

Sygn. akt VII Pa 62/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 lipca 2016 r.

Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSO Marcin Graczyk

Sędziowie SO Lucyna Łaciak

SO Renata Gąsior (spr.)

Protokolant protokolant sądowy Emilia Poddębniak

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 4 lipca 2016 r. w Warszawie

sprawy z powództwa M. S. (1)

przeciwko Starostwu Powiatowemu w W.

o odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 31 marca 2016 r., sygn. akt VI P 161/15

1. zmienia zaskarżony wyrok w zakresie pkt. 1 i 3 w ten sposób, że zasądza od pozwanego Starostwa Powiatowego w W. na rzecz powoda M. S. (1) kwotę 2.345,00 zł (dwa tysiące trzysta czterdzieści pięć złotych) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę i oddala powództwo w pozostałym zakresie,
2. oddala apelację w pozostałym zakresie,
3. nie obciąża powoda kosztami procesu strony pozwanej.

SSO Lucyna Łaciak SSO Marcin Graczyk SSO Renata Gąsior

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 31 marca 2016 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie, VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych po rozpoznaniu sprawy z powództwa M. S. (1) przeciwko Starostwu Powiatowemu w W. o odszkodowanie, w pkt. 1 zasądził od pozwanego Starostwa Powiatowego w W. na rzecz powoda M. S. (1) kwotę w wysokości 53.935,00 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, w pkt. 2 w pozostałym zakresie powództwo oddalił, natomiast w pkt. 3 nadał wyrokowi w pkt. 1 rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda, tj. do kwoty w wysokości 4.690,00 zł.

Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia i rozważania Sądu Rejonowego:

W dniu 11 grudnia 2014 r. pomiędzy Starostwem Powiatowym w W., a powodem M. S. (2) została zawarta umowa o pracę na czas zastępstwa za nieobecnego pracownika, na stanowisku Rzecznika Prasowego w Wydziale (...) ww.

Starostwa Powiatowego. Powód zastępował A. J. zatrudnionego na stanowisku Rzecznika Prasowego (...), który na mocy porozumienia w sprawie przeniesienia pracownika samorządowego ze Starostwa Powiatowego w W. do Urzędu Miejskiego w W. stał się pracownikiem Urzędu Miejskiego w W., zatrudnionym na stanowisku Głównego Specjalisty w Wydziale (...). Powód jest Radnym Rady Miejskiej w W. od dnia 16 listopada 2014 r.

Pismem z dnia 08 kwietnia 2015 r. Starosta K. R. poinformował Radę Miejską w W. o zamiarze rozwiązania umowy o pracę na zastępstwo z M. S. (1). Jako przyczynę, uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę wskazano likwidację stanowiska pracy spowodowaną zmianą Regulaminu Organizacyjnego Starostwa Powiatowego w W., wprowadzoną Uchwałą nr (...) Rady Powiatu (...) z dnia 19 marca 2015 r. Wydział (...) w tym stanowisko powoda zostało zlikwidowane.

W dniu 29 kwietnia 2015 r. Rada Miejska w W. Uchwałą nr (...) nie wyraziła zgody na rozwiązanie umowy o pracę z M. S. (1) przez Starostwo Powiatowe w W.. Uchwała ta nie została zaskarżona. Przedmiotowa uchwała została podjęta 20 dni po rozwiązaniu z powodem umowy o pracę na zastępstwo.

Po otrzymaniu wypowiedzenia powód rozpoczął poszukiwanie nowej pracy. Pod koniec okresu wypowiedzenia powód zachorował na rwę kulszową i z tego powodu miał problemy z znalezieniem innej pracy. Przez pół roku był na stażu w Urzędzie Pracy, jako psycholog, co jest zgodne z jego kierunkowym wykształceniem.

Wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 4.690,00 zł.

Zgromadzone w niniejszej sprawie dowody z dokumentów, Sąd Rejonowy ocenił, jako w pełni wiarygodne. Sąd I instancji wskazał, że na żadnym etapie rozpoznawania sprawy strony postępowania nie zakwestionowały jakiegokolwiek dowodu, nie podniosły jego nieautentyczności lub niezgodności ze stanem rzeczywistym. Wobec powyższego, Sąd Rejonowy uznał, że są one nie tylko spójne wewnętrznie, ale również tworzą logiczną całość, wobec czego mogą stanowić podstawę ustalonego w sprawie stanu faktycznego. Za wiarygodne, Sąd Rejonowy uznał także zeznania stron, wskazując, że były one spójne i zgodne z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym.

Przy tak ustalonym stanie faktycznym, Sąd Rejonowy uznał, że powództwo o odszkodowanie jest zgodne z prawem i jako takie zasługuje na uwzględnienie. W pierwszej kolejności, Sąd I instancji odwołał się do regulacji prawnych zawartych w ustawie z dnia 08 marca 1990 r. o samorządzie gminnym oraz w ustawach z dnia 05 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym i samorządzie województwa. Podkreślił, że wszystkie te akty prawne wprowadzają zasadę ochrony stosunku pracy radnego, stanowiąc, że rozwiązanie z radnym stosunku pracy wymaga uprzedniej zgody rady gminy (rady powiatu, sejmiku województwa), której radny jest członkiem. Rada gminy (rada powiatu, sejmik województwa) odmówi zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, jeżeli podstawą rozwiązania tego stosunku są zdarzenia związane z wykonywaniem mandatu przez tego radnego (art. 25 ust. 2 u.s.g., art. 22 ust. 2 u.s.p., art. 27 ust. 2 u.s.w.).

