C. był zatrudniony przez stronę pozwaną (...) Sp. z o.o. z siedzibą w D. w okresie od dnia 06.08.2007 r. do dnia 31.12.2014 r. na stanowisku operatora maszyn w pełnym wymiarze czasu pracy.

Wyżej wskazane strony początkowo łączyła umowa o pracę zawarta na czas określony od dnia 06.08.2007 r. do dnia 05.08.2008 r., a następnie strony zawarły kolejną terminową umowę o pracę obejmującą dziesięcioletni okres od dnia 06.08.2008 r. do dnia 05.08.2018 r.

dowód: akta osobowe powoda – umowa o pracę na czas określony zawarta pomiędzy stronami w dniu 26.07.2007 r., umowa o pracę na czas określony zawarta pomiędzy stronami w dniu 06.08.2008 r., świadectwo pracy z dnia 31.12.2014 r.

Pismem z dnia 24.09.2014 r. , doręczonym powodowi w tym samym dniu, pozwany pracodawca złożył powodowi oświadczenie, w którym wskazał, że rozwiązuje z nim zawartą w dniu 06.08.2008 r. umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie z dniem 31.12.2014 r.

W piśmie tym pozwany powołał następujące przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę:

1. Nieprzestrzeganie ustalonej organizacji pracy i porządku w procesie pracy, które polegało na dopuszczeniu w dniu 22.09.2014 r. do produkcji drutu bez wypełnienia oraz próby zatajenia tej informacji przed przełożonym. Ponadto powód nie wpisał do raportu IP -02- Z-03 wyniku testu wypełnienia , jak i nie podpisał wykresu do raportu. Drut nie

posiadający wypełnienia nie nadaje się do spawania, a tym bardziej do sprzedaży. Dopuszczenie takiego drutu do sprzedaży spowodowałoby poważne konsekwencje dla firmy;

2. Niestosowne zachowanie wobec przełożonego w obecności współpracowników, za co powód otrzymał w dniu 21.05.2014 r. karę upomnienia;

3. Wywoływanie konfliktów w miejscu pracy i brak umiejętności pracy w zespole, czego przykładem są skargi współpracowników na zachowanie powoda;

4. Nienależyte wykonywanie obowiązków, które miało miejsc np. 06.05.2014 r. i polegało na braku kontroli stanu wypełnienia pojemników cieczą myjącą stal z oleju.

W/w działanie mogło spowodować zagrożenie życia lub zdrowia poprzez porażenie prądem lub poślizgnięcie się na śliskiej powierzchni. W związku z tym, że w/w zdarzenie powtarzało się często powód otrzymał karę upomnienia w dniu 08.05.2014 r.

W piśmie z dnia 24.09.2014 r. pozwany stwierdził również, iż pomimo wielokrotnych rozmów z powodem na temat jego pracy i zachowania, sytuacja nie uległa zmianie, w rezultacie czego powołane jak wyżej okoliczności spowodowały utratę zaufania pracodawcy do osoby powoda jako pracownika.

Dodatkowo strona pozwana poinformowała powoda, że w okresie wypowiedzenia udziela mu przysługującego urlopu wypoczynkowego od dnia 25.09.2014 r. do dnia 15.10.2014 r., a następnie w okresie od dnia 16.10.2014 r. do dnia 31.12.2014 r. zwalnia powoda z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

dowód: akta osobowe powoda – pismo pozwanego pracodawcy z dnia 24.09.2014 r. zawierające oświadczenie o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę.

Powód przed nawiązaniem stosunku pracy z pozwaną spółką, jak również w trakcie jego trwania, nie przedłożył pozwanemu pracodawcy dokumentów w postaci świadectw wykonywania prac w szczególnych warunkach, które to prace świadczył u poprzednich pracodawców, lecz przekazał jedynie świadectwa pracy.

