

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 lipca 2016 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: Sędzia Sądu Rejonowego Magdalena Gałkowska

Protokolant st.sekr.sąd. Agnieszka Rzepkowska

po rozpoznaniu w dniu 8 lipca 2016 r. w Puławach

sprawy z powództwa A. P.

przeciwko (...) Spółce z o. o. w W.

o wynagrodzenie za pracę i ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy

1. Zasądza od pozwanego (...) Spółce z o. o. w W. na rzecz powódki A. P. kwoty:

-2.018,15 zł (dwa tysiące osiemnaście złotych 15/100) z ustawowymi odsetkami od dnia 11 października 2015r. do 31 grudnia 2015r. i z ustawowymi odsetkami od opóźnienia od dnia 1 stycznia 2016r. do dnia zapłaty;

-2.774,96 zł (dwa tysiące siedemset siedemdziesiąt cztery złote 96/100) z ustawowymi odsetkami od dnia 11 listopada 2015r. do 31 grudnia 2015r. i z ustawowymi odsetkami od opóźnienia od dnia 1 stycznia 2016r. do dnia zapłaty;

2. Umarza postępowanie co do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy;

3. Wyrokowi w pkt 1 do kwoty 2.774,96 zł nadaje rygor natychmiastowej wykonalności;

4. Zasądza od pozwanego (...) Spółce z o. o. w W. na rzecz powódki A. P. kwotę 900 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 15 lutego 2016r. powódka A. P. wnosila o zasądzenie na jej rzecz od pozwanej (...) Sp. z o.o. w W. kwoty 2.018,15 zł tytułem niewypłaconego jej wynagrodzenia za miesiąc wrzesień 2014r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie, kwoty 2.774,96 zł tytułem niewypłaconego jej wynagrodzenia za miesiąc październik 2014r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie oraz kwoty 828 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Na rozprawie w dniu 8 lipca 2016r. powódka cofnęła powództwo i zrzekła się roszczenia o zasądzenie na jej rzecz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Pozwana (...) Sp. z o.o. w W. powództwa nie uznawała i wносиła o jego oddalenie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka A. P. zatrudniona była w pozwanym (...) Sp. z o.o. w W. od 15 stycznia 2014r., początkowo na podstawie umowy zawartej na czas określony, a od 16 kwietnia 2014r. na czas nieokreślony, w charakterze specjalisty ds. skupu (bezsporne).

W dniu 8 września 2014r. powódka została poproszona na rozmowę z dyrektorem generalnym A. O., który poinformował ją, że firma nie jest zadowolona z jej pracy, że podjęta została decyzja o zwolnieniu jej z pracy z tym dniem i wobec tego proponuje rozwiązanie umowy za porozumieniem stron lub rozwiązanie umowy przez zakład pracy, po czym przedstawił jej jeden dokument w dwóch egzemplarzach przygotowany przez dział kadr nazwany „wypowiedzenie umowy o pracę na mocy porozumienia stron” (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc – akta sprawy IVP 178/14). Powódka przeczytała przedstawiony jej dokument, a następnie podpisała fakt otrzymania tego pisma w rubryce - ” Potwierdzam otrzymanie wypowiedzenia”, została poproszona o natychmiastowe zabranie swoich rzeczy i opuszczenie firmy, co powódka uczyniła (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc - akta sprawy IVP 178/14).

Powódka odwołała się do tut. sądu od decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy w sprawie IVP 178/14, domagając się zasądzenia na jej rzecz od pozwanej spółki kwoty 2.774,96 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie jej umowy o pracę (akta sprawy IVP 178/14). Sąd Rejonowy IV Wydział Pracy w P. wyrokiem zaocznym z dnia 17 listopada 2014r. uznał żądanie powódki w całości i zasądził na jej rzecz odszkodowania w wysokości 2.774,96 zł (k.29, akta sprawy IVP 178/14). Następnie, wobec wniesionego przez pozwaną spółkę sprzeciwu od wyroku zaocznego, tut. sąd rozpoznawał sprawę merytorycznie i wyrokiem z dnia 28 kwietnia 2015r. utrzymał wyrok zaoczny z dnia 17 listopada 2014r. w mocy w całości, a w szczególności – jak wynika z uzasadnienia tego orzeczenia uznał, że w wyniku decyzji pracodawcy, o której to decyzji w dniu 8 września 2014r. została powiadomiona powódka, doszło do rozwiązania z powódką stosunku pracy za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę w trybie art. 30§1 ust 2 kp z tym, że ta decyzja pracodawcy naruszała art. 32 § 1 ust 3 i §2 oraz art. 36§1 ust 2 kp i art. 30 §4 kp a więc była niezgodna z przepisami prawa i sąd zasądził na rzecz powódki odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę w wysokości 2.774,96 zł tj. w wysokości wynikającej z treści art. 47¹ w zw. z art. 36 §1 pkt3 kp tj. w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia ustalonego w treści o pracę (wyrok i uzasadnienie – akta sprawy IVP 178/14).

