

Sygn. akt IV P 329/15

# WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 lutego 2016 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Magdalena Galkowska

Protokolant st. sekr. sądowy Agnieszka Rzepkowska

po rozpoznaniu w dniu 2 lutego 2016 r. w Puławach

sprawy z powództwa K. K.

przeciwko (...) Spółka z o.o. w P.

o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

1. Oddała powództwo;
2. Nie obciąża powoda kosztami procesu.

## UZASADNIENIE

***W pozwie z dnia 17 grudnia 2015r. powód K. K. wnosił o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej (...) Spółka z o.o. w P. kwoty 41.391,37 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w okresie od lipca 2011r. do 10 czerwca 2012r., a jako podstawę swojego roszczenia wskazywał art. 47 kp w zw. z art. 39 kp.***

***Pozwana (...) Spółka z o.o. w P. powództwa nie uznawała i wносиła o jego oddalenie, podnosząc zarzut przedawnienia roszczenia.***

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód K. K. zatrudniony był w pozwanym (...) Spółka z o.o. w P. od 1978r. jako kierowca autobusu (akta osobowe).

W dniu 28 marca 2011r. powoda zapoznano z treścią pisma rozwiązującego z nim umowę o pracę za wypowiedzeniem i umowa o pracę rozwiązała się z upływem okresu wypowiedzenia tj. z dniem 30 czerwca 2011r. ( k.23, świadectwo pracy k.20). Powód złożył odwołanie od tej decyzji pracodawcy do tut. sądu w sprawie IVP 88/11, a w uzasadnieniu swojego żądania podnosił, iż wypowiedzenie nie jest uzasadnione, bowiem narusza ono art. 39 kp, z uwagi na fakt, iż w dacie jego dokonania ukończył on 56 lat i od 1978 r. pracował w warunkach szczególnych, co umożliwia mu przejście na emeryturę w wieku 60 lat oraz podawał, że wskazana w wypowiedzeniu przyczyna jest niezasadna ( pozew złożony w sprawie IVP 88/11- aktualny numer sprawy IVP 94/14).

W odpowiedzi na ten pozew pozwana spółka podnosiła min., iż dokonane powodowi wypowiedzenie nie narusza treści art. 39 kp, gdyż do 01 stycznia 1999 r. powód nie osiągnął wymaganego 25 letniego okresu składkowego i

nieskładkowego, jak również 15 letniego stażu pracy w warunkach szczególnych, a tym samym nie podlega ustawowej ochronie przed wypowiedzeniem .

Wyrokiem z dnia 27 stycznia 2012 r. tut. sąd przywrócił powoda K. K. do pracy w (...) Spółka z o.o. w P. na poprzednie warunki pracy i płacy, przy czym z treści uzasadnienia tego wyroku wynika, iż sąd nie rozważał okoliczności wskazywanej w treści pozwu dotyczącej naruszenia art. 39 kp, tylko swoje rozstrzygnięcie oparł na analizie zasadności dokonania przedmiotowego wypowiedzenia ( bezsporne). Wyrokiem z dnia 6 czerwca 2012 r. w sprawie VII Pa 100/12 Sąd Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie oddalił apelację pozwanej spółki ( bezsporne).

W piśmie z dnia 7 czerwca 2012r. powód zgłosił pozwanej spółce swoją gotowość do niezwłocznego podjęcia pracy ( k.24), a pozwana spółka, pismem z dnia 15 czerwca 2012r. poinformowała powoda, że zostanie on zatrudniony na dotychczasowym stanowisku z dniem 11 czerwca 2012r. (k.25). Od dnia 11 czerwca 2011r. powód podjął pracę w pozwanej spółce na dotychczasowym stanowisku pracy ( bezsporne).

W okresie od dnia rozwiązania stosunku pracy w wyniku wypowiedzenia tj. od 1 lipca 2011r. do 10 czerwca 2012r. powód był zarejestrowany w Powiatowym Urzędzie Pracy w P. jako bezrobotny i otrzymywał zasiłek dla bezrobotnych w okresach od 9 lipca 2011r. do 30 listopada 2011r. i od 2 maja 2012r. do 10 czerwca 2012r. (k. 31).

W piśmie z dnia 15 czerwca 2012r. powód zwrócił się do pozwanego o wypłacenie jemu jednomiesięcznego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy (k.26). W pozwie z dnia 13 września 2012r. w sprawie IVP 264/12 powód wnosił o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej spółki kwoty 3400 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia na podstawie art. 47 kp i postępowanie w tej sprawie zostało umorzone wobec cofnięcia przez powoda pozwu z uwagi na zaspokojenie jego roszczenia tj. wypłacenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w wysokości żądanej przez powoda tj. w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia ( akta sprawy IVP 264/12).

