

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23.03.2017 r.

Sąd Okręgowy w Świdnicy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący- Sędzia: SO Krystian Nowocien

Sędziowie: SO Iwona Iwanek (spr.), SO Ewa Pietrzak

Protokolant: st. sekretarz sądowy Kamila Rakowska

przy udziale ----

po rozpoznaniu w dniu 23.03.2017 r. w Świdnicy

sprawy z powództwa M. K.

przeciwko (...) Spółka z o.o. z siedzibą w M.

o odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionej przez powódkę

od wyroku Sądu Rejonowego w Świdnicy

z dnia 14.11.2016 r. sygn. akt IV P 142/16

I. zmienia zaskarżony wyrok w punktach I i II w ten sposób, że zasądza od strony pozwanej (...) Spółki z o.o. z siedzibą w M. na rzecz powódki M. K. kwotę 12 380 złotych (dwanaście tysięcy trzysta osiemdziesiąt złotych) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę z ustawowymi odsetkami od dnia 07 lipca 2016 roku do dnia zapłaty;

II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 150 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu za instancje odwoławczą.

Sygn. akt VII Pa 9/17

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 14 listopada 2016r. Sąd Rejonowy w Świdnicy uwzględnił częściowo powództwo i zasądził od strony pozwanej (...) Spółka z o.o. z/s w M. na rzecz powódki M. K. kwotę 11 836,19 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 07 lipca 2016r. do dnia zapłaty, a dalej idące powództwo oddalił i zasądził od strony pozwanej kwotę 270zł na rzecz powódki tytułem kosztów zastępstwa procesowego.

Rozstrzygnięcie powyższe zostało oparte o następujące ustalenia:

Powódka zatrudniona była u strony pozwanej na podstawie umowy na czas nieokreślony początkowo na stanowisku asystentki zarządu, a następnie kierownika administracji. Do obowiązków powódki należało zarządzanie zasobem nieruchomości, a także inne zadania, które obecnie nie występują z uwagi na wyprzedaż nieruchomości, ograniczenie kadry, nie zatrudnianie stażystów i skierowanie działalności spółki w głównej mierze na produkcję roślinno-zwierzęcą.

Dnia 30 maja 2015r. powódka urodziła dziecko i przebywała nieprzerwanie na urlopie macierzyńskim, następnie rodzicielskim do dnia 27 maja 2016r. ,następnie od dnia 30 maja 2016r. do dnia 26 lipca 2016r. na urlopie wypoczynkowym, od dnia 27 lipca do 5 sierpnia 2016r. na zwolnieniu lekarskim, po czym nadal - na urlopie wypoczynkowym, który nakazano jej wykorzystać w pełnym wymiarze w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę .

Strona pozwana systematycznie zmniejszała zatrudnienie, co związane było z upływem czasu od przyjętych przez spółkę zobowiązań związanych z zatrudnianiem pracowników zatrudnionych przez poprzednika prawnego, oraz ze sprzedażą większości nieruchomości. W spółce jest coraz mniej obowiązków, obecni pracownicy obsługują spółkę w zakresie nieprodukcyjnym w pełnym zakresie. Dnia 3 listopada 2015r. doszło do podziału spółki, w wyniku którego zawiązano Przedsiębiorstwo (...) sp. z o.o. z przekazaniem nieruchomości. Wobec tych okoliczności stanowisko powódki przestało być potrzebne i uległo likwidacji. Podczas urlopu powódka rozmawiała z prezesem strony pozwanej i poinformowana została, iż nie ma dla niej zajęcia, chyba, że bezpośrednio w produkcji zwierzęcej.

Pismem z dnia 22 czerwca 2016r. rozwiązano z powódką umowę o pracę zawartą w dniu 2.11.2011 roku za trzymiesięcznym wypowiedzeniem ze skutkiem na dzień 30.09.2016r. Przyczyną wypowiedzenia umowy była likwidacja stanowiska powódki- kierownik administracji. W piśmie tym zobowiązano także powódkę do pełnego wykorzystania urlopu wypoczynkowego pozostawiając jednocześnie możliwość zwolnienia powódki ze świadczenia pracy po zakończeniu tego urlopu.

Pismem z dnia 20 lipca 2016r. powódka zwróciła się o wskazanie terminu zakończenia urlopu wypoczynkowego, który polecono jej wykorzystać i wniosła o zwolnienie jej z obowiązku świadczenia pracy do końca okresu wypowiedzenia. Pismem z dnia 31.08.2016r. powódka ponownie wskazała pracodawcy, iż zobowiązana została do wykorzystania urlopu wypoczynkowego – bez wskazania jego wymiaru i bez odpowiedzi w tym zakresie na pismo z dnia 20.07.2016r. Poinformowała zatem pracodawcę, iż obliczyła samodzielnie datę zakończenia urlopu wypoczynkowego, która według jej wyliczeń przypadała na 12.09.2016r. Powódka wraz z rodziną w dniach od 2-10 września 2016r. przebywała na wczasach za granicą. Wtedy to (9.09.2016r.) do powódki wysłano informację o wyliczeniu urlopu i konieczności stawienia się w pracy w dniu 7.09.2016r.