W świadectwie pracy powoda z dnia 28.02.2006 r., które dotyczyło okresu zatrudnienia od dnia 15.03.1993 r. do dnia 28.02.2006 r. w Zakładach (...) S.A. w B., w punkcie 4 podpunkt 8 tegoż świadectwa została zamieszczona informacja, że okresy wykonywania przez powoda prac w warunkach szczególnych wymienione są w załączniku do przedmiotowego świadectwa pracy.

W dniu 24.09.2014 r., podczas składania powodowi oświadczenia woli pozwanego pracodawcy o rozwiązaniu łączącej strony umowy o pracę za wypowiedzeniem, powód informował swoich przełożonych, w tym dyrektora zakładu pracy i członka zarządu pozwanej spółki – (...), że niebawem, za około pół roku, nabędzie uprawnienia emerytalne.

dowód: przesłuchanie powoda S. C. k. 165 odwr. – 167 odwr., akta osobowe powoda – świadectwo pracy z dnia 09.03.1993 r., świadectwo pracy z dnia 28.02.2006 r.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w W. stosowną decyzją przyznał powodowi z dniem 06.06.2015 r. prawo do emerytury i od tego dnia powód pobiera świadczenie emerytalne.

dowód: przesłuchanie powoda S. C. k. 165 odwr. – 167 odwr., decyzja Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w W. z dnia 17.06.2015 r., znak sprawy: (...) – 2003, w przedmiocie ponownego ustalenia kapitału początkowego k. – 115.

Wynagrodzenie za pracę powoda, liczone jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, wynosiło bezpośrednio przed rozwiązaniem łączącej strony stosunku pracy – 3.406,21 zł brutto.

dowód: zaświadczenie o wynagrodzeniu powoda z dnia 16.01.2015 r. k. – 67.

Sąd zważył:

Powództwo, w ocenie sądu pracy, jest zasadne i jako takie podlegało uwzględnieniu w całości.

Roszczenie odszkodowawcze powoda z tytułu niezgodne z prawem rozwiązania przez pozwanego pracodawcę łączącego strony stosunku pracy za wypowiedzeniem jawi się jako zasadne przede wszystkim wobec naruszenia przez stronę pozwaną, przy realizacji tej czynności, przepisu art. 39 k.p.

W tym też zakresie zarzut materialnoprawny zgłoszony przez powoda uznać należy za uzasadniony.

Zgodnie bowiem z powołanym przepisem 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.

W świetle przedłożonej przez powoda decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w W. z dnia 17.06.2015 r. (karta 115 akt sprawy) wnika ponad wszelką wątpliwość, że z dniem 06.06.2015 r. powód nabył prawo do emerytury, a więc pozwany pracodawca składając powodowi w dniu 24.09.2014 r. pisemne oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, naruszył normę prawną wyrażoną w zacytowanym przepisie art. 39 k.p.

W tym miejscu podkreślenia wymaga, iż zgodnie z ugruntowanymi, jednolitymi poglądami doktryny i judykatury, niższy od powszechnego wiek emerytalny pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze jest dla nich normalnym ustawowym wiekiem emerytalnym, a to z kolei sprawia, że tacy pracownicy w okresie czterech lat przed osiągnięciem wieku emerytalnego właściwego dla tych kategorii zatrudnienia korzystają ze szczególnej ochrony prawnej przewidzianej w art. 39 k.p. (por. przykładowo wyrok Sądu Najwyższego z dnia 05.05.2011 r., II PK 282/10, LEX nr 1165763, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 09.03.2009 r., I PK 180/08, OSNP 2010/19-20/236, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11.07.2007 r., III PK 19/07, LEX nr 611832, wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 06.12.2012 r., III APa 28/12, LEX nr 1239913).

Z kolei powołany przez stronę pozwaną w jej piśmie procesowym z dnia 21.01.2015 r. – odpowiedzi na pozew wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10.06.2008 r., I BP 51/07, LEX nr 494126, dotyczy zupełnie innego, odmiennego stanu faktycznego i zagadnienia prawnego, a mianowicie pracowników korzystających z tzw. wcześniejszych uprawnień emerytalnych i tym samym z oczywistych względów pogląd tam sformułowany nie mógł mieć w niniejszej sprawie zastosowania.