Od wyroku wydanego w sprawie IVP 88/11 pozwana spółka wniosła kasację i w jej wyniku, Sąd Najwyższy w dniu 24 września 2013 r. w sprawie III PK 85/12 uchylił zaskarżony wyrok Sądu Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania ( bezsporne).

Wyrokiem z dnia 16 kwietnia 2014 r. w sprawie VII Pa 199/13, Sąd Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie uchylił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w Puławach wydany w sprawie IVP 88/11 i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania (bezsporne).

Sąd Rejonowy w Puławach wyrokiem z dnia 4 maja 2015r. w sprawie IVP 94/14 przywrócił powoda do pracy na poprzednie warunki pracy i płacy, podnosząc w uzasadnieniu, iż oświadczenie woli pracodawcy wypowiadające powodowi umowę o pracę złożone zostało z uchybieniem treści art. 39 kp, a także było nieuzasadnione. Apelację od tego wyroku złożyła pozwana spółka i Sąd Okręgowy w Lublinie wyrokiem z dnia 7 października 2015r. w sprawie VII Pa 78/15 oddalił apelację pozwanej spółki (akta sprawy IVP 94/14).

Powód urodził się dniu 23 marca 1955 r., na dzień 1 stycznia 1990r. legitymował się okresem składkowym w wymiarze 25 lat 1 miesiąca i 15 dni, przed 1990 r. oraz po tej dacie zatrudniony był w warunkach szczególnych oraz w warunkach szkodliwych (bezsporne, świadectwa pracy, decyzja o ustaleniu kapitału początkowego k. 233, świadectwa pracy k. 290, 291, 292, 293, 294- akta sprawy IVP 94/14).

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Art. 47 kp stanowi, że pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące - nie więcej niż za 1 miesiąc. Jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39, albo z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy; dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązano umowę o pracę z pracownikiem-ojcem wychowującym dziecko

w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego albo gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego.

Poza sporem jest, że powód w wyniku prawomocnego wyroku wydanego w sprawie IVP 88/14 w dniu 11 czerwca 2012r. powrócił do pracy w pozwanej spółce, a w okresie od dnia rozwiązania stosunku pracy tj. od dnia 1 lipca 2011r. do 10 czerwca 2012r. pozostawał bez pracy. Powód wnosząc pozew w sprawie IVP 88/11 domagał się tylko przywrócenia go do pracy na poprzednie warunki pracy i płacy, a nie domagał się zasądzenia na jego rzecz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy od dnia 1 lipca 2011r.

W tym miejscu należy przytoczyć wyrok Sadu Najwyższego z dnia 25 maja 2010 r. w sprawie PK 213/09 - Roszczenie o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy z art. 47 k.p. ma charakter odrębny i niezależny od roszczeń wynikających z art. 45 k.p. Jedynie w praktyce jurysdykcyjnej dopuszcza się orzekanie jednym wyrokiem o przywróceniu do pracy na poprzednich warunkach na podstawie art. 45 § 1 k.p. i zasądzeniu wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy na podstawie art. 47 k.p., które zostaje wszakże obwarowane warunkiem uprzedniego podjęcia pracy w wyniku przywrócenia do pracy. Przyznanie takiego "warunkowego" wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy wymaga zgłoszenia przez pracownika przywróconego do pracy gotowości jej wykonywania. Taki obowiązek powstaje dopiero do daty uprawomocnienia się wyroku przywracającego do pracy. W uzasadnieniu tego orzeczenia Sąd Najwyższy podniósł, że przyznanie takiego "warunkowego" wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy wymaga zgłoszenia przez pracownika przywróconego do pracy gotowości jej wykonywania. Taki obowiązek powstaje dopiero do daty uprawomocnienia się wyroku przywracającego do pracy. Oznacza to, że obowiązek pracodawcy zapłaty wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, także zasądzonego warunkowo w wyroku przywracającym pracownika do pracy, jest uzależniony od materialnoprawnej przesłanki zgłoszenia przez pracownika przywróconego do pracy gotowości do jej świadczenia po uprawomocnieniu się wyroku o przywróceniu do pracy. Oznacza to, że tak jak każde roszczenie o wynagrodzenie, także i roszczenie z art. 47 k.p. może być dochodzone do pełnej wysokości określonej tym przepisem przed upływem okresu przedawnienia roszczeń ze stosunku pracy (art. 291 § 1 k.p.).

Sąd rozpoznający sprawę podziela w całości zaprezentowane wyżej stanowisko Sądu Najwyższego i mając na uwadze powyższe oraz realia przedmiotowej sprawy, uznać należy, że żądanie powoda zasądzenia na jego rzecz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w okresie od 1 lipca 2011r. do 10 czerwca 2012r, zgłoszone przez niego przedmiotowym pozewem z dnia 17 grudnia 2015r., jest przedawnione.

