

Sygn. akt VIII Pa 5/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 lutego 2016 roku

Sąd Okręgowy w Lublinie VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie: Przewodniczący: Sędzia SO Jadwiga Szumielewicz

Sędziowie: SO Dorota Stańczyk (spr.)

SO Maria Tereszczuk

Protokolant: starszy sekretarz sądowy Alicja Machnio

po rozpoznaniu w dniu 17 lutego 2016 roku w Lublinie

sprawy z powództwa A. Z.

przeciwko (...) w Z.

o wynagrodzenie za pracę

na skutek apelacji wniesionej przez powódkę A. Z.

od wyroku Sądu Rejonowego w Puławach IV Wydziału Pracy

z dnia 17 listopada 2015 roku sygn. akt IVP 47/15

I. zmienia zaskarżony wyrok i zasądza od pozwanej (...) w Z. na rzecz powódki A. Z. tytułem wynagrodzenia za okres wypowiedzenia kwotę 10.633.87 zł (dziesięć tysięcy sześćset trzydzieści trzy złote osiemdziesiąt siedem groszy), z tym że:

- kwotę 925 zł (dziewięćset dwadzieścia pięć złotych) z ustawowymi odsetkami od dnia 11 kwietnia 2014 roku do dnia zapłaty;

- kwotę 3.236.29 zł (trzy tysiące dwieście trzydzieści sześć złotych dwadzieścia dziewięć groszy) z ustawowymi odsetkami od dnia 11 maja 2014 roku do dnia zapłaty;

- kwotę 3.236.29 zł (trzy tysiące dwieście trzydzieści sześć złotych dwadzieścia dziewięć groszy) z ustawowymi odsetkami od dnia 11 czerwca 2014 roku do dnia zapłaty;

- kwotę 3.236.29 zł (trzy tysiące dwieście trzydzieści sześć złotych dwadzieścia dziewięć groszy) z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lipca 2014 roku do dnia zapłaty;

II. oddala apelację w pozostałej części.

VIII Pa 5/16

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 17 listopada 2015 r. Sąd Rejonowy w Puławach po rozpoznaniu sprawy z powództwa A. Z. przeciwko (...) w Z. o wynagrodzenie za pracę oddalił powództwo i nie obciążył powódki kosztami procesu.

Powyższy wyrok Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach faktycznych i rozważaniach prawnych:

(...) w Z. prowadzona jest przez Stowarzyszenie na rzecz (...) i powódka w dniu 19 września 2001 r. zawarła umowę o pracę ze Stowarzyszeniem na rzecz (...) w Z. reprezentowanym przez dyrektora (...) w Z. na stanowisko nauczyciela nauczania zintegrowanego i wychowania przedszkolnego, początkowo na czas określony do 30 czerwca 2002 r. Potem zawarte zostały kolejne umowy o pracę, dalej w charakterze nauczyciela tj. na okres od 1 września 2002 r. do 31 sierpnia 2003 r., potem od 1 września 2003 r. do 31 sierpnia 2004 r., zaś potem w dniu 1 września 2004 r. zawarta została umowa o pracę – na czas funkcjonowania(...)w Z. .

W dniu 1 września 2010 r. zawarta została umowa o pracę pomiędzy powódką a Stowarzyszeniem, z tym, że reprezentowanym przez Prezesa i zgodnie z tą umową powódka od 1 września 2010 r. zaczęła wykonywać obowiązki Dyrektora w (...) w Z. i nauczyciela edukacji wczesnoszkolnej, przy czym ustalono, że funkcję dyrektora powódka miała pełnić do 31 sierpnia 2015 r. W dniu 4 marca 2014 r. Prezes Stowarzyszenia na rzecz (...) wręczyła powódce pismo wypowiadające jej umowę o pracę zawartą na czas określony dnia 1 września 2010 r. za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia, który upływa w dniu 23 marca 2014 r. (k. 18 akt sprawy IV P 59/14, akta osobowe). Stosunek pracy łączący strony rozwiązał się w dniu 23 marca 2014 r., powódka otrzymała świadectwo pracy (akta osobowe).

