

## UZASADNIENIE

Powód L. K. po ostatecznym sprecyzowaniu powództwa żądał przywrócenia do pracy w pozwanym Przedsiębiorstwie (...) Spółce Akcyjnej na dotychczasowych warunkach i zasądzenia wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy z wyłączeniem okresu pobierania zasiłku chorobowego , na którym przebywał do 12 czerwca 2014r. (k.80 v). Powód podał, że został zatrudniony w pozwanym zakładzie pracy od 1972r. i jest pracownikiem chronionym przed wypowiedzeniem stosunku pracy na podstawie art.39 k.p. Brakuje mu bowiem niecałe dwa lata do nabycia uprawnień do wcześniejszej emerytury z uwagi na pracę w warunkach szczególnych, czego pracodawca nie uwzględnił , typując go do wypowiedzenia jemu umowę o pracę z uwagi na likwidację zajmowanego przez niego stanowiska pracy. Podniósł, że nie została jemu udzielona jakakolwiek informacja dotycząca zmian organizacyjnych w zakładzie pracy oraz zasad typowania pracowników do zwolnienia. Podkreślił, iż komisja zakładowa związków zawodowych nie wyraziła zgody na wypowiedzenie jemu umowy o pracę. Podał, że jest jedynym żywicielem dwuosobowej rodziny.

Pozwany - Przedsiębiorstwo (...) Spółka Akcyjna w złożonej odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Stwierdził, iż żądanie zgłoszone przez powoda jest bezpodstawne i powinno zostać oddalone. Podał, iż decyzję o zmniejszeniu zatrudnienia podjęto na skutek trudnej sytuacji ekonomicznej pozwanej spółki, co spowodowało konieczność wypowiedzenia powodowi umowy o pracę na podstawie art.10 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników , dlatego twierdzenia powoda o złożeniu wypowiedzenia niezgodnie z prawem są bezpodstawne. Wskazał, iż dokonał wyboru powoda jako pracownika do zwolnienia kierując się kryteriami określonymi w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 01.06.2012r. II PK 258/1, tj. mając na względzie jego i innych pracowników kompetencje z punktu widzenia pracodawcy, z pominięciem jako mniej doniosłych innych kryteriów np. dotychczasowego przebiegu pracy zawodowej, stażu zatrudnienia, doświadczenia zawodowego i wykształcenia. Podkreślił, że spełnił wszystkie wymogi formalne przewidziane w obowiązujących przepisach.

Sąd Rejonowy w Łomży ustalil i zważył, co następuje:

Powód L. K. w okresie od 1 września 1972r. do 30 czerwca 1975r. odbywał praktyczną naukę zawodu mechanika - kierowcy na podstawie indywidualnej umowy o naukę zawodu, zawartej pomiędzy nim i pozwanym ( wówczas Wojewódzkim Przedsiębiorstwem Państwowej (...) w W. Oddziałem XI w O.) i przysługiwał jemu w tym okresie status pracownika( dowód : k. 1 B akt osobowych -umowa o naukę zawodu). Po ukończeniu nauki zawodu, od 1 lipca 1975r. został zatrudniony w pozwanym przedsiębiorstwie na podstawie umowy o pracę na czas niekreślony w pełnym wymiarze etatu, na stanowisku mechanika napraw pojazdów samochodowych, a następnie od 1 listopada 1988r. na stanowisku mechanika napraw pojazdów samochodowych - kowala( dowód: k.6 B akt osobowych - umowa o pracę i k. 38 -39 B - wniosek i przeszerogowanie).

W dniu 24.09.2013r. pracodawca zawiadomił Komisję Zakładową (...) o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę (...) pracownikom, w tym powodowi. (dowód: k.85 akt osobowych). Komisja Zakładowa (...) nie wyraziła zgody na wypowiedzenie umów o pracę pracownikom wymienionym w tymże piśmie argumentując odmowę tym, że pracodawca nie przedstawił dokumentów dotyczących zmian organizacyjnych w zakładzie pracy, zasad i kryteriów doboru pracowników do zwolnienia(dowód: k.86 i 87 akt osobowych). Pismem datowanym na dzień 30 września 2013r. pozwany zakład pracy wypowiedział powodowi umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31.12.2013r. Jako przyczynę wypowiedzenia podano likwidację stanowiska pracy Wskazano ,że podstawą prawną wypowiedzenia umowy o pracę jest: art. 32 § 1 pkt. 3 i art. 36 § 1 pkt. 3 kodeksu pracy oraz art. 10 ust. 1 w zw. z art. 1 ustawy z 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn .niedotyczących pracowników ( Dz.U. z 2003r.