Sąd Rejonowy zważył, że omawiane przepisy ustaw samorządowych stanowią, że rozwiązanie stosunku pracy z radnym wymaga zgody organu stanowiącego. Zarówno wypowiedzenie, jak i jego skutek w postaci rozwiązania stosunku pracy miałyby następować w czasie, gdy pracownik pełni mandat radnego, to zgoda rady na ustanie stosunku pracy radnego powinna być wyrażona przed wręczeniem radnemu pisemnego wypowiedzenia i nie jest wystarczające uzyskanie takiej zgody przed datą, w której następuje skutek w postaci rozwiązania stosunku pracy. Z uwagi na to, że strona pozwana w odpowiedzi na pozew powoływała się na orzecznictwo administracyjne, Sąd Rejonowy wskazał, że sprawami związanymi ze stosowaniem tego przepisu zajmują się zarówno sądy powszechne – sądy pracy, rozpatrując odwołania pracowników-radnych od ich zdaniem, niezgodnych z przepisami ustaw samorządowych działań pracodawców, jak i sądy administracyjne – rozpoznające skargi na uchwały rad gmin, rad powiatów i sejmików województw w przedmiocie wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym. Sąd Rejonowy podkreślił także, że pracownikowi - radnemu, w sytuacji rozwiązania z nim przez pracodawcę stosunku pracy w sposób sprzeczny z przepisami prawa przysługują roszczenia przewidziane w kodeksie pracy na wypadek niezgodnego z prawem rozwiązania lub wypowiedzenia stosunku pracy. Tym samym pracownikowi przysługiwać mogą – w zależności od

czynności podlegającej zaskarżeniu i od woli pracownika – roszczenie o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, o przywrócenie do pracy lub o odszkodowanie (art. 45 i 47 k.p.). Jeżeli pracodawca – mimo braku zgody rady – dokona czynności zmierzającej do rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem-radnym, to temu ostatniemu przysługuje odwołanie do sądu pracy na zasadach ogólnych, wynikających z kodeksu pracy.

W ocenie Sądu Rejonowego, dualizm rozstrzygania w sprawach dotyczących rozwiązania stosunku pracy z radnym polega na tym, że są one rozstrzygane z jednej strony, przez sądy administracyjne, z drugiej zaś – przez sądy powszechne (sądy pracy). Rozważając tę kwestię, Sąd I instancji zwrócił uwagę na to, że kompetencja obu rodzajów sądów w omawianych sprawach jest inna: sądy administracyjne oceniają jedynie uchwały rad w przedmiocie wyrażenia (bądź nie) zgody na rozwiązanie stosunku pracy, i to tylko z punktu widzenia kryterium legalności. W razie złożenia skargi przez uprawniony podmiot ocena ta jest dokonywana niezależnie od tego, czy faktycznie nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy. Sądy administracyjne nie ingerują w stosunek pracy radnego, a jedynie sprawują nadzór nad działalnością samorządu, polegającą w omawianym przypadku na podejmowaniu uchwał dotyczących wniosków pracodawców o rozwiązanie lub zmianę stosunku pracy z radnym. Sądy pracy z kolei nie mają kompetencji do bezpośredniego rozstrzygania o legalności działań organów stanowiących samorządu. Biorąc jednakże pod uwagę całokształt okoliczności, mogą rozstrzygać, co do zgodności z prawem działań pracodawcy zmierzających do rozwiązania stosunku pracy z radnym.

W rozpoznawanej sprawie, Sąd Rejonowy ustalił, że do rozwiązania umowy o pracę z powodem, pełniącym funkcję radnego doszło bez zgody Rady Miejskiej. W dniu 29 kwietnia 2015 r. Rada Miejska w W. nie wyraziła zgody na rozwiązanie umowy z powodem, a mimo to pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę ze skutkiem na dzień 15 kwietnia 2015 r. przed podjęciem uchwały przez Radę Miejską, co jest niezgodne z obowiązującymi przepisami a mianowicie art. 25 ust. 2 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym w zw. z art. 45 § 1 k.p. Powołując się na utrwalone orzecznictwo Sądu Najwyższego, Sąd Rejonowy wyraził pogląd, że pracodawca, który zamierza zwolnić zatrudnionego u siebie członka rady gminy, powinien wystąpić do samorządu o zgodę na rozwiązanie z nim stosunku pracy przed dokonaniem wypowiedzenia. Zgoda właściwego organu organizacji związkowej powinna mieć charakter uprzedni i tym samym musi zostać wyrażona przed złożeniem przez pracodawcę oświadczenia woli. Jednocześnie pominięcie w art. 32 ust. 1 ustawy z 1991 r. o związkach zawodowych zastrzeżenia, że zgoda ma być wyrażona uprzednio należy łączyć z przeświadczeniem ustawodawcy, iż przekonanie, co do konieczności uprzedniego wypowiedzenia się organu związkowego jest w praktyce ugruntowane. Stanowi to trwały, niekwestionowany element tradycji naszego prawa pracy i poglądów na temat cech swoistych czynności prawnych pracodawcy powodujących rozwiązanie umowy o pracę. Zgoda ta „wchodzi” bowiem w miejsce „konsultacji” przewidzianej w art. 38 k.p., która ma charakter uprzedni (zakładowa organizacja związkowa musi być zawiadomiona na piśmie o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę). Konsekwencją rozwiązania stosunku pracy z radnym bez zgody Rady Miejskiej jest naruszenie art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym. W takiej sytuacji pracownik ma prawo dochodzić roszczeń określonych w art. 45 k.p. Pracownikowi, pełniącemu funkcję radnego, odwołanemu ze stanowiska ze skutkiem równoznacznym z wypowiedzeniem umowy o pracę, bez zgody rady gminy, przysługują odpowiednio roszczenia przewidziane w art. 45 k.p.

W dalszej części uzasadnienia, Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z treścią art. 25 ust. 1 ustawy o samorządzie gminnym, w związku z wykonywaniem mandatu radny korzysta z ochrony prawnej przewidzianej dla funkcjonariuszy publicznych. Rozwiązanie z radnym stosunku pracy wymaga uprzedniej zgody rady gminy, której jest członkiem. Rada gminy odmówi zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, jeżeli podstawą rozwiązania tego stosunku są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu. Stosownie zaś do treści art. 45 § 1 k.p. 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. Sąd I instancji zważył, 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. W myśl natomiast art. 47¹ k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Rejonowy zasądził od pozwanego Starostwa Powiatowego w W. na rzecz powoda M. S. (1) odszkodowanie za okres od dnia rozwiązania umowy o pracę do dnia wydania wyroku w kwocie 53.935,00 zł. W części przekraczającej wskazaną powyżej kwotę, Sąd Rejonowy powództwo oddalił, o czym orzekł w pkt. 2 sentencji wyroku.

Jednocześnie, na zasadzie art. 477² § 1 k.p.c. zgodnie, z którym zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, Sąd z urzędu nadaje wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika, Sąd Rejonowy w pkt. 3 wyroku orzekł rygor natychmiastowej wykonalności, do kwoty w wysokości 4.690,00 zł.