Pismem z dnia 9 września 2016r. rozwiązano z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 par1 pkt 1 kp z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych polegającym na niestawiennictwu w pracy w okresie 7-9.09.2016r. bez uzasadnionej przyczyny.

Z dniem 1.01.2016r. powódka nabyła prawo do 26 dni urlopu wypoczynkowego za rok 2016, ponadto posiadała 26 dni niewykorzystanego urlopu za rok 2015 oraz 22 dni za rok 2014. W związku z wypowiedzeniem jej umowy o pracę urlop wypoczynkowy za rok 2016 przysługiwał powódce w wymiarze 20 dni. Urlop ten powódka wykorzystwała w okresie od 30 maja 2016r. do 26 lipca 2016r. w ilości 42 dni oraz w okresie od 8 sierpnia do 9 września 2016 roku w ilości 24 dni. A zatem powódka nie wykorzystwała 2 dni urlopu, przy czym 10 i 11 września były to sobota i niedziela.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 4.126,67 zł. U strony pozwanej w dacie rozwiązania z powódką umowy za wypowiedzeniem nie działała organizacja związkowa.

Uwzględniając powyższe ustalenia, Sąd Rejonowy przytaczając treść przepisów art. 41 k.p. i 5 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników wskazał, że wypowiedzenie dokonane powódce było niezgodne z prawem albowiem strona pozwana nieprawidłowo doliczyła okres urlopu rodzicielskiego do trzymiesięcznego urlopu, którego upływ pozwoliłby na rozwiązanie umowy z powódką bez naruszenia powołanych przez powódkę artykułów.

. Wypowiedzenie w trybie art. 52 k.p. Sąd Rejonowy uznał także za niezgodne z prawem albowiem nie sposób przypisać powódce winy, skoro powódka została zobowiązana przez pracodawcę do wykorzystania urlopu wypoczynkowego i mimo pism powódki okres tego urlopu nie został oznaczony, a z uwagi m.in. na zwolnienie lekarskie w dniu wypowiedzenia powódce przysługiwał jeszcze urlop wypoczynkowy w dacie złożenia jej oświadczenia o rozwiązaniu umowy, co prawidłowo sama wyliczyła. A zatem niestawiennictwo w pracy powódki wobec zalecenia pracodawcy w zakresie wykorzystania urlopu wypoczynkowego, nie było nieusprawiedliwione.

Ustalając wysokość odszkodowania Sąd Rejonowy przywołał brzmienie przepisów art. 45 § k.p. i 56 § 1 k.p., a nadto powołując się na orzecznictwo sądów podkreślił, że nie mogło dojść w sytuacji powódki do skorzystania z „podwójnego odszkodowania” i przysługiwało jej jedno, według wyboru. Powódka określiła jako podstawę żadanego odszkodowania przepis art. 52 § 1 k.p. i w tej sytuacji Sąd Rejonowy uznał, w oparciu o przepis art. 60 zd. 2 k.p., że odszkodowanie to stanowi kwotę wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia. Skoro we wrześniu do przepracowania były 22 dni, a powódka otrzymała wynagrodzenie za okres do dnia 8.09.16r., pozostało wynagrodzenie za 16 dni tj. kwota 3.001 zł. brutto (liczona jak ekwiwalent za urlop). Oddalono także powództwo co do wynagrodzenia za okres do 30.09.2016r. skoro stosunek pracy ustał w dniu 09.09.2016r.

Apelację od powyższego wyroku wniosła powódka zaskarżając go w pkt II i III, w zakresie wysokości zasądanego odszkodowania oraz kosztów zastępstwa procesowego, zarzucając wyrokowi:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego, a to art. 56 § 1 i 2 k.p. w zw. z art. 58 k.p. i art. 45 § 1 k.p. wskutek ich niezastosowania podczas, gdy oba wypowiedzenia umowy o pracę okazały się wadliwe
2. rażące naruszenie przepisów prawa materialnego, a to art. 60 k.p. przez jego przyjęcie, że ma on zastosowanie w niniejszej sprawie
3. rażące naruszenie przepisów prawa materialnego, a to § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra sprawiedliwości z dnia 22.10.2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych przez przyjęcie, że ma on zastosowanie w niniejszej sprawie.

Wskazując na powyższe zarzuty powódka wniosła o zmianę zaskarżonego orzeczenia przez uwzględnienie powództwa i zasądzenie na rzecz powódki dalszej należnej kwoty odszkodowania 9 379zł wraz z odsetkami oraz odpowiednio kosztów zastępstwa procesowego ewentualnie uchylenie zaskarżonego orzeczenia i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania sądowi rejonowemu.

