

Sygn. akt VI P 387/13

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 01 kwietnia 2014 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
w składzie:

Przewodniczący: SSR Joanna Napiórkowska - Kasa

Ławnicy: Jadwiga Janina Piłatkowska, Elżbieta Rymut

Protokolant: stażysta Marta Pachulska

po rozpoznaniu w dniu 01 kwietnia 2014 r. w Warszawie na rozprawie  
sprawy z powództwa A. S.

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W.  
o odszkodowanie.

I. Zasądza od pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na rzecz powódki A. S. kwotę 6 600 zł. (sześć tysięcy sześćset złotych) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę.

II. Nakazuje pobrać od pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie kwotę 330 zł. (trzysta trzydzieści złotych) tytułem zwrotu opłaty sądowej od pozwu, od której powódka była zwolniona z mocy ustawy.

III. Wyrokowi w pkt I. nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2 200 zł. (dwa tysiące dwieście złotych).

## UZASADNIENIE

A. S. w dniu 29 maja 2013 roku złożyła pozew przeciwko (...) sp. z o.o. wnosząc o uznanie wypowiedzenia o pracę za bezskuteczne, przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy, zasądzenie wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy oraz zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, iż przyczyna podana w wypowiedzeniu umowy o pracę nie jest prawdziwa, gdyż pozwana spółka nie znajduje się w likwidacji. Ponadto wskazała, iż w momencie wręczenia jej wypowiedzenia umowy o pracę znajdowała się ona w okresie ochronnym przewidzianym w art. 39 k.p. (pозew – k. 1 – 3).

Na rozprawie przeprowadzonej w dniu 1 kwietnia 2014 roku powódka ostatecznie zmodyfikowała swoje powództwo wnosząc o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia (protokół rozprawy z dnia 01-04-2014r.).

(...) sp. z o.o. z siedzibą w W. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko strona pozwana podniosła, iż przyczyny wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę są rzeczywiste i uzasadnione, gdyż kondycja finansowa pozwanej jest trudna i uniemożliwia dalsze prowadzenie działalności. W dalszej kolejności wskazano, że obecne działania właścicieli pozwanej spółki mają na celu wygaszenie

jej działalności i przygotowanie stosownej dokumentacji wymaganej w procesie likwidacji (odpowiedź na pozew – k. 24 – 25).

### **Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:**

A. S. była zatrudniona w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony zawartej w dniu 11 listopada 2009 roku, na stanowisku asystenta projektanta, w pełnym wymiarze czasu pracy, z miesięcznym wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 4 000,00 zł brutto (umowa o pracę z dnia 11.11.2009r. – k. 4, 26).

Porozumieniem zmieniającym umowę o pracę z dnia 27 września 2012 roku strony zgodnie ustaliły, iż od 1 października 2012 roku miesięczne wynagrodzenie zasadnicze będzie wynosić 2 200,00 zł brutto (porozumienie zmieniające z dnia 27.09.2012r. – k. 5, 28).

W dniu 21 lutego 2013 roku powódka otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano likwidację działalności spółki. Powódka w dniu wręczenia wypowiedzenia miała 59 lat – urodziła się (...) (wypowiedzenie z dnia 21.02.2013r. – k. 6, 27; zeznania powódki A. S. – k. 50).

W okresie wypowiedzenia powódka świadczyła pracę na rzecz pozwanej spółki. Sytuacja ekonomiczna spółki była niepewna, ale nie został wszczęty jakikolwiek proces likwidacji. Stosunek pracy łączący strony ustał z dniem 31 maja 2013 (zeznania powódki A. S. – k. 50; aktualny odpis z KRS z dnia 28.05.2013r. – k. 7 – 12; aktualny odpis KRS z dnia 31.03.2014r. – k. 43 – 48).

Powyższy stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił na podstawie powołanych dowodów z dokumentów, których autentyczność, jak też prawdziwość zawartych w nich oświadczeń nie była kwestionowana przez żadną ze stron postępowania, co pozwoliło uznać je za rzetelny i w pełni wartościowy materiał dowodowy.

Sąd ustalając stan faktyczny oparł się również na zeznaniach powódki, gdyż były zgodne z pozostałym materiałem dowodowym zebrany w niniejszym postępowaniu.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo A. S. zasługiwało na uwzględnienie w całości.