Apelację od powyższego orzeczenia wniosła strona pozwana, zaskarżając powyższy wyrok w części, tj. w zakresie pkt. 1 i 3, zarzucając mu naruszenie:

I. przepisów prawa materialnego, tj.

- art. 25 ust. 2 ustawy z dnia 08 marca 1990 r. o samorządzie gminnym poprzez przyjęcie przez Sąd I instancji, że rozwiązanie stosunku pracy z radnym wymaga w każdym przypadku zgody organu stanowiącego, a tym samym niezasadnione zastosowanie wskazanego przepisu w niniejszej sprawie, w sytuacji, gdy rozwiązanie stosunku pracy z powodem nie nastąpiło z przyczyn związanych z wykonywaniem przez niego mandatu radnego;

- art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 47¹ k.p. poprzez ich błędną wykładnię i zastosowanie, wyrażające się w zasądzeniu odszkodowania za okres od dnia rozwiązania umowy o pracę do dnia wydania wyroku podczas gdy wskazane przepisy przewidują wypłatę odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia,

- art. 47 k.p. poprzez jego błędne zastosowanie i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda odszkodowania za okres od dnia rozwiązania umowy o pracę do dnia wyroku podczas gdy norma prawna zawarta ww. przepisie typizuje sytuację przywrócenia pracownika do pracy i możliwości domagania się przez pracownika wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy ale przy jednoczesnym spełnieniu dodatkowej przesłanki leżącej po stronie pracownika tj. faktu podjęcia zatrudnienia przez pracownika w wyniku przywrócenia do pracy lub wyrażenia przez niego takiej gotowości, co w kontekście roszczenia sformułowanego przez powoda tj. zasądzenia jedynie odszkodowania i rezygnacji z uznania wypowiedzenia za nieskuteczne oraz przywrócenia do pracy i zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, stoi w oczywistej sprzeczności z normą wyrażoną w art. 47 kodeksu pracy;

- art. 8 k.p. w zw. z art. 5 k.c. poprzez ich nie zastosowanie, przejawiające się zasądzeniem na rzecz powoda odszkodowania za okres od dnia rozwiązania umowy o pracę do dnia wydania wyroku. Zdaniem pozwanego powyższe nie znajduje oparcia w przywołanych przepisach prawa w odniesieniu do żądania powoda zasądzenia na jego rzecz jedynie odszkodowania, co w konsekwencji np. przedłużania się procesu prowadziłyby do sytuacji w której powód nie chcąc przywrócenia do pracy mógłby liczyć na otrzymanie odszkodowania za z góry nieoznaczony okres czasu tj. od czasu rozwiązania umowy o pracę do dnia wyroku, co sprawiałoby, że mając na uwadze żądanie powoda o przyznaniu odszkodowania i nie wyrażaniu chęci powrotu do pracy i braku możliwości zastosowania normy wynikającej z art. 47 k.p., zasądzone odszkodowanie za okres od dnia rozwiązania umowy o pracę do dnia wydania wyroku jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego w myśl art. 8 k.p. i art. 5 k.c. Z ostrożności procesowej, dodatkowo pozwany zarzucił także nie uwzględnienie przez Sąd I Instancji faktu odbytego przez powoda stażu w (...) Centrum (...) w W. na

stanowisku psychologa w okresie do dnia 16 września 2015 r. do dnia 24 lutego 2016 r., a w związku z tym uzyskania stypendium z tego tytułu oraz świadczenia pracy na stanowisku Kierownika Biura Powiatowego w W. działającego przy Agencji (...), od dnia 24 lutego 2016 r., wskazując, że Sąd I instancji powinien w tym zakresie odliczyć otrzymane przez powoda z tytułu powyższego zatrudnienia wynagrodzenia od łącznej kwoty zasądzonej na jego rzecz tytułem wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy.

II. przepisów postępowania, tj.

- art. 328 § 2 k.p.c. poprzez niewyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem odpowiednich przepisów prawa, przejawiające się w tym, że w uzasadnieniu wyroku Sąd I instancji wskazał jedynie przepisy art. 25 ust. 1 ustawy o samorządzie gminnym, a także art. 45 § 1 k.p. oraz art. 47 i art. 47 k.p., nie dokonując ich wykładni i wskazania wzajemnej korelacji tych przepisów, a w konsekwencji braku wskazania przepisu na podstawie, którego zasądził odszkodowanie za okres od dnia rozwiązania umowy o pracę do dnia wydania wyroku, podczas gdy wskazane przepisy odnoszą się do dwóch różnych sytuacji prawnych tj. odszkodowania oraz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy;

- art. 228 k.p.c. polegające na nie uwzględnieniu okoliczności dotyczącej tego, że powód zrezygnował z pierwotnego żądania uznania wypowiedzenia za bezskuteczne oraz przywrócenia do pracy i zasądzenia wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy, a zażądał odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę w wysokości 56.000.00 zł, co w konsekwencji prowadziło do błędnych ustaleń faktycznych i wydania orzeczenia przyznającego odszkodowanie za okres od dnia rozwiązania umowy o pracę do dnia wydania wyroku.

Na podstawie powyższych zarzutów, skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania oraz o zasądzenie od powoda M. S. (1) na swoją rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za obie instancje.

W uzasadnieniu apelacji skarżący odniósł się do poszczególnych zarzutów, kwestionując ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd Rejonowy oraz uznając, że zostały one dokonane w sposób wadliwy. Pozwany podniósł także, że Sąd Rejonowy błędnie zastosował przepisy prawa materialnego wskazane w zarzutach apelacji. Powołując się na utrwaloną linię orzecznictwa sądów administracyjnych, skarżący podkreślił, że skoro celem regulacji art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym jest zapewnienie radnemu swobodnego sprawowania mandatu, a nie zabezpieczenie go przed utratą pracy, to rada gminy podejmując uchwałę w przedmiocie wyrażenia zgody na zwolnienie, nie powinna ingerować w prawo pracodawcy do „rozstania” się z pracownikiem, gdy ma to uzasadnienie w obowiązującym porządku prawnym i nie jest związane z wykonywaniem przez radnego mandatu. Ochrona stosunku pracy radnego jest uzasadniona wyłącznie w sytuacji, gdy zostanie udowodnione, że do rozwiązania stosunku pracy nie doszłoby, gdyby pracownik nie posiadał mandatu radnego. Tak, więc w każdym przypadku nie wyrażenia zgody przez radę gminy na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, powinno być wykazane, że wykonywanie przez pracownika mandatu radnego, choćby w najmniejszym stopniu, determinuje decyzję pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę. W konsekwencji, pełnienie funkcji radnego przez pracownika nie może ograniczać uprawnień pracodawcy w swobodzie doboru pracowników, mających realizować określone zadania, a przesłanką do odmowy wyrażenia zgody na zwolnienie pracownika może być jedynie związek z wykonywanym mandatem radnego. Zdaniem pozwanego, mając na uwadze, że uchwała Rady Miejskiej w W. w sprawie wyrażenia zgody na rozwiązanie umowy o pracę nie spełniała wymogów i kryteriów, o których mowa powyżej, a także z uwagi na fakt likwidacji dotychczasowego stanowiska pracy powoda wskutek zmian organizacyjnych Starostwa Powiatowego w W., nie powinno budzić wątpliwości, że w okolicznościach niniejszej sprawy nie doszło do naruszenia przez pozwanego art. 25 ust. 2 ustawy z dnia 08 marca 1990 r. o samorządzie gminnym.

