

Sygnatura akt IVP 156/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Lubań, dnia 20 lutego 2014r.

Sąd Rejonowy w Lubaniu IV Wydział Pracy w następującym składzie:

Przewodniczący: PSR Jerzy Miedziński, ,

Ławnicy: Piotr Misztal, Teresa Papas,

Protokolant: kier. sek. Danuta Wowczyk,

po rozpoznaniu w dniu 20 lutego 2014r. w Lubaniu

sprawy z powództwa J. F.

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

- o odszkodowanie;

I. Zasądza od pozwanego (...) Sp. z o.o. w L. na rzecz powoda J. F. kwotę 3.750,-(trzy tysiące siedemset pięćdziesiąt)złoty z ustawowymi odsetkami od dnia 6 grudnia 2013r. do dnia zapłaty,

II. W pozostałej części powództwo oddala,

III. Zasądza od pozwanego (...) Sp. z o.o. w L. na rzecz powoda J. F. kwotę 60,-(sześćdziesiąt)złoty tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego

Sygn. akt IVP 156/13

UZASADNIENIE

Powód J. F. wniósł pozew przeciwko (...) Sp. z o.o. w L. o zasądzenie kwoty 7.500zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę. W uzasadnieniu podniósł iż zatrudniony był u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas określony od 1 listopada 2012r. do 31 października 2022r. W dniu 29 listopada 2013r. pozwany wypowiedział mu umowę o pracę za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia. Zdaniem powoda, pozwany zakład pracy dopuścił się naruszenia przepisów o wypowiedaniu umów o pracę a konkretnie przepisu art. 39 kp dotyczącego ochrony stosunku pracy pracownika znajdującego się w okresie poprzedzającym nabycie prawa do emerytury. W dacie wypowiedzenia miał już bowiem ukończone 63 lata. W chwili otrzymania wypowiedzenia umowy o pracę brakowało mu niecałe trzy lata do osiągnięcia uprawnień emerytalnych. Uzgodniony z zakładem pracy okres na jaki zawarto umowę o pracę umożliwi mu nabycie uprawnień emerytalnych.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa. W uzasadnieniu podniósł, że w czasie swojej pracy powód dopuścił się szeregu ciężkich naruszeń porządku prawnego, w tym stawienia się do pracy pod wpływem alkoholu oraz opuszczenia miejsca pracy bez usprawiedliwienia. Pozwany nie chciał rozwiązywać z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 §1 kp z tytułu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych wobec czego za jego zgodą umowa została wypowiedziana. Zakaz rozwiązywania umowy w okresie ochronnym jest stosowany wyłącznie do pracowników przestrzegających porządek prawny. Natomiast nie korzysta z ochrony prawnej ten kto wykorzystuje prawo wbrew zasadom współżycia społecznego. Pracodawca nie chciał zamykać drogi powodowi do dopracowania do wieku emerytalnego wobec czego uzgodnił sposób rozwiązania umowy o pracę najmniej dolegliwy.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

J. F. zatrudniony był w (...) Sp. z o.o. w L. na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 1 listopada 2012r. do 31 października 2022r. na stanowisku rzeźnika w wymiarze pełnego etatu z wynagrodzeniem 2.500zł miesięcznie. W umowie o pracę strony przewidziały możliwość rozwiązania umowy za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia.

(dowód: umowa o pracę w aktach osobowych powoda).

Miejszem wykonywania pracy przez powoda było stoisko mięsne w placówce handlowej I. w L..

Powód bardzo często przychodził do pracy będąc pod wpływem alkoholu. Wielokrotnie był wzywany na rozmowy do kadrowej spółki (...), która też kilka razy odsyłała go do domu jak stwierdziła, że przyszedł do pracy pod wpływem alkoholu.

(dowód: zeznania świadków J. S. k. 21v-22, J. P. k.22).