Nr 90, poz.844 ze zm.). Powód po zapoznaniu się z treścią wypowiedzenia, w obecności świadków odmówił jego pokwitowania (dowód: wypowiedzenie- k.87 akt osobowych). W dniu 31 grudnia 2013r. powód odebrał świadectwo pracy( dowód: k. 92 C akt osobowych ) i świadectwo nr (...) wykonywania prac w szczególnych warunkach, z którego treści wynika, że w okresach od:

1. 01.07.1975r. - 22.04.1976r.

2. 12.05.1978r. - 22.10.1978r.

3. 27.10.1978r. - 31.12.2008r.

stale i w pełnym wymiarze czasu pracy wykonywał pracę na stanowisku: mechanik napraw pojazdów samochodowych w kanałach remontowych przy naprawie pojazdów mechanicznych lub szynowych (Wykaz A dział XIV poz. 16 pkt. 2 - rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 07.02.1983r. stanowiącego Załącznik nr 1 do Zarządzenia nr 64 Ministra Komunikacji z dnia 29.06.1983r. w sprawie prac w szczególnych warunkach w zakładach pracy resortu komunikacji, których wykonywanie uprawnia do niższego wieku emerytalnego oraz wzrostu emerytury lub renty inwalidzkiej (dowód: k.93 akt osobowych).

Powód od 31 grudnia 2013r. do 12 czerwca 2014r. przebywał na zasiłku chorobowym i w tym okresie pobierał zasiłek chorobowy z ZUS( bezsporne). Powód nie przystąpił do Otwartego Funduszu Emerytalnego( dowód: k. 78 pismo ZUS z dnia 18.11.2014r.) . Po rozwiązaniu umowy o pracę i wyrejestrowaniu go z ubezpieczeń społecznych przez pozwane przedsiębiorstwo , po upływie okresu zasiłkowego, został zgłoszony jako domownik żony - rolnika do ubezpieczeń w KRUS. W dacie otrzymania wypowiedzenia powód miał 58 lat i legitymował się stażem pracy wynoszącym ponad 41 lat( dowód- świadectwo pracy - k. 92 C akt osobowych).

W ocenie tut. Sądu powództwo jest zasadne.

Okoliczności faktyczne niniejszej sprawy nie były między stronami sporne. Spór w rozpoznawanej sprawie sprowadzał się przede wszystkim do odmiennego stanowiska stron w kwestii prawa powoda do skorzystania z ochrony trwałości stosunku pracy wynikającej z art. 39 k.p., który stanowi, że 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 orzecznictwie Sądu Najwyższego jednolicie prezentowane jest stanowisko, że przez wiek emerytalny, o którym mowa w art. 39 k.p., należy rozumieć wiek określony w przepisach emerytalnych zezwalający na uzyskanie uprawnień w normalnym trybie, z uwzględnieniem, iż niższy od powszechnego wiek emerytalny pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze, górników, czy pracowników kolejowych jest dla nich normalnym ustawowym wiekiem emerytalnym, a to z kolei sprawia, że tacy pracownicy w okresie 4 lat przed osiągnięciem wieku emerytalnego właściwego dla tych kategorii zatrudnienia korzystają ze szczególnej ochrony prawnej przewidzianej w art. 39 k.p. Innymi słowy, określony w tym przepisie 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 dla tych kategorii zatrudnionych, jeżeli dalszy okres zatrudnienia umożliwia im uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego niższego ustawowego wieku emerytalnego.

Bezspornym w sprawie było, iż powód w okresie wykazany w Świadectwie nr (...) wykonywania prac w szczególnych warunkach, był zatrudniony w warunkach szczególnych.

W obowiązującym stanie prawnym wiek uprawniający do przejścia na emeryturę na podstawie przepisów ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (tekst jedn Dz.U.2013., poz.1440 ) został zróżnicowany w zależności od płci i daty urodzenia. Ustawa przewiduje jednak możliwość przechodzenia na wcześniejszą emeryturę, pod warunkiem spełnienia pewnych warunków. Możliwe jest zatem