Sposoby rozwiązania umowy o pracę określone są w art. 30 k.p. Zgodnie z § 1 pkt 2 wskazanego artykułu, umowa o pracę rozwiązuje się poprzez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia. W takim przypadku do rozwiązania umowy o pracę dochodzi po upływie okresu wypowiedzenia.

Zgodnie z art. 45 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach, albo o odszkodowaniu. Wskazany artykuł odnosi się do dwóch wypadków, w jakich można zasądzić wnioskowane przez powódkę odszkodowanie: gdy rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem było nieuzasadnione, bądź też gdy naruszyło ono odpowiednie przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę.

Powódka jako osoba urodzona w dniu (...), zgodnie z art. 24 ust. 1a pkt 6 ustawy z dnia 11 maja 2012 roku zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2012r., poz. 637), osiągnęłaby wiek emerytalny w wieku co najmniej 60 lat i 5 miesięcy. Zatem w momencie wręczenia jej wypowiedzenia umowy o pracę znajdowała się ona w okresie ochronnym przewidzianym w art. 39 k.p., gdyż do osiągnięcia wieku emerytalnego brakowało jej nie więcej niż cztery lata, a okres zatrudnienia umożliwiał jej uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku.

Zgodnie z poglądem wyrażonym przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27 lipca 2011 roku (sygn. II PK 20/11, LEX...), który Sąd Rejonowy w pełni podziela, części wstępnej art. 39 k.p. zawierającej stwierdzenie „któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego” nie można interpretować w oderwaniu od jego części końcowej, w której zawarto sformułowanie „jeżeli okres zatrudnienia umożliwi mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku”. W związku z powyższym, powołany przepis reguluje co najmniej dwie sytuacje. W pierwszej z nich pracownik musi w okresie nie dłuższym niż 4 lata spełnić nie tylko warunek osiągnięcia wieku emerytalnego, ale także spełnić pozostałe przewidziane ustawą emerytalną wymogi pozwalające na uzyskanie prawa do emerytury. Druga odnosi się do sytuacji, gdy pracownik spełnił już pozostałe (poza wiekiem) wymogi prawa do emerytury, jednakże nie ukończył wieku emerytalnego i ukończy go nie później niż w ciągu 4 lat, czemu służyć ma obecnie trwające zatrudnienie. W obu przypadkach warunkiem objęcia pracownika ochroną przewidzianą w art. 39 k.p. jest zatem swoiste prawo do emerytury, które ma zostać zrealizowane w czasie trwającego aktualnie stosunku pracy. W przedmiotowej sprawie powódka wypełniła dyspozycję zawartą w art. 39 k.p., gdyż spełniła wszystkie wymogi prawa do emerytury, nie licząc wymaganego wieku. Wiek taki osiągnęłaby nie później niż w ciągu 4 lat, zatem ochrona zatrudnienia w niniejszej sprawie znajduje zastosowanie.

Wyjątki od ochrony przed wypowiedzeniem w wieku przedemerytalnym zawartej w art. 39 k.p., stanowi art. 41<sup>1</sup> § 1 k.p. Zgodnie ze wskazanym artykułem w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy nie stosuje się przepisu art. 39 k.p., ani przepisów szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę.

W przedmiotowej sprawie pracodawca, jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazał likwidację spółki. W takiej sytuacji została wyłączona ochrona powódki, a wręczone wypowiedzenie było zasadne. Jednak jak ustalił Sąd w niniejszym postępowaniu, zgodnie z odpisem aktualnym KRS pozwana spółka nie znajduje się w stanie upadłości ani likwidacji. Podana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę okazała się więc nierzeczywista, a co za tym idzie zostały naruszone przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę. Pracodawca wskazując jako przyczynę likwidację spółki wyłączył ochronę, która przysługiwała powódce na mocy art. 39 k.p. W sytuacji, gdy spółka nie znajduje się w stanie upadłości ani likwidacji, tak sformułowana przyczyna wypowiedzenia narusza obowiązujące przepisy. Zgodnie bowiem z art. 39 k.p. pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwi mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. W niniejszej sprawie, gdzie pozwana spółka nie znajduje się, ani nie znajdowała w stanie upadłości lub likwidacji, wręczenie wypowiedzenia powódce umowy o pracę naruszyło obowiązujące przepisy prawa. Powódce jako osobie podlegającej ochronie przewidzianej w art. 39 k.p., pracodawca nie będący w upadłości ani likwidacji nie mógł wypowiedzieć umowy o pracę.