Sąd I instancji podniósł, że powódka odwołała się do Sądu Rejonowego w Puławach od decyzji o wypowiedzeniu jej stosunku pracy w sprawie IV P 59/14, domagając się przywrócenia jej do pracy na poprzednie warunki pracy i płacy, zaś Sąd oddalił żądanie powódki przywrócenia jej do pracy w pozwanej(...) w Z. i zasądził na rzecz powódki od pozwanej (...) w Z. dwie kwoty po 9 708,87 zł każda tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem odwołanie powódki ze stanowiska dyrektora i odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie powódce umowy o pracę (akta sprawy IV P 59/14). Sąd Okręgowy w Lublinie zmienił wyrok sądu w ten sposób, że w miejsce zasądzonych od pozwanej(...) w Z. dwóch kwot po 9 708,87 zł – tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem odwołanie powódki ze stanowiska dyrektora i odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie powódce umowy o pracę, zasądził na rzecz powódki od (...) w Z. kwotę 9 708,87 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę (k. 9 akt sprawy IV P 59/14). Kwota odszkodowania została powódce wypłacona (bezsporne).

Wynagrodzenie średniomiesięczne powódki za ostatni okres jej pracy w szkole na stanowisku dyrektora, nauczyciela edukacji wczesnoszkolnej stanowiło kwotę 3 236,29 zł, przy czym w skład tego wynagrodzenia wchodził dodatek funkcyjny w wysokości 1 200 zł za pełnienie funkcji dyrektora (k. 18, 34, k. 39 akt sprawy IVP 59/14).

Powódka po decyzji Zarządu Stowarzyszenia z dnia 4 marca 2014 r. o wypowiedzeniu jej umowy o pracę, od dnia 24 marca 2014 r. przestała być pracownikiem pozwanej szkoły – w wyniku dokonanego wobec niej wypowiedzenia stosunku pracy. Wypowiedzenie jednak tego stosunku pracy zawartego na czas nieokreślony nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, bo dokonane zostało – jak wynika z treści uzasadnienia wyroku Sądu Rejonowego, a także z treści wyroku Sądu Okręgowego w Lublinie rozpoznającego apelację od tego wyroku, z naruszeniem przepisów prawa, gdyż dokonane zostało przez nieuprawniony podmiot, nie zawierało także uzasadnienia – zgodnie z art. 30 § 4 k.p., a nadto, jako że powódka była zatrudniona w pozwanej szkole od 2001 r., ostatnio na podstawie umowy o pracę zawartej – jak to ustalił sąd w sprawie IV P 59/14, na czas nieokreślony, to okres wypowiedzenia zgodnie z art. 36 § 1 ust. 3 k.p. powinien wynosić 3 miesiące. Zatem więc wobec tego, że powódka została w dniu 4 marca 2014 r. zapoznana z treścią oświadczenia woli o rozwiązaniu z nią stosunku pracy, to tenże stosunek pracy winien rozwiązać się w dniu 30 czerwca 2014 r. Tymczasem stosunek pracy łączący strony rozwiązał się w dniu 23 marca 2014 r., a więc z naruszeniem przepisu art. 36 § 1 ust. 3 k.p., bo zastosowano krótszy niż wynika z tego przepisu termin zakończenia okresu wypowiedzenia. Pozwany pracodawca rozwiązując z powódką stosunek pracy w drodze wypowiedzenia popełnił więc uchybienia naruszające więcej niż jeden przepis o wypowiedzaniu umów o pracę, w tym także i przepis ustalający długość i termin zakończenia okresu wypowiedzenia.