Zgodnie bowiem z treścią art. 47 zd1 kp, momentem nabycia przez powoda uprawnień do żądania tego wynagrodzenia z art. 47 kp był dzień 11 czerwca 2012r., a więc dzień, w którym powód, w wyniku wyroku przywracającego go do pracy, podjął pracę w pozwanej spółce.

Przepis art. 47 zd 2 kp przewiduje, że jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39 kp, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy. Zgodnie z przepisem art. 39 kp, 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, przy czym jak podnosi się w judykaturze ów okres ochronny dotyczy nie tylko pracowników, którzy w czasie tych 4 lat osiągną „ powszechny” wiek emerytalny, umożliwiając nabycie prawa do emerytury w trybie art. 24 ustawy z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych ( Dz. U. 2013 poz. 1440 z późn. zm.) , ale także wiek umożliwiający uzyskanie świadczeń emerytalnych z uwzględnieniem pracy w warunkach szczególnych (art. 184 ustawy z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych ( Dz. U. 2013 poz. 1440 z późn. zm.), w tym prawa do emerytury pomostowej w myśl ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych. Zgodnie z treścią art. 24 ust. 1b pkt. 17 ustawy o emeryturach i rentach z FUS, dla powoda powszechny wiek emerytalny wynosi 66 lat i 7 miesięcy, to jednak zgodnie z art. 24 ust 2 w/w ustawy, powód ma prawo do emerytury pomostowej na podstawie art. 4 ustawy o emeryturach pomostowych. Wobec tego, że powód wiek 60 lat osiągnął w dniu 23 marca 2015 r., to tego też dnia nabył prawo do emerytury pomostowej, która zresztą od tego dnia została mu przyznana ( bezsporne). Zatem okres ochronny jego stosunku pracy z art. 39 kc rozpoczął swój bieg w dniu 23 marca 2011 r.

Powód więc w momencie rozwiązywania z nim przez pozwanego pracodawcę stosunku pracy w wyniku wypowiedzenia umowy o pracę był pracownikiem podlegającym szczególnej ochronie przez rozwiązaniem stosunku pracy na podstawie art. 39 kp.

Zatem powód w dniu 11 czerwca 2012r. nabył prawo do żądania wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy, czyli za okres od 1 lipca 2011r. do 10 czerwca 2012r. Zauważyć w tym miejscu należy, że pozwany pracodawca wypłacił powodowi we wrześniu 2012r. – zgodnie zresztą z żądaniem powoda, wówczas zgłoszonym, wynagrodzenie na podstawie art. 47 kp w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, a więc powód nie może w przedmiotowym pozwie żądać wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy, bo wynagrodzenie za jeden miesiąc zostało mu przecież wypłacone. Zatem uznać należy, że powód w przedmiotowym postępowaniu domaga się zasądzenia na jego rzecz uzupełnienia tegoż wynagrodzenia należnego jemu z mocy art. 47 kp w zw. z art. 39 kp za cały czas pozostawania bez pracy.

Zgodnie z art. 291 § 1 kp roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne. Warunkiem zachowania tego terminu jest wytoczenie powództwa przeciwko pracodawcy, który powinien w danej sprawie występować jako pozwany. Roszczenie zaś jest wymagalne od dnia, w którym dłużnik powinien spełnić świadczenie. Jak wyżej podniesiono, roszczenie powoda o wypłatę wynagrodzenia z art. 47 kp za cały okres pozostawania przez niego bez pracy stało się wymagalne w dniu 11 czerwca 2012r., a więc w okresie 3 lat od tej daty powód miał prawo wystąpić z takim żądaniem przeciwko pracodawcy. Tymczasem powód wniósł pozew do sądu o wypłatę tego świadczenia dopiero w dniu 17 grudnia 2015r., a więc po upływie terminu przewidzianego w art. 291§1 kp. Zatem stwierdzić należy, że nastąpiło przedawnienie roszczenia powoda o wypłatę uzupełnienia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy za okres od dnia 1 lipca 2011r. do 10 czerwca 2012r., co oznacza, że świadczenia tego nie można już dochodzić przed sądem.