Sąd meriti stoi także w niniejszej sprawie na stanowisku, że szczególna ochrona stosunku pracy, przewidziana w art. 39 k.p., przysługuje pracownikowi, przy spełnieniu przesłanek tam określonych, z mocy prawa i nie jest uzależniona od poinformowania pracodawcy przez pracownika o tym, że jego stosunek pracy podlega takiej ochronie.

Inaczej rzecz ujmując objęcie stosunku pracy pracownika taką szczególną ochroną prawną nie jest warunkowane zawiadomieniem pracodawcy o tym fakcie, lecz realizuje, materializuje się z mocy prawa, z chwilą zaistnienia przesłanek zawartych w tej regulacji normatywnej.

Niezależnie od powyższego sąd pierwszej instancji dał także wiarę powodowi, że w dniu 24.09.2014 r., podczas składania mu oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę, sygnalizował swoim przełożonym, że niebawem, za około pół roku, nabędzie uprawnienia emerytalne, jednak pozwany pracodawca nie podjął żadnych działań w celu zweryfikowania tych informacji.

Zwrócić należy także uwagę, że wprawdzie powód przed nawiązaniem stosunku pracy z pozwaną spółką, jak również w trakcie jego trwania, nie przedłożył pozwanemu pracodawcy dokumentów w postaci świadectw wykonywania prac w szczególnych warunkach, które to prace świadczył u poprzednich pracodawców, to jednak przekazał pozwanemu

stosowne świadectwa pracy, zaś świadectwo z dnia 28.02.2006 r., które dotyczyło okresu zatrudnienia w Zakładach (...) S.A. w B., zawierało w punkcie 4 podpunkt 8 informację, że okresy wykonywania przez powoda prac w warunkach szczególnych wymienione są w załączniku do przedmiotowego dokumentu.

Udokumentowana informacja, aczkolwiek niepełna, że powód świadczył takie prace była więc już w posiadaniu strony pozwanej.

Mając na uwadze powyższe okoliczności, a w szczególności fakt, że stosunek pracy powoda objęty był szczególną ochroną prawną, sąd pracy nie znalazł podstaw do zastosowania w przedmiotowej sprawie, zgodnie z argumentacją strony pozwanej, przepisu art. 8 k.p., zwłaszcza, że wyrażone tam klauzule generalne mogą być stosowane tylko w sytuacjach wyjątkowych.

Skoro zatem strona pozwana wypowiadając powodowi umowę o pracę uchybiła dyspozycji art. 39 k.p., to już ta okoliczność czyniła roszczenie odszkodowawcze powoda usprawiedliwionym i w zasadzie zwalniała sąd z oceny merytorycznej zasadności rozwiązania z powodem umowy o pracę, w kontekście wskazanych przez pracodawcę w oświadczeniu z dnia 24.09.2014 r. przyczyn uzasadniających tę czynność.

Godzi się także zauważyć, iż w realiach rozpatrywanej sprawy zaistniały podstawy faktyczne i prawne do zakwalifikowania łączącej strony umowy o pracę na czas określony z dnia 06.08.2008 r. jako będącej w istocie bezterminową umową o pracę zawartą na czas nieokreślony.

Za taką kwalifikacją przemawia bowiem czasookres na jaki umowa ta została zawarta, tj. 10 lat.

Zresztą taki charakter, typ łączącej strony umowy o pracę przyjął również i pozwany, skoro wypowiadając powodowi tę umowę zastosował przepisy dotyczące bezterminowych kontraktów pracowniczych (umów o pracę na czas nieokreślony), tj. podał przyczyny jej wypowiedzenia stosując się do regulacji art. 30 § 4 k.p. i konsekwentnie przyjął trzymiesięczny okres wypowiedzenia przewidziany w art. 36 § 1 pkt 3 k.p.