Abstrahując od powyższego, pełnomocnik pozwanego wskazał także, że zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy może nastąpić tylko pod warunkiem podjęcia pracy w wyniku przywrócenia pracownika do pracy. Stwierdził, że jakkolwiek, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy z art. 47 k.p. ma również

charakter odszkodowawczy, to jednak nie stanowi odszkodowania z art. 45 i art. 47¹ k.p. Podniósł, że z uwagi na fakt, że powód sam zrezygnował z możliwości dochodzenia roszczenia o przywrócenie do pracy nie ma możliwości zasądzenia na jego rzecz wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy. Pełnomocnik skarżącego zwrócił także uwagę, że Sąd I instancji mylnie zestawiał przepisy, dotyczące odszkodowania, a wynikające z treści wskazanych powyżej regulacji, w których ustawodawca zaakcentował zasądzenia wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy, ale uzależnił tę możliwość od podjęcia pracy przez pracownika przywróconego do pracy. Jednocześnie, w jego ocenie, opierając się na żądaniu powoda, co do zapłaty odszkodowania bez roszczenia o przywrócenie do pracy i chęci jej podjęcia, prowadziłoby do sytuacji, w której powód nie chcąc przywrócenia do pracy mógłby liczyć na otrzymanie odszkodowania za z góry nieoznaczony okres czasu, co jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego w myśl art. 8 k.p. i 5 k.c. Z kolei nie zwrócenie uwagi na okoliczność żądania jedynie odszkodowania przez powoda i rezygnacji z uznania wypowiedzenia za bezskuteczne oraz przywrócenia do pracy i zasądzenia wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy skutkowało dokonaniem błędnych ustaleń faktycznych i wydania orzeczenia, przyznającego odszkodowanie za okres od dnia rozwiązania umowy o pracę do dnia wyroku, podczas, gdy takie rozstrzygnięcie nie znajduje uzasadnienia w przywołanych przez Sąd I instancji przepisach prawa materialnego, ponieważ powodowi w związku z jego żądaniem, tj. przyznaniem odszkodowania należałoby się ewentualne odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni do 3 miesięcy. W związku z powyższym pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości (apelacja k. 114-118).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja okazała się częściowo zasadna.

Wbrew podnoszonym w apelacji zarzutom, Sąd I instancji dokonał w sprawie prawidłowych ustaleń faktycznych zarówno w odniesieniu do okoliczności bezspornych, obejmujących przebieg zatrudnienia powoda na stanowisku Rzecznika Prasowego w Wydziale (...) ww. Starostwa Powiatowego w W., jak również należytego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego, w tym dokonał oceny wskazanej powodowi przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę oraz zgodności z prawem rozwiązania stosunku pracy. W tym względzie, Sąd Okręgowy podziela ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd Rejonowy i przyjmuje je za własne, jednakże do tak ustalonego stanu faktycznego Sąd I instancji błędnie zastosował przepisy prawa materialnego i z tego względu zaskarżony wyrok nie mógł się ostać. Sąd Rejonowy dokonał bowiem błędnej subsumcji ustalonego stanu faktycznego pod hipotezę normy prawnej, co polegało na wadliwym uznaniu, że ustalony w sprawie stan faktyczny odpowiada regulacji z art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 47 k.p. Pomimo bowiem ustalenia, że po ostatecznym sprecyzowaniu powództwa, powód dochodził odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, Sąd I instancji zasądził na jego rzecz odszkodowanie za okres od dnia rozwiązania umowy o pracę do dnia wydania wyroku, podczas gdy norma prawna wyrażona w art. 47 k.p. typizuje sytuację przywrócenia pracownika do pracy i możliwości domagania się przez niego wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy, ale przy jednoczesnym spełnieniu dodatkowej przesłanki, leżącej po stronie pracownika, tj. faktu podjęcia przez niego zatrudnienia w wyniku przywrócenia do pracy lub wyrażenia przez niego takiej gotowości, co w kontekście roszczenia sformułowanego przez powoda, tj. zasądzenia na jego rzecz wyłącznie odszkodowania i rezygnacji z uznania wypowiedzenia za nieskuteczne oraz przywrócenia do pracy i zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, stoi w sprzeczności ze wskazaną powyżej regulacją.

Oceniając zasadność apelacji w pierwszej kolejności należy jednak odnieść się do zarzutu naruszenia art. 328 § 2 k.p.c., dotyczącego prawidłowości sporządzenia przez Sąd I instancji uzasadnienia zaskarżonego wyroku. Przyjmuje się, że zarzut taki może być usprawiedliwiony tylko w wyjątkowych okolicznościach, kiedy treść uzasadnienia orzeczenia sądu uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny toku wywodu, który doprowadził do wydania orzeczenia oraz czyni niemożliwym ustalenie, czy prawo materialne i procesowe zostało przez sąd należycie zastosowane. W niniejszej sprawie okoliczność taka nie zachodzi. Sąd I instancji w treści uzasadnienia zawarł wszystkie konieczne elementy, wymienione w art. 328 k.p.c. - wskazał fakty, które uznał za udowodnione, dowody, na których się oparł oraz wyjaśnił podstawę prawną wyroku. Wywód Sądu Rejonowego umożliwia zatem dokonanie merytorycznej oceny rozstrzygnięcia. Sąd Rejonowy, pomimo błędnej interpretacji zastosowanych w sprawie przepisów prawa