Zdaniem sądu, nie ma tu zastosowania przepis art. 123 § 1 kc (w zw. z art. 300 kpc), który to przepis stanowi, że bieg przedawnienia przerywa się przez każdą czynność przed sądem lub innym organem powołanym do rozpoznawania spraw lub egzekwowania roszczeń danego rodzaju albo przed sądem polubownym, przedsięwziętą bezpośrednio w celu dochodzenia lub ustalenia albo zaspokojenia lub zabezpieczenia roszczenia. Nie można podzielić stanowiska prezentowanego przez powoda, że dopiero w prawomocnym wyroku Sądu Okręgowego z dnia 7 października 2015r. w sprawie VII Pa 78/15 ( IVP 94/14) orzeczono, że powód był pracownikiem, którego stosunek pracy podlega szczególnej ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy z mocy art. 39 kp. Fakt istnienia ochrony stosunku pracy powoda na podstawie z art 39 kp istniał już w dniu podejmowania przez pracodawcę decyzji o wypowiedzeniu jemu stosunku pracy, czyli w dniu 28 marca 2011r. i oczywiście w dniu rozwiązania z nim stosunku pracy i powód o tym wiedział, bo w pozwie złożonym przez niego do sądu w roku 2011 w sprawie IVP 88/11 na ten fakt wskazywał. Także i na piśmie wypowiadającym jemu stosunek pracy, w momencie podpisywania faktu otrzymania tej decyzji pracodawcy, czyli w dniu 28 marca 2011r. powód naniósł on adnotację na tym piśmie - „ niezgodne z art. 39 kp”.

Okoliczność, że sąd rozpoznający sprawę IVP 88/11 swoje orzeczenie oparł na ocenie zasadności podjęcia przez pracodawcę decyzji o wypowiedzeniu powodowi stosunku pracy, a nie wydał orzeczenia przywracającego powoda do pracy przez przyzmat naruszenia przez pracodawcę art. 39 kp, nie oznacza, że to dopiero w prawomocnym wyroku Sądu Okręgowego w Lublinie z dnia 7 października 2015r., który podzielił stanowisko Sądu Rejonowego zaprezentowane w sprawie IVP 94/14 o przywróceniu powoda do pracy w oparciu zarówno o fakt uznania przez sąd naruszenia przez pracodawcę przy wypowiedzaniu powodowi stosunku pracy w dniu 28 marca 2011r. art. 39 kp, ale i mając na uwadze niezasadność dokonania tego wypowiedzenia, niejako ostatecznie prawomocnie orzeczono, że powód był pracownikiem, którego stosunek pracy z mocy art. 39 kp podlegał szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem. Jeszcze raz należy bowiem podnieść, że Sąd Rejonowy w wyroku z dnia 27 stycznia 2012r. w sprawie IVP 88/11 nie uznał, iż wbrew twierdzeniom powoda wskazanym w treści pozwu, jego stosunek pracy nie podlega ochronie z art. 39 kp, tylko swoje orzeczenie oparł na innych przesłankach, pomijając fakt ochrony z art. 39 kp. Natomiast skoro powód uznawał, że jego stosunek pracy podlega szczególnej ochronie z art. 39kp , to domagając się w 2012r. od pozwanego wynagrodzenia z art. 47 kp mógł podnosić ten fakt, domagając się od pozwanego wynagrodzenia za cały

czas pozostawania bez pracy, a wtedy sąd zbadalby czy rzeczywiście stosunek pracy powoda podlega tej ochronie w trybie art. 39 kp.

W tym stanie Sąd orzekł jak w sentencji.

O kosztach Sąd orzekł w oparciu o art. 102 kpc, który to przepis stanowi, iż w wypadkach szczególnie uzasadnionych, sąd może nie obciążać w ogóle strony przegrywającej kosztami procesu. Zdaniem sądu, taka sytuacja tu właśnie zaistniała. Powód bowiem na skutek decyzji pozwanego pracodawcy o wypowiedzeniu jemu stosunku pracy w marcu 2011r. aż do chwili obecnej niejako nie może zapomnieć o tym, że taka decyzja pozwanego pracodawcy, nieuprawniona i nieuzasadniona - jak to ostatecznie orzekł sąd w wyroku z dnia 7 października 2015r., została wydana. Konsekwencja tych działań pracodawcy jest też fakt, że powód od dnia 23 marca 2015r. ustalił sobie prawo do emerytury pomostowej, lecz wobec tego, że wyrokiem z dnia 7 października 2015r. został on przywrócony ponownie do pracy, a następnie wobec zgłoszenia woli powrotu do pracy, pozwany zatrudnił go, wypłacając wynagrodzenie za okres pozostawania przez powoda bez pracy, to wobec tego ZUS zażądał od niego zwrotu kwoty 22.223, 70 zł ( k.30v), co z pewnością stanowi dolegliwość finansową dla powoda i jego rodziny. Powód wnosząc zaś przedmiotowy pozew przeciwko pozwanemu pracodawcy był niewątpliwie subiektywnie przekonany o zasadności swojego roszczenia.