przechodzenie na wcześniejszą emeryturę z tytułu pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze (art. 32 ust. 2 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych). Wiek niezbędny dla nabycia praw emerytalnych w związku z pracą w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze określa rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze (Dz. U. Nr 8, poz. 43, z późn. zm.). Zgodnie z rozporządzeniem, pracownik który wykonywał pracę w szczególnych warunkach nabywa prawo do emerytury, jeżeli osiągnął wiek emerytalny wynoszący 55 lat dla kobiet i 60 lat dla mężczyzn i ma wymagany okres zatrudnienia, w tym co najmniej 15 lat pracy w szczególnych warunkach. Osoby urodzone przed dniem 1 stycznia 1949 r. po spełnieniu wymaganych warunków mogą przejść na wcześniejszą emeryturę z tytułu pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze w każdym czasie. Do tych osób nie odnosi się żadna data graniczna, do której należałoby spełnić warunki, aby uzyskać prawo do wcześniejszej emerytury. W innej sytuacji znajdują się osoby urodzone po dniu 31 grudnia 1948 r. Prawo do wcześniejszej emerytury po osiągnięciu wieku przewidzianego w ustawie (55 lat dla kobiet, 60 lat dla mężczyzn lub niższy), nabywają osoby, które w dniu wejścia w życie ustawy, a więc w dniu 1 stycznia 1999 r., osiągnęły: 15 letni okres zatrudnienia w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze oraz okres składkowy i nieskładkowy wynoszący 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn. W takim przypadku emerytura, przysługuje pod warunkiem nieprzystąpienia do otwartego funduszu emerytalnego albo złożenia wniosku o przekazanie środków zgromadzonych na rachunku w otwartym funduszu emerytalnym, za pośrednictwem Zakładu, na dochody budżetu państwa oraz rozwiązania stosunku pracy - w przypadku ubezpieczonego będącego pracownikiem (art. 184 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt rozpoznawanej sprawy, Sąd stwierdził, że pozwany wypowiadając powodowi umowę o pracę naruszył art. 39 k.p.. W dacie wypowiedzenia powodowi umowy o pracę polegał on bowiem, na podstawie art. 39 k.p., szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem stosunku pracy. Wynikający z tego przepisu zakaz wypowiedzenia odnosi się bowiem, jak wyżej podano, nie tylko do pracowników spełniających przesłanki nabycia świadczenia emerytalnego w wieku powszechnie przewidzianym dla ubezpieczonych w ustawie z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, ale również do pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze, w stosunku do których wiek emerytalny został obniżony na podstawie rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze. Do takich osób należy zaś powód, albowiem z osiągnięciem obniżonego wieku emerytalnego (60 lat) spełni warunki uprawniające go do emerytury z tytułu pracy w warunkach szczególnych, wynikające z art. 184 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Zgodnie z tym przepisem, ubezpieczonym urodzonym po dniu 31 grudnia 1948 r., którzy w dniu wejścia w życie ustawy (1 stycznia 1999 r.) osiągnęli okres zatrudnienia w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze wymagany w przepisach dotychczasowych wynoszący 15 lat oraz okres składkowy i nieskładkowy, o którym mowa w art. 27 ustawy (co najmniej 20 lat dla kobiet i co najmniej 25 lat dla mężczyzn), przysługuje emerytura po osiągnięciu obniżonego wieku emerytalnego przewidzianego w art. 32 ustawy, pod warunkiem nieprzystąpienia do otwartego funduszu emerytalnego oraz rozwiązania stosunku pracy - w przypadku ubezpieczonego będącego pracownikiem.

Powód w dacie 1 stycznia 1999r. legitymował się ponad 15 letnim stażem pracy w warunkach szczególnych, co wynika ze świadectwa nr (...) wykonywania prac w szczególnych warunkach, wydanego przez pozwanego pracodawcę. Powód na dzień 1 stycznia 1999 roku spełniał także drugi warunek - posiadał okres składkowy i nieskładkowy, o którym mowa w art. 27w/w ustawy, wynoszący ponad 25 lat. W tym miejscu należy wskazać, iż do tego okresu zalicza się także okres odbywania służby wojskowej, jeżeli pracownik zaczął pracować w szczególnych warunkach w ciągu 30 dni od zakończenia służby (vide: wyrok Sądu Najwyższego z 5 lipca 2014r, sygn. akt I UK 442/13). Powód pracował w warunkach szczególnych przed okresem służby wojskowej. Służbę wojskową zakończył 12 kwietnia 1978r., a do pracy powrócił 12 maja 1978r. (dowód: akta osobowe powoda).