materialnego, przedstawił jednak argumenty, które w jego ocenie przemawiały za przyjęciem, że w okolicznościach rozpoznawanego przypadku zostały spełnione przesłanki do zastosowania art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 47 k.p. Wskazać również należy, że uzasadnienie wyroku Sądu Rejonowego zawierało podstawę faktyczną istotną z punktu widzenia obranej przez sąd koncepcji rozstrzygnięcia, wskazanie dowodów na których sąd poczynił te ustalenia oraz wyjaśnienie podstawy prawnej z przytoczeniem przepisów prawa. Treść uzasadnienia orzeczenia umożliwia również dokonanie kontroli toku wyводу, który doprowadził do jego wydania. W niniejszej sprawie, Sąd I instancji przedstawił swoje rozważania dotyczące kryteriów przyznania pracownikowi odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, uznając, że M. S. (1) należy się odszkodowanie za okres od dnia rozwiązania umowy o pracę do dnia wydania wyroku. Choć rozstrzygnięcie to jest błędne, to nie można jednak uznać, że w uzasadnieniu istnieje taki brak, który uniemożliwia rozpoznanie sprawy przez sąd odwoławczy. Stąd też zarzut skarżącego naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. należy uznać za bezzasadny.

Chybiony okazał się również zarzut naruszenia art. 228 k.p.c., który wymaga zwrócenia uwagi stronom przez sąd na okoliczności znane z urzędu. W niniejszej sprawie, sąd nie zwrócił uwagi stronom na jakiegokolwiek okoliczności, które miałyby znać z urzędu, co oznaczało, że nie mógł naruszyć art. 228 k.p.c., gdyż nie posłużył się jakimikolwiek faktami, co do których strony nie mogły zająć stanowiska. Jednocześnie należy wskazać, że do faktów powszechnie znanych zalicza się okoliczności, zdarzenia, czynności lub stany, które powinny być znane każdemu rozsądnemu i mającemu doświadczenie życiowe mieszkańcowi miejscowości, w której znajduje się siedziba sądu orzekającego. Z kolei okoliczności związanej z modyfikacją powództwa i odstąpieniem strony od domagania się spełnienia roszczenia określonego rodzaju nie można oceniać w kategorii faktów powszechnie znanych bądź faktów znanych sądowi z urzędu, albowiem okoliczność ta stanowi wyłącznie wyraz zajęcia w sprawie konkretnego stanowiska procesowego i nie kreuje ona ustalanego przez sąd stanu faktycznego. Powyższy zarzut mógłby zostać ewentualnie zgłoszony przez skarżącego w ramach naruszenia art. 233 k.p.c., albowiem sąd formułując tezę o udowodnieniu bądź nieudowodnieniu roszczenia, co prowadzi do wydania rozstrzygnięcia o określonej treści, powinien dokonać oceny dowodów w kontekście całokształtu materiału procesowego, uwzględniającego również stanowiska stron procesu, gdyż tego wymaga prawidłowe zastosowanie normy art. 233 k.p.c. Sąd II instancji, rozpoznający sprawę na skutek apelacji jest jednak związany zarzutami, dotyczącymi naruszenia prawa procesowego, albowiem nie wiążą go wyłącznie zarzuty dotyczące naruszenia prawa materialnego (por. orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07). Związanie to oznacza, że sąd II instancji nie bada i nie rozważa wszystkich możliwych naruszeń prawa procesowego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 2010 r., V CSK 448/09). Wskazać zatem należy, że obowiązek sądu II instancji dokonania merytorycznej i kompleksowej oceny zaskarżonego wyroku nie ma charakteru absolutnego, odbiegającego od treści wyartykułowanych przez skarżącego zarzutów. Innymi słowy, jeżeli apelujący zarzutów tego rodzaju nie zgłosi, bądź zgłosi jedynie konkretne zarzuty, to w pierwszym przypadku zagadnienie naruszenia przepisów procesowych pozostawać będzie poza sfera zainteresowania tego sądu, w drugim zaś sąd będzie związany granicami zaskarżenia, za wyjątkiem tych przepisów, które przełożyć się mogą na stwierdzenie nieważności postępowania, co w niniejszej sprawie niewątpliwie nie zachodzi. Wobec powyższego, jako, że okoliczność związana z pominięciem przez sąd w toku postępowania, stanowiska procesowego strony w przedmiocie modyfikacji powództwa nie odnosi się do zapisu art. 228 k.p.c., to tym samym nie mogła ona podlegać badaniu przez sąd II instancji w ramach kontroli instancyjnej zarzutu naruszenia art. 233 k.p.c. Z tych też względów, zgłoszony przez skarżącego zarzut naruszenia art. 228 k.p.c. okazał się nieuprawniony.

Odnosząc się natomiast do zarzutów naruszenia przepisów prawa materialnego, to w pierwszej kolejności wskazać należy, że zgodnie z treścią art. 45 § 1 k.p. 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 do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Należy przy tym mieć na uwadze, że wymóg zasadności wypowiedzenia umowy o pracę jest aktualny również przy wypowiedzaniu umów o pracę z przyczyn nietyczących pracowników. Zgodnie z ukształtowaną i jednolitą linią orzecniczą Sądu Najwyższego rzeczywista likwidacja stanowiska pracy pracownika uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę przez pracodawcę. Zmniejszenie stanu zatrudnienia w zakładzie pracy powodowane względami ekonomicznymi stanowi uzasadnioną przyczynę