Sąd Okręgowy w Lublinie VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych rozpoznając apelację pozwanej spółki od tego wyroku, oddalił tę apelację - w wyroku z dnia 10 września 2015r. (akta sprawy IVP 178/14).

Pismem z dnia 10 listopada 2015r. pozwana spółka – w odpowiedzi na wcześniejsze pismo powódki, poinformowała ją, że wobec prawomocnego wyroku Sądu Rejonowego w Puławach w sprawie IVP 178/14, prostuje świadectwo pracy wydane powódce, w zakresie okresu jej zatrudnienia w spółce tj. z okresu „2014-01-15 do 2014-09-08” na okres „2014-01-15 do 2014-10-31” oraz w zakresie informacji o sposobie ustania stosunku pracy tj. z „rozwiązania umowy na mocy porozumienia stron art. 30 par.1 pkt1 kp” na „rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę art. 30 par1 pkt2 kp” (k.6, świadectwo pracy k.7). Także pozwana spółka wypłaciła powódce zasądzoną w tym wyroku kwotę odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami i kosztami procesu (k.30).

Wynagrodzenie miesięczne powódki stanowiło kwotę 2.774,96 zł (k.27).

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Na początku należy wskazać, iż stan faktyczny zaistniały w sprawie nie jest sporny. Spór wyniknął na kanwie postępowania sądowego toczącego się w sprawie IVP 178/14 pomiędzy powódką a pozwaną spółką, zakończonogo ostatecznie wyrokiem Sądu Okręgowego w Lublinie z dnia 10 września 2015r.

Sąd rozpoznający przedmiotową sprawę podzielił ustalenia i rozważania Sądu Rejonowego wydającego prawomocny wyrok w sprawie IVP 178/14 zaprezentowane w uzasadnieniu tego wyroku,

W szczególności podnieść należy- co ustalił sąd rozpoznający sprawę IVP 178/14, że powódka po decyzji pozwanego pracodawcy przedstawionej jej w dniu 8 września 2014r. przestała- na polecenie przełożonego przychodzić do

pracy, bo – co jest bezspornym, pozwany pracodawca uznał, iż stosunek pracy pomiędzy stronami rozwiązał się za porozumieniem stron i powódka od 9 września 2014r. nie jest już pracownikiem pozwanego. Tymczasem, sąd rozpoznając sprawę IVP 178/14 uznał, iż stanowisko prezentowane przez pozwanego pracodawcę, że w dniu 8 września 2014r. stosunek pracy pomiędzy stronami rozwiązał się za porozumieniem stron było błędne i sąd uznał, iż stosunek pracy łączący strony rozwiązał się za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę, przy czym okres wypowiedzenia winien wynosić- zgodnie z art. 36§1 ust 2 kp - 1 miesiąc. Zatem więc wobec tego, że powódka została w dniu 8 września 2014r. zapoznana z treścią oświadczenia woli o rozwiązaniu z nią stosunku pracy, to tenże stosunek pracy winien rozwiązać się w dniu 31 października 2014r.

Pozwany pracodawca wykonał wyrok sądu wydany w sprawie IVP 178/14 i w wydanym powódce zmienionym świadectwie pracy, wskazał iż okres zatrudnienia powódki w pozwanej spółce zakończył się w dniu 31 października 2014r., a stosunek pracy rozwiązał się za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę. Powódka więc była pracownikiem pozwanej spółki do 31 października 2014r., lecz otrzymała ona od pozwanej spółki wynagrodzenie tylko za okres jej pracy do 8 września 2014r., a za okres od 9 września do 31 października 2014r. wynagrodzenia nie otrzymywała. Powódka wprawdzie po 9 września 2014r. nie wykonywała żadnej pracy na rzecz pozwanej spółki, ale – jak to już wyżej podniesiono, związane to było z tym, że zdaniem pozwanego pracodawcy, nie była ona już pracownikiem spółki.