Do tego okresu zalicza się także okres nauki zawodu w ramach umowy zawartej z zakładem pracy na podstawie przepisów ustawy z dnia 2 lipca 1958 roku o nauce zawodu, przyuczaniu do określonej pracy i warunkach zatrudnienia

młodocianych w zakładach pracy oraz o wstępnym stażu pracy( vide : wyrok Sądu Najwyższego z 24 kwietnia 2009 r., sygn. akt II UK 334/08, OSNP 2010/23-24/294, lex numer 653438) Taką umowę powód zawarł we wrześniu 1972 roku, a zatem odbywał praktyczną naukę zawodu na podstawie indywidualnej umowy o naukę zawodu, zawartej pomiędzy nim a zakładem pracy i przysługiwał mu status pracownika ( dowód-k. 1 B akt osobowych powoda).

T.. Sąd w pełni akceptuje powyższe poglądy Sądu Najwyższego.

Powód , co wynika z pisma ZUS z 18 listopada 2014r. ( k. 79) nie przystąpił do Otwartego Funduszu Emerytalnego. Zatem powód w momencie osiągnięcia wieku 60 lat nabędzie uprawnienia do wcześniejszej emerytury. Powód ukończy 60 lat w dniu 3 marca 2016r., zatem stosownie do art. 39 k.p. powodowi przysługuje ochrona przed wypowiedzeniem umowy o pracę od 4 marca 2012r. do 3 marca 2016r. Zakaz wypowiedzenia obejmuje bowiem 4 lata wstecz , licząc od daty kiedy powód skończy 60 lat.

W dacie wypowiedzenia powodowi umowy o pracę ( tj. 30 września 2013r.) powód pozostawał więc pod szczególną ochroną przed wypowiedzeniem umowy o pracę przewidzianą w art. 39 k.p. Strona pozwana wypowiedziała mu tymczasem umowę o pracę w okresie objętym zakazem z art. 39 k.p. Jak wynika z wiarygodnych zeznań świadka Z. Z., pełniącego w tamtym okresie obowiązków prezesa pozwanej spółki, nie został on poinformowany o tym, że powód jest zatrudniony w warunkach szczególnych. Rozmowy z pracownikami bowiem przeprowadzała dyrektor techniczna i kierownik warsztatu. Świadek zeznał ,iż udzielono mu jedynie informacji, że powód nie zgadza się na rozwiązanie umowy za porozumieniem stron i ustalenie wyższej odprawy( dowód: k. 76v-77). Zeznania tego świadka dowodzą, że pomimo przeprowadzanych zmian organizacyjnych polegających na likwidacji poszczególnych stanowisk pracy , nie została przeprowadzona rzetelna, staranna ocena sytuacji wytypowanych do zwolnienia pracowników , w tym sytuacja powoda pod kątem, czy pracownik spełnia kryteria do uzyskania wcześniejszej emerytury z uwagi na pracę w warunkach szczególnych. Jak wynika z zeznań świadka w ogóle nie analizowano tej kwestii.

Tym samym doręczone powodowi wypowiedzenie naruszało wyżej wymieniony przepis, co czyni uzasadnionym jego roszczenie o przywrócenie powoda do pracy na dotychczasowych warunkach. W tym miejscu godzi się wskazać, iż w przypadku zwolnień na podstawie art. 10 ust. 1 w związku z art. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, pracownikom o których mowa w art. 39, pozwany mógł złożyć tylko wypowiedzenie zmieniające (art. 5 ust. 5 pkt 1 i art. 10 w/w ustawy). Zatem pozwany mógł powodowi złożyć jedynie wypowiedzenie zmieniające warunki umowy o pracę.

Wobec powyższego, żądania powoda przywrócenia go do pracy i zasądzenia wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy, Sąd uznał za zasadne i dlatego na podstawie art. 45 § 1 k.p. przywrócił powoda do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy ( pkt. I) oraz na podstawie art. 47 § 1 pkt. 1 kp zasądził na jego rzecz wynagrodzenie w kwocie 16.986,05złoty za okres pozostawania bez pracy, poczynając od 13 czerwca 2014r. do dnia 9 grudnia 2014r., Do wyliczenia tego wynagrodzenia Sąd przyjął podaną przez pozwanego wysokość wynagrodzenia powoda za okres 12 miesięcy, wynikającą z zaświadczenia z dnia 6 grudnia 2013r.( k. 7) , warunkując to wynagrodzenie podjęciem pracy przez powoda w pozwanym zakładzie pracy.

O kosztach sądowych Sąd orzekł, stosownie do zasady odpowiedzialności za wynik procesu, na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2005r., nr 167, poz. 1398 ze zm.), nakazując pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa (kasa tut. Sądu) opłatę od pozwu w kwocie 2.162,00 zł, od uiszczenia której powód z mocy ustawy był zwolniony.

Z tych względów orzeczono jak w wyroku.