wypowiedzenia, zaś organ rozpatrujący spory pracownicze nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia oraz wprowadzanych przez pracodawcę zmian organizacyjnych, dokonywanej racjonalizacji zatrudnienia. Sąd może jedynie badać, czy zmiana ta została faktycznie dokonana. Likwidacja stanowiska pracy uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę bez potrzeby oceny kwalifikacji, stażu pracy i innych okoliczności ochronnych dotyczących zwalnianego pracownika. W wyniku bowiem likwidacji stanowiska pracy następuje nie tylko ilościowe zmniejszenie stanowisk określonego rodzaju, ale również jakościowa zmiana struktury organizacyjnej zakładu, której następstwem jest konieczność zwolnienia pracowników zajmujących te właśnie likwidowane stanowiska np. z uwagi na likwidację całej komórki organizacyjnej. Wskazane okoliczności zostały wykazane przez stronę pozwaną, albowiem na mocy uchwały Nr (...) Rady Powiatu (...) z dnia 19 marca 2015 r. doszło do likwidacji Wydziału (...), w tym do likwidacji stanowiska powoda, które przynależało do powyższej komórki organizacyjnej. Jednocześnie zaznacza, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas zastępstwa, a w oparciu o taką umowę był zatrudniony powód, nie wymaga wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny. Oznacza to, że pracodawca może zwolnić zastępującego pracownika bez podawania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Pod tym względem, wypowiedzenie w stosunku do powoda umowy o pracę spełniło wymogi formalne i jako takie było prawidłowe. Zaznaczyć jednak należy, w przypadku powoda, ocena zgodności z prawem oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu w stosunku do niego stosunku pracy powinna zostać dokonana z uwzględnieniem przepisów zawartych w ustawie z dnia 08 marca 1990 r. o samorządzie gminnym, które w sposób szczegółowy regulują tryb rozwiązywania umów o pracę z osobami, piastującymi stanowisko Radnego, albowiem taką funkcję M. S. (1) pełni od dnia 16 listopada 2014 r. w Radzie Miejskiej w W..

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25 lutego 2015 r., (II PK 101/14) ochrona stosunku pracy radnego ma na celu umożliwienie radnym, ze względu na szczególną rolę, jaka została powierzona gminom, jak najskuteczniejszego i najbezpieczniejszego sprawowania funkcji. Następstwem tej ochrony jest ograniczenie swobody podmiotu, który nawiązał stosunek pracy z pracownikiem-radnym, w rozwiązaniu tego stosunku bez zgody rady gminy. Ograniczenie to nie ma charakteru bezwzględny. Rozwiązanie stosunku pracy, w tym stosunku pracy na podstawie powołania, może nastąpić wtedy, gdy rada gminy wyrazi na nie zgodę. Wyrażenie zgody przez radę gminy na rozwiązanie z radnym stosunku pracy jest pozostawione do swobodnej decyzji rady, z wyjątkiem sytuacji, gdy podstawą tego rozwiązania są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu. Zdaniem Sądu Okręgowego zakres ochrony przewidzianej wskazywanym przepisem ustawy z dnia 08 marca 1990 r. o samorządzie gminnym jest zbliżony do zakresu ochrony przewidzianej przepisami ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, w tym w szczególności art. 32 ust. 1 tejże ustawy. W obu tych przypadkach ochrona ta ma charakter bezwzględny, a jej uchylenie może nastąpić wyłącznie w wyjątkowych przypadkach, w których jej udzielenie naruszałoby zasady współżycia społecznego lub stanowiłoby nadużycie prawa (art. 8 k.p.). Uchylenie ochrony wymaga więc każdorazowo wykazania, że po stronie osoby ubiegającej się o ochronę istnieją jakieś powody, które nakazują przyjęcie, iż nie powinna jej ona przysługiwać. Z tej też przyczyny „zdjęcie ochrony” najczęściej następuje w przypadku, gdy pracownik dopuszcza się ciężkiego naruszenia swoich podstawowych obowiązków pracowniczych - jego zachowanie jest więc rażąco naganne, a przywrócenie go do pracy lub zasądzenie na jego rzecz odszkodowania mogłoby wywołać zgorszenie po stronie „zwykłych”, niechronionych pracowników, rzetelnie wykonujących swoje obowiązki. Każdorazowo należy jednak rozważnie oceniać, czy w danej sytuacji celowym jest całkowite zdjęcie ochrony z pracownika, czy może wystarczającym okaże się ograniczenie jej zakresu. Całkowite zdjęcie ochrony powinno być bowiem zarezerwowane do przypadków jaskrawych, w których jednak także i pracodawca dochował należytej staranności przy podejmowaniu decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy. We wcześniejszym orzeczeniu z dnia 24 listopada 1992 r. (I PZP 55/92) Sąd Najwyższy podkreślił także, że należy wyraźnie oddzielić sferę interesów radnego, jako funkcjonariusza publicznego od sfery interesów pracowniczych radnego – pracownika. Dlatego bezwzględna odmowa wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy może mieć miejsce tylko w jednym przypadku, gdy podstawą rozwiązania stosunku pracy są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu. Ochrona radnego ustanowiona została wyłącznie na użytek sytuacji, gdy pracodawca zamierza rozwiązać z nim stosunek pracy z przyczyn związanych z wykonywaniem mandatu i wówczas ustawodawca nakazuje radzie odmówić zgody na rozwiązanie stosunku pracy. Przy zamiarze rozwiązania stosunku pracy z innych przyczyn, tj. niezwiązanych z wykonywaniem mandatu, jakiegokolwiek by one nie były, ochrona radnego ma charakter relatywny. Analogiczne stanowisko zajął Wojewódzki Sąd Administracyjny w Lublinie,

który w wyroku z dnia 07 października 2008 r. (III SA/Lu 247/08) stwierdził, że pełnienie funkcji radnego przez pracownika nie może ograniczać uprawnień pracodawcy w swobodzie doboru pracowników, mających realizować określone zadania, a przesłanką do odmowy wyrażenia zgody na zwolnienie może być jedynie związek z wykonywanym mandatem radnego.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy, wskazać trzeba, że omawiany przepis art. 25 ust. 2 ustawy samorządowej z dnia 08 marca 1990 r. wyraźnie wskazuje, że rozwiązanie stosunku pracy z radnym wymaga zgody organu stanowiącego. Zarówno wypowiedzenie, jak i jego skutek w postaci rozwiązania stosunku pracy miałyby następować w czasie, gdy pracownik pełni mandat radnego, to zgoda rady na ustanie stosunku pracy radnego powinna być wyrażona przed wręczeniem radnemu pisemnego wypowiedzenia i nie jest wystarczające uzyskanie takiej zgody przed datą, w której następuje skutek w postaci rozwiązania stosunku pracy. W okolicznościach niniejszej sprawy, Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, że rozwiązanie umowy o pracę z powodem, sprawującym funkcję radnego nastąpiło bez zgody Rady Miejskiej w W., która w tym przedmiocie wypowiedziała się dopiero w dniu 29 kwietnia 2015 r. Z kolei pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę ze skutkiem na dzień 15 kwietnia 2015 r., a więc na 14 dni przed zajęciem stanowiska przez organ stanowiący, co jest niezgodne z obowiązującymi przepisami, a mianowicie z art. 25 ust. 2 ustawy z dnia 08 marca 1990 r. o samorządzie gminnym. Trafnie zatem Sąd Rejonowy uznał, że w takiej sytuacji pracownik ma prawo dochodzić roszczeń określonych w art. 45 k.p., wskazując, że pracownikowi – radnemu odwołanemu ze stanowiska ze skutkiem równoznacznym z wypowiedzeniem umowy o pracę, bez zgody rady gminy, przysługują odpowiednio roszczenia przewidziane w art. 45 k.p. W tym zakresie, Sąd Rejonowy nie dopuścił się zatem naruszenia art. 25 ust. 2 ustawy z dnia 08 marca 1990 r. o samorządzie gminnym w związku z art. 45 k.p. Jednakże w świetle zarzutów apelacji, przedmiotem rozpoznania Sądu Rejonowego była także kwestia możliwości przyznania i ewentualnej wysokości odszkodowania, wynikająca z treści art. 47¹ k.p., który stanowi, że odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Jednocześnie, skarżący zarzucił Sądowi I instancji naruszenie art. 45 § 1 k.p., zgodnie, z którym 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.