Jak już wyżej podniesiono, zdaniem sądu rozpoznającego sprawę IVP 178/14, decyzja pracodawcy z dnia 8 września 2014r. była wypowiedzeniem umowy o pracę zawartej na czas nie określony, dokonany z naruszeniem przepisów prawa, bo dokonane zostało – jak wynika z treści uzasadnienia wyroku Sądu Rejonowego z naruszeniem przepisów prawa tj. art. 32 § 1 ust 3 i §2 oraz art. 36§1 ust 2 kp i art. 30 §4 kp. Stanowisko Sądu Rejonowego podzielił także Sąd Okręgowy w Lublinie VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalając apelację pozwanej spółki od tego wyroku.

Pozwany pracodawca więc, rozwiązując z powódką stosunek pracy – jak ustalił sąd w sprawie IVP 178/14 - w drodze wypowiedzenia, popełnił uchybienia naruszające więcej niż jeden przepis o wypowiedzaniu umów o pracę, w tym także i przepis ustalający długość i termin zakończenia okresu wypowiedzenia i na podstawie art. 45§1 kp zasądził odszkodowanie w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia. Artykuł 45 § 1 k.p. stanowi, że 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.

Natomiast powódka obecnie tj. w przedmiotowym procesie domaga się od pozwanej spółki wynagrodzenia za okres, gdy – jak wynika z ustaleń Sądu Rejonowego w sprawie IVP 178/14, była nadal – do 31 października 2014r. pracownikiem pozwanej spółki przebywającym w okresie wypowiedzenia. Przepis artykułu 49 k.p. stanowi, że w razie zastosowania okresu wypowiedzenia krótszego niż wymagany, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu wymaganego, a pracownikowi przysługuje wynagrodzenie do czasu rozwiązania umowy. Pozwany pracodawca, jak już wyżej podniesiono, podejmując decyzję o rozwiązaniu z powódką stosunku pracy, w ogóle nie zastosował okresu wypowiedzenia, lecz zdaniem sądu, stan faktyczny zaistniały w sprawie należy potraktować właśnie jako zastosowanie przez pozwaną spółkę okresu wypowiedzenia krótszego niż wymagany. Powódka bowiem- jak uznał sąd w sprawie IVP 178/14, bezpodstawnie w dniu 8 września 2014r. została odsunięta od wykonywania pracy, bo tego dnia wręczona została jej decyzja pracodawcy o rozwiązaniu z nią umowy o pracę i była to decyzja- jak uznał sąd, o wypowiedzeniu jej umowy o pracę z zastosowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia. Pozwany pracodawca nakazując powódce opuszczenie w dniu 8 września miejsca pracy faktycznie skrócił przysługujący powódce okres wypowiedzenia, który powinien trwać do 31 października 2014r.

Stanowisko pozwanego pracodawcy, iż tylko w przypadku dochodzenia przez pracownika roszczenia o przywrócenie do pracy zasadne jest także dochodzenie wynagrodzenia, jest błędne. Z ugruntowanego orzecznictwa Sądu Najwyższego jasno wynika, iż w przypadku, gdy pracodawca narusza przepisy o wypowiedzaniu umów łącznie

z brakiem zachowania odpowiedniego okresu wypowiedzenia, pracownikowi należą się dwa odrębne roszczenia, jedno w oparciu o art. 45 k.p., a drugie w oparciu o art. 49 k.p. W uchwale z dnia 19 maja 1992 r. Sąd Najwyższy stwierdził, że pracownikowi, któremu wskutek bezpodstawnego odsunięcia od wykonywania pracy w okresie wypowiedzenia faktycznie skrócono ten okres, przysługuje wynagrodzenie na podstawie art. 49 k.p. (I PZP 26/92, Legalis). Takie rozróżnienie daje podstawę do tego, aby oba przepisy traktować całkowicie oddzielnie jeśli chodzi o zasądzenie odpowiednich roszczeń na rzecz pracownika. Sąd Najwyższy zresztą konsekwentnie opowiada się za takim rozstrzygnięciem. I tak w wyroku z dnia 28 lutego 2012 r. stwierdził, że „do wystąpienia przewidzianych w art. 49 k.p. skutków zastosowania krótszego niż wymagany okres wypowiedzenia nie jest konieczne skuteczne podważenie w odrębnym procesie legalności wypowiedzenia. Uprawnienie przewidziane w art. 49 k.p. jest niezależne od roszczeń z art. 45 § 1 k.p.” (I PK 106/11, Legalis) Z kolei w wyroku z dnia 17 maja 2012 r. stwierdził, że zasądzenie odszkodowania za wadliwe wypowiedzenie stosunku pracy nie pozbawia pracownika (nauczyciela akademickiego) odrębnego roszczenia o wynagrodzenie w przypadku zastosowania krótszego okresu wypowiedzenia niż wymagany (I PK 170/11, Legalis).