Ze względów wyżej przedstawionych sąd pracy doszedł zatem do przekonania, że powództwo zasługuje na podstawie art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 47¹ k.p. na uwzględnienie w całości.

Orzeczenie o kosztach procesu w zakresie żądania powoda dotyczącego zapłaty odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę znajduje swoją podstawę prawną w przepisach art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w związku z art. 99 k.p.c. i w związku z art. 108 § 1 zdanie pierwsze k.p.c., przy czym wysokość kosztów zastępstwa prawnego sąd określił w oparciu o przepisy § 11 ust. 1 pkt 1 w związku z § 2 ust. 1 i 2 zdanie pierwsze 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 (jednolity tekst: Dz. U. z 2013 r., poz. 490 ze zm.).

W tym miejscu wyjaśnienia wymaga również, iż w judykaturze Sądu Najwyższego ugruntowane jest już stanowisko, 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 w § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1348 ze zm.). Dotyczy to w jednakowym stopniu wynagrodzenia adwokatów i radców prawnych oraz spraw o odszkodowanie dochodzone na podstawie art. 56 § 1 w związku z art. 58 k.p. albo na podstawie art. 45 § 1 w związku z art. 47¹ k.p. (por. przykładowo postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2012 r., II PZ 3/12, LEX nr 1168871, postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 18 października 2011 r., III PZ 8/11, LEX nr 1227532, postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 9 czerwca 2010 r., II PZ 20/10, LEX nr 621336).

Wobec powyższego w przedmiotowym postępowaniu sądowym, w zakresie roszczenia powoda o zapłatę odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie bezterminowej umowy o pracę, opłata w wysokości stawki

minimalnej z tytułu zastępstwa prawnego wynosi 60,00 zł – stosownie do mającego w sprawie zastosowanie brzmienia przepisów § 11 ust. 1 pkt 1 w związku z § 2 ust. 1 i 2 zdanie pierwsze 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 (jednolity tekst: Dz. U. z 2013 r. , poz. 490 ze zm.).

W powyższych kosztach procesu sąd uwzględnił także uiszczoną przez powoda opłatę skarbową od udzielonego pełnomocnictwa procesowego w wysokości 17,00 zł.

W przedmiocie żądania powoda dotyczącego zapłaty na jego rzecz odszkodowania w kwocie 70.000,00 zł z tytułu doznanego rozstroju zdrowia sąd nie obciążył powoda obowiązkiem zwrotu kosztów procesu, albowiem pozew zawierający tak sformułowane roszczenie powód cofnął pismem procesowym z dnia 04.12.2014 r. jeszcze przed doręczeniem stronie pozwanej odpisu pozwu, co skutkowało w efekcie umorzeniem postępowania w tej części postanowieniem Sądu Rejonowego w Dzierżoniowie z dnia 15.12.2014 r.

O kosztach sądowych, a ściślej o opłacie stosunkowej od pozwu, której powód jako pracownik wnoszący powództwo nie miał obowiązku uiścić, sąd orzekł w oparciu o przepis art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (jednolity tekst: Dz. U. z 2014 r., poz. 1025 ze zm.).

Zgodnie bowiem z poglądem prawnym wyrażonym w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 05 marca 2007 roku (sygn. I PZP 1 /07, OSNP 2007/19-20/269) „ Sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy , w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł, obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.) kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu (art. 96 ust. 1 pkt 4 tej ustawy) z wyłączeniem opłat od pism wymienionych w art. 35 ust. 1 zdanie pierwsze tej ustawy.”

Wysokość tej opłaty została natomiast ustalona na podstawie przepisu art. 13 ust. 1 przywołanej powyżej ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych i zamyka się w kwocie 450,00 zł.

Orzeczenie o rygorze natychmiastowej wykonalności uzasadnia przepis art. 477² § 1 zdanie pierwsze k.p.c., który to przepis stanowi, że zasądzając należności pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

Reasumując , biorąc to wszystko pod rozwagę, sąd orzekł jak w sentencji wyroku.