Istotnym elementem wymagającym wyjaśnienia jest ustalenie znaczenia „likwidacja” w znaczeniu unormowania zamieszczonego w art. 41<sup>1</sup> § 1 k.p. „Likwidacja pracodawcy” nie jest szczególnie unormowana w kodeksie pracy, lecz przez różne przepisy prawa w zależności od formy prawnej pracodawcy, co pociąga za sobą zróżnicowanie w zakresie form, przesłanek i trybu jej przeprowadzenia. Nie wystarczy jednak samo oświadczenie pracodawcy w przypadku osoby prawnej, że „stawia spółkę w stan likwidacji”. Należy wskazać, że Sąd Najwyższy uznał, że likwidacja zakładu pracy to całkowite, stałe, faktyczne jego unieruchomienie jako całości (wyr. SN z dnia 18.01.1989 r. PRN 62/88, OSPiKA 1990/4/204). Natomiast w uchwale z dnia 21 września 1990 (III PZP 4/90, PiZS 1990/11-12/86) Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, że likwidacja zakładu pracy w rozumieniu art. 41<sup>1</sup> k.p. będzie miała miejsce wówczas, gdy zostanie przeprowadzone we właściwym trybie i przez właściwe organy postępowanie likwidacyjne, pomimo iż nie doszło do „stałego, faktycznego unieruchomienia zakładu pracy”. Strona pozwana nie przedstawił żadnych dowodów na okoliczności faktycznie zaistniałej przesłanki likwidacji. Twierdzenia pozwanej ograniczyły się jedynie do wskazania ogólnych okoliczności w odpowiedzi na pozew związanych z kondycją finansową firmy, z trudną sytuacją na rynku budowlanym, czy zatorami płatniczymi w firmach korzystających z usług pozwanej. Sama utrata płynności finansowej pozwanej, zadłużenia wobec Urzędu Skarbowego czy ZUS nie są przesłanką wskazaną w art. 41<sup>1</sup> k.p. Samo stwierdzenie pozwanej „o postawieniu spółki w stan likwidacji” nie znajduje w materiale dowodowym

żadnego uzasadnienia. Pozwana wspomina o celowości przygotowania stosownej dokumentacji wymaganej w procesie jej likwidacji, jednocześnie nie wskazuje żadnych dowodów na okoliczność rzekomej likwidacji, czy chociażby jej planów. Należy w tym miejscu zaznaczyć, że intencją ustawodawcy w rozumieniu pojęcia „likwidacji” wskazanej w omawianym artykule na pewno nie było stworzenie możliwości osobie prawnej dokonania rozwiązania umowy o pracę pracownikowi objętemu ochroną przewidzianą w art. 39 k.p. na podstawie samego oświadczenia pracodawcy o postawieniu spółki w stan likwidacji bez zaistnienia konkretnych działań i procedur zmierzających do tego stanu.

Zgodnie z art. 47<sup>1</sup> k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Artykuł 36 § 1 pkt 3 k.p. stanowi, iż okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata. Powódka była zatrudniona u pozwanej przez okres ponad 3 lat – od 11 listopada 2009 roku do dnia 21 lutego 2013 roku, w związku z tym w myśl artykułu 47<sup>1</sup> k.p. w zw. z art. 36 § 1 pkt. 3 k.p. A. S. przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za 3 miesięczny okres wypowiedzenia, tj. w kwocie 6 600,00 zł.

Na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 Kodeksu postępowania cywilnego, 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.

Kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić, lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu - art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U.2010.90.594 j.t.). Zgodnie z powyższym, w punkcie II nakazano pobrać od pozwanej kwotę 330 zł. na rzecz Skarbu Państwa tytułem zwrotu kosztów sądowych, tj. opłaty od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy ustawy.

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