Stanowisko judykatury w analogicznych stanach faktycznych pozwala przyjąć Sądowi rozpatrującemu sprawę, iż regulacje art. 45 § 1 k.p. i art. 49 k.p. stanowią odrębne podstawy dochodzenia roszczeń i powinny być rozpatrywane osobno. W przypadku zaś ich uwzględnienia – pracownikowi należy się zarówno odszkodowanie, jak i wynagrodzenie. Tym samym nie można uznać, że w razie dokonania wypowiedzenia umowy o pracę z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu, to w sytuacji dodatkowego niezachowania wymaganego okresu wypowiedzenia, pierwsze roszczenie „konsumuje” drugie i zamyka pracownikowi możliwość jego dochodzenia. Roszczenia rozpatrywane są bowiem w oparciu o dwie osobne podstawy prawne.

Za takim rozwiązaniem przemawiają również dwa inne argumenty. Pierwszym z nich jest rodzaj przysługującej rekompensaty za naruszenie prawa przez pracodawcę. W przypadku art. 45 § 1 k.p. ustawodawca mówi o odszkodowaniu, podczas gdy w art. 49 k.p. o wynagrodzeniu. Logicznym więc jest przyjęcie, iż podstaw tych nie można łączyć. Wynagrodzenie bowiem jest czymś należnym pracownikowi za wykonywaną pracę. Jeśli pracodawca zachowałby właściwy okres wypowiedzenia, ale naruszył inne przepisy prawne dotyczące wypowiedzania umów, to pracownik i tak pobierałby wynagrodzenie pracując przez cały wymagany okres. Już ten argument uzasadnia stosowanie osobnych podstaw dochodzonych roszczeń.

Kolejnym jest z kolei termin dochodzenia omawianych uprawnień bo dla odszkodowania z art. 45 § 1 k.p. przewidziany jest 7-dniowy termin wynikający z brzmienia art. 264 § 1 k.p. Roszczenie z tytułu zastosowania błędnego okresu wypowiedzenia kwalifikuje się natomiast do zastosowania art. 291 § 1, który stanowi, że roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne (wyrok SN z 2 października 1990 r., I PR 273/90, Legalis). Utwierdza to jedynie pogląd, że art. 45 § 1 k.p. i art. 49 k.p. należy rozpatrywać oddzielnie. Gdyby więc pracownik nie wniósł nawet odwołania od wypowiedzenia umowy do sądu pracy w terminie 7 dni, to ma mimo tego możliwość dochodzenia zaległego roszczenia ze stosunku pracy w terminie 3-letnim (a wynagrodzenie jest podstawowym elementem tego stosunku, zgodnie z art. 22 k.p.).

Zatem żądanie powódki zasądzenia na jej rzecz od pozwanej spółki wynagrodzenia za okres od 9 września 2014r. do 31 października 2014r. jest uzasadnione. Zauważyć należy, iż zgodnie z § 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w kodeksie pracy (Dz. U. z 1996 r., nr 62, poz. 289, ze zm.) przy ustalaniu wynagrodzenia za czas do rozwiązania umowy o pracę, jeżeli został zastosowany okres wypowiedzenia krótszy od wymaganego (art. 49 k.p.) stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop. Wysokość więc żądania powódki zasądzenia wynagrodzenia za wrzesień 2014r. i październik 2014r. wskazana w pozwie nie jest kwestionowana przez pozwaną spółkę, wynika zresztą z zaświadczenia o zarobkach.

Sąd więc na podstawie art. 49 kp orzekł jak w sentencji.

Umorzenie postępowania co do żądania zasądzenia ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy uzasadnia przepis art. 355 § 1 w zw. z art. 203 § 1 i 4 w zw. z art. 469 kpc.

Nadanie wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności uzasadnia przepis art. 477² §1 kpc.

Orzeczenie o kosztach zgodne jest z treścią art. 98 kpc i § 9 ust 1 pkt. 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. 2015 r., poz.1804).