Sąd I instancji podał, że zgodnie zaś z art. 49 k.p., który to przepis wskazuje powódką jako podstawę prawną swojego aktualnego żądania, 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 .Jednakże należy mieć na uwadze, że w sprawie IV P 59/14 powódka odwołała się do Sądu Rejonowego od decyzji o rozwiązaniu z nią stosunku pracy i domagała się przywrócenia jej do pracy na poprzednie warunki pracy i płacy. Sąd Rejonowy uznał, że przy wypowiedzaniu powódce tego stosunku pracy naruszone zostały przepisy kodeksu pracy, to jednak – na podstawie art. 45 § 2 k.p., uznała iż przywracanie powódki do pracy jest niecelowe i zasądził na jej rzecz odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. Sąd Okręgowy w Lublinie, rozpoznając apelację od tegoż wyroku, podzielił stanowisko Sądu co do tego, że rozwiązanie stosunku pracy z powódką było dokonane z naruszeniem przepisów prawa, bo zmieniając wyrok, zasądził na rzecz powódki od (...)w Z. kwotę 9 708,87 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie z nią umowy o pracę. Powódka więc na podstawie art. 45 § 2 k.p. otrzymała od pozwanej szkoły kwotę 9 708,87 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie z nią umowy o pracę.

Zatem, zdaniem Sądu pierwszej instancji, nastąpił zbieg art. 45 § 2 k.p. i art. 49 k.p., bo w związku z dokonanym wobec powódki wypowiedzeniem umowy o pracę z naruszeniem kilku przepisów prawa, mogła ona albo wystąpić do sądu w trybie art. 45 k.p. (co uczyniła), który to przepis daje pracownikowi możliwość zakwestionowania decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy z przyczyn merytorycznych i formalnych – ze skutkiem uznania przez sąd bezskuteczności wypowiedzenia umowy o pracę lub przywrócenia do pracy albo zasądzenia odszkodowania. Natomiast, jeżeli powódka kwestionowałaby tylko jedno uchybienie przepisów prawa dokonane przez pozwanego, polegające na zastosowaniu krótszego okresu wypowiedzenia niż wymagany, to wtedy wystąpiłaby z roszczeniem w trybie art. 49 k.p., które ogranicza przedmiot swojej regulacji do skutków uchybienia polegającego wyłącznie na zastosowaniu krótszego okresu wypowiedzenia niż wymagany, stanowiąc, że w takim wypadku umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu wymaganego, a pracownikowi przysługuje wynagrodzenie do czasu rozwiązania umowy.