Odszkodowaniu z art. 45 § 1 w związku z art. 47¹ k.p. przypisuje się charakter kompensacyjno-sankcyjny, zabezpieczający pracownika przed bezprawnym działaniem pracodawcy, przy czym zwraca się uwagę, że świadczenie to nie jest adekwatne do szkody poniesionej przez pracownika, skoro przysługuje już za samo bezprawne działanie pracodawcy, niezależnie od tego, czy jakkolwiek szkoda po stronie pracownika powstała. Odszkodowaniu temu przypisuje się - w zależności od okoliczności faktycznych - dwie podstawowe funkcje: zadośćuczynienia pieniężnego z tytułu naruszenia prawa bądź odszkodowania sensu stricto. Odszkodowanie to pełni też wobec pracodawcy rolę sankcji za dokonanie bezprawnego wypowiedzenia oraz realizuje funkcję profilaktyczną mającą na celu powszechną ochronę pracowników przed tego typu działaniem pracodawcy. Wszystkie te elementy - odniesione do ustalonych okoliczności danej sprawy - należy brać pod rozwagę przy określeniu konkretnej wysokości odszkodowania w granicach określonych w art. 47¹ k.p. Wysokość odszkodowania w tych granicach jest więc uzależniona od uznania sądu (swobody sędziowskiej), który bierze pod uwagę wszelkie okoliczności danego przypadku, w tym w szczególności stopień wadliwości wypowiedzenia, okres pozostawania pracownika bez pracy (wysokość szkody), sytuację materialną i rodzinną pracownika oraz wysokość otrzymywanego ostatnio wynagrodzenia. Swoboda oceny sądu jest oczywiście ograniczona przez ustanowienie w art. 47¹ k.p. minimalnych i maksymalnych limitów odszkodowania, przy czym prawnie dopuszczalne jest zasądzenie na rzecz pracownika odszkodowania w wysokości większej niż wynagrodzenie za okres wypowiedzenia, byleby nie wykraczało ono poza limit wynagrodzenia trzymiesięcznego. Do okoliczności podwyższających kwotę minimalnego odszkodowania zalicza się między innymi podleganie pracownika szczególnej ochronie. Z kolei art. 47 k.p. 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. Treść art. 47 k.p. nie wyłącza jednoczesnego dochodzenia roszczeń o przywrócenie do pracy i wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Jednakże realizacja zasądzonego wynagrodzenia w orzeczeniu przywracającym do pracy uzależniona jest wyłącznie od podjęcia przez pracownika pracy, gdyż klauzulę wykonalności w części dotyczącej tego wynagrodzenia nadaje się dopiero po stwierdzeniu, że pracownik podjął pracę. Zasądzenie wynagrodzenia nie może być więc egzekwowane wcześniej. Nie stoi to jednak na przeszkodzie zasądzeniu takiej należności przed podjęciem pracy, na co uwagę zwrócił Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 19 lipca 1976 r. (I PRN 44/76). W późniejszych orzeczeniach z dnia 10 sierpnia 2010 r. (I PK 17/10) i z dnia 25 maja 2010 r. (I PK 213/09) Sąd Najwyższy podkreślił także, że zasądzenie wynagrodzenia przewidzianego, w treści art. 47 k.p. może nastąpić tylko pod warunkiem podjęcia pracy w wyniku przywrócenia pracownika do pracy.

W realiach rozpoznawanej sprawy, Sąd Rejonowy dokonał błędnej wykładni powyższych przepisów prawa materialnego, tj. art. 45 k.p. i 47¹ k.p. w związku z art. 47 k.p., w ramach, którego ustawodawca przewidział możliwość zasądzenia wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy, z jednoczesnym zastrzeżeniem, że możliwość zasądzenia wynagrodzenia, które nie jest odszkodowaniem w myśl art. 45 i 47¹ k.p. może nastąpić wyłącznie pod warunkiem podjęcia pracy przez pracownika przywróconego do pracy. Wskazać bowiem należy, że wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, jakie przysługuje pracownikowi, podejmującemu pracę w wyniku przywrócenia do pracy nie jest równoznaczne z wynagrodzeniem za pracę, które zostało uregulowane w dziale trzecim Kodeksu pracy zatytułowanym „Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia”. W konsekwencji nie stosuje się do niego przepisów kodeksowych, ustanawiających ochronę wynagrodzenia za pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 06 stycznia 2009 r., II PK 117/08). W orzeczeniu z dnia 09 maja 2008 r. (II PK 319/07) Sąd Najwyższy podkreślił, że choć wynagrodzenie za pozostawanie bez pracy z art. 47 k.p. w istocie ma również odszkodowawczy charakter, to jednak nie jest odszkodowaniem z art. 45 i art. 47¹ k.p. Warto jednak zauważyć, że alternatywne roszczenia o przywrócenie do pracy i związane z nim roszczenie o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy albo o odszkodowanie z art. 45 § 1 k.p. są następstwem wadliwości wypowiedzenia, obejmują więc ten sam przedmiot rozstrzygnięcia. W zacytowanym powyżej orzeczeniu z dnia 09 maja 2008 r. Sąd Najwyższy wskazał jednak, że zasądzenie odszkodowania zamiast żądanego przywrócenia do pracy nie obejmuje powagą rzeczy osądzonej wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, jeżeli pracownik nie dochodził go razem z żądaniem przywrócenia do pracy.