W uzasadnieniu apelacji powódka przywołując orzecznictwo sądów podniosła, że w przypadku gdy oba wypowiedzenia umowy o pracę są wadliwe wówczas, niezależnie od podstawy wskazanej przez pracownika przysługuje mu odszkodowanie w wysokości – bez ograniczenia wynikającego z treści art. 60 k.p.

Strona pozwana w odpowiedzi na apelację wniosła o oddalenie apelacji podnosząc, że wysokość odszkodowania została zasądzona zgodnie z wyborem powódki.

Sąd Okręgowy zważył:

Apelacja powódki jest zasadna.

Sąd I instancji, w zakresie okoliczności wypowiedzenia umowy o pracę powódce oraz dokonanego następnie w okresie wypowiedzenia rozwiązania stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym, przeprowadził prawidłowo postępowanie dowodowe i dokonał trafnych ustaleń, które Sąd Okręgowy przyjmuje jako własne. Sąd Rejonowy przytaczając prawidłowo przepisy kodeksu pracy, dokonał jednak błędnej ich wykładni w zakresie wysokości przysługującego powódce odszkodowania.

Orzecznictwo sądów w zakresie wysokości odszkodowania jest jednoznaczne i wskazuje, że art. 60 k.p. ma zastosowanie tylko wówczas gdy w okresie niewadliwego wypowiedzenia umowy o pracę pracodawca dokonał

rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów. W konsekwencji art. 60 k.p. nie ma wpływu na prawa pracownika, któremu wręczono wadliwe wypowiedzenie umowy o pracę, a następnie rozwiązano z nim niezgodnie z przepisami umowę o pracę bez wypowiedzenia. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 08.12.2016r. II PK 264/15).

Stanowisko takie jest w pełni logiczne i nie wymaga szczególnego omówienia zważywszy, że w przypadku obydwu wadliwych rozwiązań stosunku pracy nie może dojść do pokrzywdzenia pracownika tylko z tego powodu, że wybrał określoną podstawę prawną żądanego odszkodowania – w sytuacji gdy z obydwu tych podstaw traktowanych oddzielnie, przysługiwało pracownikowi odszkodowanie w pełnej wysokości.

Skoro zatem Sąd Rejonowy uznał, że obydwa rozwiązania stosunku pracy z powódką naruszały przepisy, powódka zachowała uprawnienie do żądania odszkodowania w pełnej, przysługującej jej wysokości, niezależnie od podstawy prawnej żądania.

Brak było natomiast podstaw do żądania zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według argumentacji powódki przy przyjęciu stawek według wartości przedmiotu sporu albowiem wykładnia przepisów rozporządzenia (niezależnie od okresu obowiązywania) została w sposób jednoznaczny przedstawiona przez orzecznictwo sądów, w tym Sądu Najwyższego, który wskazuje na obowiązek stosowania – w przypadku żądania przez pracownika odszkodowania – stawki obowiązującej, jak przy żądaniu uznania wypowiedzenia za bezskuteczne. Orzeczenie Sadu Rejonowego było w tym zakresie prawidłowe.

Mając powyższe rozważania na uwadze, apelacja powódki skutkowałą zmianą zaskarżonego wyroku na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. i przyznaniem odszkodowania w wysokości żądanej pozwem. Orzeczenie o kosztach postępowania apelacyjnego oparto o przepis art. 98 k.p.c. który stanowi, że strona przegrywająca zobowiązana jest na żądanie przeciwnika zwrócić mu koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Pełnomocnik powódki, będący radcą prawnym, wniósł o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym według norm przepisanych. Stawka minimalna za prowadzenie sprawy w postępowaniu apelacyjnym przed sądem okręgowym, zgodnie z przepisem § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22.10.2015r. (Dz.U. 2015.1804 ze zm) w sprawie opłat za czynności radców prawnych wynosi 50% stawki minimalnej – nie mniej niż 120zł. Zgodnie z § 9 ust. 1. stawka minimalna wynosi za prowadzenie spraw z zakresu prawa pracy o nawiązanie umowy o pracę, uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, przywrócenie do pracy lub ustalenie sposobu ustania stosunku pracy - 180 zł, co w postępowaniu apelacyjnym daje kwotę 90zł. Uwzględniając, że strona pozwana przegrała sprawę w postępowaniu apelacyjnym, powódka zaś własną apelację wygrała, koszty zastępstwa procesowego wynoszą 120zł. Wraz z poniesioną opłatą od apelacji 30zł koszty procesu stanowią kwotę 150zł i do zwrotu takiej kwoty na rzecz powódki sąd stronę pozwaną zobowiązał.