Sąd Rejonowy powołał się na stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w uchwale z dnia 4 listopada 1992 r. w sprawie I PZP 63/92. Jeżeli wypowiedzenie stosunku pracy jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę (art. 45 § 1 k.p.) i jednocześnie zastosowano okres wypowiedzenia krótszy niż wymagany (art. 49 k.p.) nie stosuje się art. 45 § 2 k.p., chyba że przewidziane w tym przepisie odszkodowanie jest korzystniejsze od wynagrodzenia przewidzianego w art. 49 k.p. W uzasadnieniu tegoż orzeczenia Sąd Najwyższy podniósł, że przepis art. 49 k.p. nie mieści się w tej grupie przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę, których naruszenie uzasadnia zastosowanie art. 45 k.p. Tak więc jego naruszenie nie powoduje ani bezskuteczności rozwiązania stosunku pracy, ani nie rodzi roszczeń wymienionych w art. 45 k.p. Zgodnie z art. 49 k.p. stosunek ten rozwiązuje się wskutek decyzji właściwego organu, tyle że dopiero z upływem wymaganego okresu wypowiedzenia rozumianego jako trzymiesięczny okres wypowiedzenia. W sytuacji, gdy decyzja o rozwiązaniu stosunku pracy była bezpodstawną, a jednocześnie naruszała przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, w tym także przepis ustalający długość i termin zakończenia okresów wypowiedzenia, to w pierwszej kolejności wymaga rozważenia problem, który przepis ma zastosowanie w razie zbiegu art. 45 § 1 i art. 49 k.p. Porównanie istoty wskazanych przepisów prowadzi do wniosku, że art. 45 § 1 k.p. jest przepisem dalej idącym, wobec czego w razie ustalenia, że wypowiedzenie stosunku pracy jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, a jednocześnie stwierdza, iż został zastosowany okres wypowiedzenia krótszy niż wymagany, rozstrzygnięcie sprawy następuje na podstawie art. 45 § 1 k.p., a nie art. 49 k.p. Inaczej, zdaniem Sądu Najwyższego, należy oceniać sytuację, gdy roszczenie o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia lub o przywrócenie do pracy jest uzasadnione, lecz to zdaniem sądu rozpoznającego spór nie może być uwzględnione z przyczyn wskazanych przez ustawodawcę, a jednocześnie doszło do zastosowania okresu krótszego niż wymagany. Istnienie ważnych przyczyn nie pozwalające – zdaniem sądu w konkretnej sprawie (sąd „może”) – uwzględnić roszczenia o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia lub o przywrócenie do pracy, lecz stwarzające jedynie podstawę do orzeczenia o odszkodowaniu, może niejednokrotnie stawiać pracownika w gorszej sytuacji niż wynikająca dla niego z uchybienia zakładu pracy polegającego na zastosowaniu okresu wypowiedzenia krótszego niż wymagany. Nie można więc wykluczyć, że wskutek uchybienia zakładu pracy o większym ciężarze gatunkowym (bezpodstawność wypowiedzenia, uchybienia formalne) interes pracownika doznałby mniejszej ochrony niż przewidziana za uchybienie niniejszej wagi (zastosowanie niewłaściwego okresu wypowiedzenia). Dlatego gdy zakład pracy, oprócz naruszenia wymagań, które decydują o prawidłowym pod względem formalnym i materialnym rozwiązaniu stosunku pracy w drodze wypowiedzenia, nie zachowa także właściwego okresu wypowiedzenia, natomiast sąd rozpoznający sprawę

o przywrócenie do pracy uzna za niemożliwe lub niecelowe uwzględnienie tego roszczenia ze względu na istnienie okoliczności wymienionych w art. 45 § 2 k.p., należy uznać, że przedstawione wyżej racje powinny decydować o przyznaniu pracownikowi, zgodnie z art. 49 k.p., wynagrodzenia do upływu prawidłowo oznaczonego terminu rozwiązania stosunku pracy, chyba że odszkodowanie przewidziane w art. 45 § 2 k.p. byłoby korzystniejsze dla pracownika. Na rzecz powyższego poglądu przemawia dodatkowo także okoliczność, że świadczenia przewidziane w powołanych przepisach są jednopostaciowe (pieniężne) i dlatego mogą być porównywalne. Sąd Rejonowy podzielił stanowisko Sądu Najwyższego przedstawione wyżej co do możliwości dochodzenia roszczeń z art. 45 i art. 49 k.p.

W sprawie IVP 54/14 Sąd uznał zasadność twierdzeń powódki co do naruszenia przez pracodawcę przepisów prawa przy wypowiedzaniu jej stosunku pracy, bo przede wszystkim sąd uznał, że strony łączyła umowa zawarta na czas nieokreślony, a nie na czas określony, a wobec tego okres wypowiedzenia nie powinien wynosić 2 tygodnie, tylko 3 miesiące, lecz sąd także uznał, że oprócz tego jednego naruszenia przepisów prawa, naruszone zostały także inne przepisy. Konsekwencją zaś takiego nieprawidłowego postępowania pracodawcy wobec powódki było zasądzenie na jej rzecz od pracodawcy odszkodowania właśnie za niezgodne z prawem rozwiązanie z nią umowy o pracę, w tym i za naruszenie przepisu art. 36 § 1 ust. 3 k.p. Podnieść należy, że powódka otrzymała od pozwanej szkoły odszkodowanie na podstawie art. 45 § 2 k.p. w wysokości trzykrotności wynagrodzenia, które pobierała pełniąc funkcję dyrektora tj. w wysokości 3 236,29 zł brutto. Natomiast zdaniem sądu, w sytuacji, gdy przyjęte zostało, że umowa o pracę zawarta na stanowisku nauczyciela tj. umowa obowiązująca od 1 września 2014 r. była umową na czas nieokreślony, a wobec tego okres wypowiedzenia tej umowy powinien wynosić 3 miesiące a nie dwa tygodnie, to stwierdzić należy, że okres wypowiedzenia odnosi się do warunków tej umowy a nie umowy, w której treści powódce powierzono wykonywanie funkcji dyrektora, czyli tej z 1 września 2010 r. Zatem w okresie wypowiedzenia, które powinno trwać – zgodnie z przepisami prawa – do 30 czerwca 2014 r. powódka powinna otrzymywać wynagrodzenie adekwatne do wysokości wynagrodzenia, które otrzymywałaby, gdyby pracowała w tej szkole w okresie wypowiedzenia jako nauczyciel (a nie dyrektor) na podstawie umowy zawartej na czas nieokreślony (czyli tej z 1 września 2004 r.) i wysokość hipotetycznego miesięcznego wynagrodzenia powódki w okresie od 24 marca 2014 r. do 30 czerwca 2014 r., liczonego bez dodatku funkcyjnego, stanowiła kwotę 2 400,07 zł (zaświadczenie k. 34-35). Zatem wynagrodzenie na podstawie art. 49 k.p. za okres od 24 marca 2014 r. do 30 czerwca 2014 r. wynosiłoby znacznie mniejszą kwotę niż kwota zasądzona na rzecz powódki odszkodowania na podstawie art. 45 § 2 k.p. (liczonego z dodatkiem funkcyjnym). Zatem stwierdzić należy, że w przypadku powódki odszkodowanie przewidziane w art. 45 § 2 k.p. było dla niej korzystniejszym świadczeniem niż wynagrodzenie z art. 49 k.p.

O kosztach Sąd Rejonowy orzekł w oparciu o przepis art. 102 k.p.c. (uzasadnienie wyroku – k. 45-51 a.s.).

Apelację od powyższego wyroku złożyła powódka zaskarżając go w całości. Zaskarżonemu orzeczeniu zarzuciła:

I. Naruszenie prawa materialnego:

1. art. 45 § 2 k.p. poprzez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, iż w niniejszym postępowaniu przepis ten jako dalej idący w przypadku orzeczenia odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy pochłania regulację art. 49 k.p., co oznacza w istocie, że sąd uznał, iż dochodzi do zbiegu roszczeń wynikających z tych przepisów jako przepisów, których dyspozycje są co najmniej częściowo tożsame a kolizję wynikającą ze zbiegu należy rozstrzygnąć na rzecz zasądzenia wyłącznie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę jako przepisu pochłaniającego treść art. 49 k.p.

2. art. 49 k.p. poprzez jego niezastosowanie, będące wynikiem błędnej wykładni art. 45 § 2 k.p. prowadzącej do wniosku, iż art. 45 § 2 k.p. jako dalej idący pochłania zastosowanie art. 49 k.p.

Mając na uwadze tak skonstruowane zarzuty wniosła o:

1) zmianę wyroku w zaskarżonej części i zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kwoty 11 741,87 zł tytułem wynagrodzenia do czasu rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 49 k.p. wraz z ustawowymi odsetkami, tj.

- kwoty 929,92 zł tytułem wynagrodzenia za marzec 2014 r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 kwietnia 2014 r. do dnia zapłaty,

- kwoty 3 603,65 zł tytułem wynagrodzenia za kwiecień 2014 r. z ustawowymi odsetkami od dnia 11 maja 2014 r. do dnia zapłaty,

- kwoty 3 603,65 zł tytułem wynagrodzenia za maj 2014 r. z ustawowymi odsetkami od dnia 11 czerwca 2014 r. do dnia zapłaty,

- kwoty 3 603,65 zł tytułem wynagrodzenia za czerwiec 2014 r. z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lipca 2014 r. do dnia zapłaty;

2) zobowiązanie pozwanego do doręczenia zaświadczenia o wysokości wynagrodzenia powódki liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy na dzień 22 marca 2014 r.;

3) zasądzenie na rzecz powódki kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu apelująca wskazuje – powołując się m.in. na orzecznictwo Sądu Najwyższego – że art. 45 i art. 49 k.p. stanowią całkowicie odrębne podstawy do dochodzenia roszczeń i nie zawsze muszą pozostawać w zbiegu. Tym samym uprawnienie z art. 45 § 2 w przypadku orzeczenia odszkodowania nie pochłania uprawnienia z art./ 49, który dot. jedynie niezachowania odpowiedniego okresu wypowiedzenia (apelacja powódki – k. 55-61 a.s.).

Pełnomocnik pozwanej wniósł odpowiedź na apelację, domagając się jej oddalenia. Zwracał uwagę, że jeśli pracodawca naruszył nie tylko przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę w zakresie zastosowania właściwego okresu wypowiedzenia, ale także inne przepisy regulujące kwestie formalne, to wówczas zgodnie z uchwałą SN z 4 listopada 1992 r., I PZP 63/92 (na którą powoływał się Sąd Rejonowy i powódka w apelacji) rozstrzygnięcie sprawy następuje na podstawie art. 45 § 2, a nie art. 49 k.p. Ponadto powódka była zatrudniona w pozwanej Szkole na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku nauczyciela z wynagrodzeniem łącznym 2 400,07 zł. Funkcja dyrektora z kolei została jej powierzona na okres 5 lat, za który pobierała dodatek funkcyjny. Nie może zatem domagać się wynagrodzenia za 3-miesięczny okres wypowiedzenia z tytułu pełnienia funkcji dyrektora, bowiem ta umowa nie podlega 3-miesięcznemu okresowi wypowiedzenia (jako umowa na czas określony na 5 lat, wobec której zastosowano prawidłowy 2-tygodniowy okres wypowiedzenia). Zgodnie z w/w uchwałą, jeśli wynagrodzenie przysługujące za okres wypowiedzenia z art. 49 byłoby mniejsze niż zasądzone na podstawie art. 45 § 2 k.p., to wówczas należy zastosować tę drugą podstawę (odpowiedź na apelację – k. 75-86 a.s.).

Sąd Okręgowy w Lublinie zważył, co następuje:

Apelacja zasługuje na uwzględnienie.

Na początku należy wskazać, iż stan faktyczny zaistniały w sprawie nie jest sporny. Nie kwestionuje go ani strona powodowa, ani pozwana. Spór wyniknął na kanwie postępowania sądowego pomiędzy A. Z. a (...) w Z., zakończonego ostatecznie wyrokiem Sądu Okręgowego w Lublinie z dnia 7 maja 2015 r., sygn. akt VIII Pa 26/15. Sąd ten zmienił wyrok Sądu Rejonowego w Puławach z dnia 17 grudnia 2014 r., sygn. akt IV P 59/14 w ten sposób, iż przyznał kwotę 9 708,78 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę w miejsce dwukrotnego zasądzenia powyższej sumy tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem odwołanie powódki ze stanowiska dyrektora oraz tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie powódce umowy o pracę (k. 113 i 163 a.s. w sprawie o sygn. akt VIII Pa 26/15). Sąd Okręgowy ostatecznie przyznał zatem powódce odszkodowanie na podstawie art. 45 § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r., poz. 1502).

Spór dotyczy jedynie niezastosowania przepisu art. 49 k.p., w konsekwencji przyjęcia błędnej interpretacji przepisu art. 45 § 2 k.p.

Obie powyższe regulacje prawne dotyczą uprawnień pracownika w razie zasadnego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę. 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. Zgodnie z § 2 sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. Przepis artykułu 49 k.p. z kolei 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.

Stanowisko Sądu Rejonowego opierało się na założeniu, że w przypadku, gdy wypowiedzenie umowy o pracę narusza przepisy, a ponadto pracodawca zastosował niewłaściwy termin wypowiedzenia, to sąd może zastosować tylko jedną z podstaw przy orzekaniu odszkodowania, bądź wynagrodzenia. Wówczas stosuje się podstawę, która jest bardziej korzystna dla pracownika.

Powyższy pogląd Sądu I instancji jest błędny i nie może znaleźć zastosowania w rozstrzygnięciu niniejszej sprawy. 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 § 2 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 okresu 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 § 2 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 § 2 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, na co zwróciła uwagę również powódka w apelacji. Dla odszkodowania z art. 45 § 2 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 § 2 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.).

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd I instancji dokonał więc nieprawidłowej interpretacji art. 45 § 2. Według Sądu Rejonowego roszczenie zawarte w tym przepisie miałyby pochłoniąć roszczenie z art. 49 k.p. i w konsekwencji nie zastosował art. 49 k.p., co powinien był uczynić. Tym samym należało uznać zarzuty apelacji za zasadne.

Odnosząc się do argumentu strony przeciwnej – zawartej w odpowiedzi na apelację – a dotyczącego prawidłowego zachowania terminu wypowiedzenia w stosunku do pełnionej przez powódkę funkcji dyrektora trzeba uznać, że jest on nietrafiony. Powódkę łączył z pozwaną Szkołą stosunek pracy zaistniały na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W ramach tego stosunku została powierzona jej funkcja dyrektora szkoły na okres 5 lat, za który przysługiwał jej dodatek funkcyjny. Nie było to więc osobne wynagrodzenie (tylko dodatek do wynagrodzenia zasadniczego), a stron nie łączyły dwa stosunki pracy.

Powyższe ustalenie miało znaczenie przy obliczaniu wysokości wynagrodzenia należnego apelującej. 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. Pełnomocnik pozwanej zobowiązał się na rozprawie apelacyjnej w dniu 17 lutego 2016 r. do przedłożenia zaświadczenia o wysokości zarobków liczonych jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. Przedstawione sądowi pismo nie stanowi jednak obliczenia takiego wynagrodzenia, a jedynie wskazuje podstawę do jego obliczenia. Ponadto sporządzone jest osobno dla stanowiska nauczyciela i osobno dla stanowiska dyrektora (k. 79v i 81 a.s.). Sąd rozpoznający sprawę postanowił więc oprzeć się na wyliczeniach przedstawionych Sądowi Rejonowemu w Puławach w sprawie IV P 59/14, z którego wynika, że średniomiesięczne wynagrodzenie za ostatnie 3 miesiące (styczeń-marzec 2014 r.) wynosi 3 236,29 zł (k. 39 a.s. sprawy VIII Pa 26/15). Na powyższej kwocie oparł się również Sąd Okręgowy w Lublinie orzekający ostatecznie o odszkodowaniu za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę w wyroku z dnia 7 maja 2015 r., VIII Pa 26/15 (k. 163 a.s. sprawy VIII Pa 26/15).

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok i przyznał powódce A. Z. wynagrodzenie w kwocie 10 633,87 zł, w tym po 3 236,29 zł za miesiąc od kwietnia do czerwca 2014 r. Kwota 925 zł za miesiąc marzec została obliczona w oparciu o iloraz średniomiesięcznego wynagrodzenia i liczby dni roboczych w miesiącu marcu, pomnożony następnie przez liczbę dni roboczych pozostałych do końca miesiąca, w których powódka powinna była pracować przy zastosowaniu odpowiedniego okresu wypowiedzenia.

W pozostałej części, tj. ponad kwotę 10 633,87 zł Sąd oddalił apelację

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy w Lublinie na podstawie powołanych przepisów i art. 386 § 1 k.p.c. orzekł jak w sentencji wyroku.