Odnosząc powyższe do realiów niniejszej sprawy, wskazać należy, że na rozprawie w dniu 17 marca 2016 r. powód ostatecznie zmodyfikował powództwo, wnosząc o zasądzenie na swoją rzecz od strony pozwanej wyłącznie odszkodowania w wysokości 12-krotności wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy do dnia wydania orzeczenia, tj. w kwocie 56.000,00 zł. Jednocześnie powód odstąpił od żądania przywrócenia go do pracy na poprzednie warunki pracy i płacy, rezygnując tym samym z roszczenia o wypłatę wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy, albowiem jak już zostało wskazane, wynagrodzenie to nie może być zasądzone samoistnie bez wyczerpania w pełni dyspozycji z art. 47 k.p., tj. przywrócenia pracownika do pracy i podjęcia przez niego pracy w wyniku takiego przywrócenia. Wobec powyższego, Sąd I instancji nie był uprawniony do zasądzenia na rzecz M. S. (1) wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, z uwagi na odstąpienie przez niego od dochodzenia roszczenia w przedmiocie przywrócenia do pracy, a nadto zasądzenia na jego rzecz odszkodowania za okres od dnia rozwiązania stosunku pracy do dnia wydania wyroku, albowiem przepis art. 47¹ k.p. nie przewiduje takiej możliwości, stanowiąc, że odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Powyższe niewątpliwie doprowadziło do naruszenia przez Sąd I instancji art. 45 § 1 k.p. i art. 47¹ k.p. w związku z art. 47 k.p. i w tym zakresie wyrok podlegał zmianie. W ocenie Sądu Okręgowego, zasądzenie na rzecz powoda wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, w kwocie przekraczającej dopuszczalną granicę określoną przez normę z art. 47¹ k.p. prowadzi również do naruszenia art. 8 k.p. w związku z art. 5 k.c., albowiem opierając się na żądaniu powoda, co do zapłaty na jego rzecz odszkodowania bez jednoczesnego podtrzymania roszczenia o przywrócenie do pracy i wyrażenia gotowości do jej podjęcia, prowadziłyby do sytuacji, w

której powód, nie chcąc przywrócenia do pracy mógłby liczyć na otrzymanie odszkodowania za z góry nieoznaczony okres czasu tj. od dnia rozwiązania umowy o pracę do dnia wydania wyroku, co – mając na uwadze żądanie powoda w przedmiocie przyznania na jego rzecz wyłącznie odszkodowania – jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego w myśl art. 8 k.p. w związku z art. 5 k.c.

Zdaniem Sądu Okręgowego całkowite oddalenie powództwa byłoby jednak w realiach niniejszej sprawy nieuprawnione. Jak już bowiem zasygnalizowano wyżej, pozwany wypowiadając powodowi umowę o pracę, dopuścił się uchybienia, nie podejmując działań, zmierzających do uzyskania w stosownym terminie zgody właściwej rady gminy na rozwiązanie z powodem stosunku pracy. Sąd Okręgowy uznał więc za konieczne dokonanie zmiany zaskarżonego wyroku poprzez zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę i oddalenie powództwa w pozostałym zakresie, o czym orzekł w 1 i 2 wyroku na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. w zw. z art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 8 k.p. Wysokość odszkodowania, Sąd Okręgowy ustalił w oparciu o przepis art. 47¹ k.p. na kwotę równoważną wynagrodzeniu powoda za okres wypowiedzenia, wynoszący w jego przypadku 2 tygodnie, zgodnie art. 33¹ k.p., w brzmieniu ustalonym nowelizacją Kodeksu pracy z dnia 22 lutego 2016 r. Kwota wynagrodzenia za jeden miesiąc, wyliczonego jak ekwiwalent za urlop była w tym przypadku niesporna i wynosiła 4.690,00 zł, wobec powyższego kwota odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, stanowiąca równowartość wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, wynoszącego 2 tygodnie powinna wynosić 2.345,00 zł i taką też kwotę Sąd Okręgowy zasądził od pozwanego Starostwa Powiatowego w W. na rzecz powoda M. S. (1), oddalając powództwo w pozostałym zakresie.

Orzekając o kosztach postępowania apelacyjnego, Sąd Okręgowy oparł się na normie art. 102 k.p.c., która przewiduje wyjątek od zasady odpowiedzialności strony przegrywającej sprawę za wynik procesu (art. 98 § 1 k.p.c.). Przepis ten stanowi, że w wypadkach szczególnie uzasadnionych, sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów procesu, albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Ustalenie, czy w sprawie zachodzi „wypadek szczególnie uzasadniony” zależy od swobodnej oceny sądu. Za zastosowaniem wobec przegrywającego proces powoda dobrodziejstwa wynikającego z przepisu art. 102 k.p.c. i nieobciążaniem go kosztami procesu w jakiegokolwiek części, przemawiał w niniejszej sprawie szereg okoliczności, zwłaszcza takich jak, trudna sytuacja majątkowa powoda, związana m.in. z brakiem zatrudnienia, a także okoliczność, że powód mógł być subiektywnie przekonany o słuszności swego żądania z uwagi na fakt dopuszczenia się przez pracodawcę istotnego uchybienia w procesie rozwiązania z nim stosunku pracy. Z tego też względu, Sąd Okręgowy postanowił nie obciążać powoda kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej, o czym orzekł w pkt. 3 wyroku.

Wskazać również należy, że w treści apelacji, pozwany obok żądania głównego w postaci zmiany orzeczenia Sądu I instancji w zaskarżonej części, zgłosił także żądanie ewentualne w postaci uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie, VI Wydziałowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania w instancji odwoławczej. W niniejszej sprawie nie doszło jednak do nieważności postępowania branej pod uwagę przez Sąd Okręgowy z urzędu (art. 379 k.p.c. w zw. z art. 378 § 1 k.p.c.), a Sąd Rejonowy rozpoznał istotę sprawy (art. 386 § 4 k.p.c. a contrario).

SSO Lucyna Łaciak SSO Marcin Graczyk SSO Renata Gąsior

ZARZĄDZENIE

(...)

M.St.