Pismem z dnia 20 listopada 2012r. zakład pracy ukarał go karą porządkową nagany za przybycie do pracy w tym dniu pod wpływem alkoholu.

(dowód: pismo o nałożeniu kary porządkowej k.18).

W dniu 1 marca 2013r. ukarano powoda kolejną karą porządkową nagany za nieprzybycie do pracy w dniu 28 lutego 2013r.

(dowód: pismo o nałożeniu kary porządkowej k.19).

Zakład pracy tolerował takie zachowanie powoda albowiem zawód rzeźnika jest zawodem deficytowym i nie było możliwości zatrudnienia kogoś innego.

W końcu pismem z dnia 29 listopada 2013r. rozwiązano z powodem umowę o pracę za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 14 grudnia 2013r.

(dowód: pismo o rozwiązaniu umowy w aktach osobowych powoda).

Powód urodził się (...) zatem w dacie wypowiedzenia miał ukończone 63 lata (okoliczność bezsporna).

Sąd zważył, co następuje:

roszczenie powoda uznać należało częściowo za zasadne.

Okolicznością bezsporną w sprawie jest , że powód w dacie wypowiedzenia miał ukończone 63 lata. Stosownie do treści art. 24 ust.1 b, pkt 8 ustawy z dnia 17 grudnia 1998r. o emeryturach i rentach w Funduszu Ubezpieczeń Społecznych wiek emerytalny dla mężczyzn urodzonych w okresie od dnia 1 października 1950r. do dnia 31 grudnia 1950r. wynosi co najmniej 66 lat.

Zgodnie z treścią art. 39 kp – pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi , któremu brakuje nie więcej niż cztery lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. Nie budzi wątpliwości okoliczność , że umowa o pracę na czas określony została zawarta na okres do dnia 31 października 2022r. a zatem okres ten umożliwiłby powodowi nabycie uprawnień emerytalnych. Wypowiadając zatem umowę o pracę w tych okolicznościach zakład pracy naruszył przepisy art. 39 kp dotyczącego ochrony pracownika przed rozwiązaniem umowy o pracę.

W tej sytuacji powodowi przysługuje odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia zgodnie z treścią art. 59 §3 i 4 kp.

Uznał jednak sąd, że zasądzenie w całości tego odszkodowania byłoby sprzeczne z treścią art. 8kp, który stanowi, że nie można czynić ze swego prawa użytku który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.

Z materiału dowodowego a w szczególności z zeznań świadków J. S. i J. P. wynika, że powód bardzo często przychodził do pracy w stanie nietrzeźwym. Kadrowa spółki (...)J. S. wielokrotnie odsyłała go do domu jak przyszedł do pracy pod wpływem alkoholu. Dwukrotnie karany był karą porządkową nagany.

Istniały więc podstawy do rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych lecz zakład pracy tego nie zrobił mając na uwadze jego wiek oraz fakt, że zawód rzeźnika jest zawodem deficytowym. Rozwiązano z nim umowę o pracę za wypowiedzeniem z chwilą gdy znaleziono innego rzeźnika na jego miejsce.

Słuchani w charakterze świadków W. J., K. L., M. P. są to klienci sklepu i zeznali, że nigdy nie widzieli go pod wpływem alkoholu lecz zauważyć należy, że bezpośrednio z nim nie pracowali. Natomiast świadek Z. S. pracował z powodem przez okres jednego miesiąca i zeznał, że powód w tym czasie przychodził do pracy trzeźwy, co nie wyklucza możliwości, że powód mógł w następnych miesiącach przychodzić do pracy pod wpływem alkoholu.

Mając powyższe okoliczności na uwadze uznał Sąd, że zasądzenie powodowi odszkodowania w całości byłoby sprzeczne z treścią art. 8 kp i dlatego też zasądził na jego rzecz połowę należnego odszkodowania w kwocie 3.750zł z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu.

Orzeczenie o kosztach opiera się na mocy art. 98 §1 kpc oraz §12 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu.