

Sygn. akt VI P 232/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 marca 2016r.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Anita Niemyjska – Wakieć

Protokolant: protokolant sądowy Monika Kłosek

po rozpoznaniu w dniu 4 marca 2016r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa M. S.

przeciwko (...)w G.

o wynagrodzenie

I. Zasądza od pozwanego (...)w G. na rzecz powoda M. S. kwotę 557,10 zł (pięćset pięćdziesiąt siedem złotych dziesięć groszy) tytułem wynagrodzenia z art. 47 k.p. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 28 stycznia 2015r. do dnia zapłaty;

II. oddala powództwo w pozostałym zakresie;

III. odstępuje od obciążenia powoda kosztami zastępstwa procesowego;

IV. nakazuje ściągnąć od pozwanego (...) w G. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego (...) w G. kwotę 30 zł (trzydzieści złotych) tytułem opłaty od pozwu, od której powód był zwolniony z mocy ustawy;

V. wyrokowi nadaje rygor natychmiastowej wykonalności w punkcie I.

Sygn. akt VI P 232/15

UZASADNIENIE

W dniu 23 stycznia 2015r. powód M. S. zgłosił roszczenie zasądzenia od pozwanego (...)w G. wynagrodzenia (wyrównania utraconych zarobków) w kwocie 22.000 zł w związku z uznaniem za niezasadne wypowiedzeniem mu warunków pracy, powodujących obniżenie wynagrodzenia (k. 3-4), następnie (k. 16) sprecyzował, iż kwoty 14.664 zł domaga się tytułem utraconego wynagrodzenia wskutek nieuzasadnionej zmiany warunków umowy o pracę, wskazując, iż kwotę tę otrzymał przez przemnożenie różnicy wynagrodzenia przez okres od 1 kwietnia 2013r. do dnia przywrócenia do pracy, tj za 21 miesięcy, z odsetkami od dnia 31 kwietnia 2013r..

Nadto w piśmie z dnia 24 kwietnia 2015r. (k. 16) oświadczył, iż domaga się od pozwanego zadośćuczynienia w kwocie 8.000 zł za krzywdy moralne jakich doznał w wyniku działań pozwanego w postaci przeniesienia go na inne stanowisko.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa.

Postanowieniem z dnia 21 września 2015r. sąd odrzucił pozew w zakresie roszczenia o zadośćuczynienie, z uwagi na stan rzeczy osądzonej, bowiem uznał, w oparciu o wyjaśnienia powoda złożone na pierwszej rozprawie, iż powód domaga się zadośćuczynienia za krzywdę w oparciu o ta samą podstawę faktyczną i prawną co roszczenie o

zadośćuczynienie zgłoszone w postępowaniu (...), które to sąd oddalił wyrokiem z dnia 2 kwietnia 2014r., w całości, uznając je za nieudowodnione tak co do zasady, jak i wysokości.

Postanowienie to uprawomocniło się od dnia 29 września 2015r. (k. 36, k. 39).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

W dniu 19 listopada 2004r. została zawarta pomiędzy powodem M. S. a pozwanym (...) w G. umowa o pracę Powód został zatrudniony na stanowisku Inspektora Nadzoru w Dziale (...).

Dowód: -umowa o pracę z dnia 19.11.2004r., k. 1, k. 13, k. 21, k 39 akt osobowych powoda

Pozwany powierzył powodowi z dniem 1 marca 2007r. stanowisko Zastępcy Kierownika Działu (...).

Dowód: -pismo pozwanego z dnia 27.02.2007r., k. 32 akt osobowych powoda

Pozwany oddelegował powoda na stanowisko specjalisty ds. technicznych w okresie od dnia 19 marca 2012r. do dnia 18 czerwca 2012r. do(...), następnie na okres od dnia 1 lipca 2012r. do dnia 30 września 2012r. i w okresie od dnia 1 października 2012r. do dnia 31 grudnia 2012r. na zasadzie porozumienia stron.

Dowód: -pismo pozwanego przeniesienia k. 55,56,57 k. 51 akt osobowych powoda,

Pismem z dnia 24 grudnia 2012r. pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę z dnia 19 lutego 2008r. z zachowaniem 3 - miesięcznego terminu wypowiedzenia w części dotyczącej miejsca pracy, stanowiska i wynagrodzenia. Jako przyczynę wskazał, że nastąpiła likwidacja stanowiska Zastępcy Kierownika Działu (...) oraz szczególne potrzeby pracodawcy. Zaproponował powodowi od dnia 1 kwietnia 2013r. nowe warunki pracy na stanowisku Inspektora Nadzoru w (...), wynagrodzenie w wysokości 2.700 zł, dodatek funkcyjny w kwocie 208 zł, premię i dodatek za staż pracy zgodnie z zakładowym Układem Zbiorowym Pracy.

Dowód: -pismo pozwanego z dnia 24.12.2012r. wypowiadające warunki umowy o pracę z dnia 19.02.2008r., k. 60 akt osobowych powoda

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda przez wypowiedzeniem zmieniającym wynosiło 5.005 zł (brutto). Składało się z wynagrodzenia zasadniczego w wysokości 2886 zł, dodatku funkcyjnego w kwocie 520 zł w którym mieścił się dodatek za funkcję kierowniczą oraz dodatek funkcyjny związany z wykonywaniem pracy na samodzielnym stanowisku inspektora nadzoru, przyznany na podstawie regulaminu osobom zajmującym stanowiska samodzielne inspektora budowlanego, dodatek ten przed objęciem funkcji zastępcy kierownika, przysługiwał powodowi w wysokości 300 zł.

Dowód: -zaświadczenie o zarobkach z dnia 08.03.2013r., k. 45 akt sprawy (...), informacja o wynagrodzeniu k. 50 akt osobowych powoda,

Powód przyjął zaproponowane mu przez pozwanego nowe warunki pracy i płacy.

Powód nie podlegał szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem stosunku pracy.

(okoliczności bezsporne)

Powód na stanowisku inspektora nadzoru otrzymywał wynagrodzenie łącznie z premią regulaminową, dodatkiem za wysługę lat i dodatkiem funkcyjnym, w wysokości 4.320 zł brutto, za rok 2013, oraz kwotę 4.447 zł brutto za rok 2014r.

Dowód: - zestawienie wynagrodzeń powoda k. 41

Powód wniósł pozew o przywrócenie do pracy jak również o zadośćuczynienie za krzywdę spowodowana przeniesieniem na stanowisko inspektora (...). Wyrokiem z dnia 2 kwietnia 2014r. sąd przywrócił powoda do pracy

na dotychczasowych warunkach pracy i płacy. Sąd oddalił jednak żądanie powoda w przedmiocie zadośćuczynienia, uznając je za nieudowodnione co do zasady oraz co do wysokości.. Sąd uznał żądanie to za nieudowodnione. W ocenie Sądu powód również nie wskazał precyzyjnie na czym doznana przez niego krzywda miała polegać, a jego twierdzenia w tym zakresie były bardzo ogólne i lakoniczne, a powód nie udowodnił, iż praca inspektora nadzoru w (...) jest poniżająca.

Wyrok ten został utrzymany w mocy wyrokiem Sądu Okręgowego z dnia 26 stycznia 2015 roku.

Dowód: -pozew k. 2 akt(...), wyrok k. 186 akt (...), uzasadnienie k. 192-210 akt (...), wyrok SO k. 249 akt (...)

Powód zgłosił gotowość do pracy na przywróconym stanowisku dnia 27 stycznia 2015r. z tym dniem zatrudniono go na dotychczasowym stanowisku zastępcy kierownika. Od momentu powrotu na to stanowisko otrzymywał wynagrodzenie w wysokości 5.005 zł brutto.

W roku 2014r. nastąpiła podwyżka wynagrodzeń zasadniczych o 3 %, ale nie obejmowała ona stanowisk kierowniczych.

Dowód: - zeznanie świadka H. Ż. k. 46 nagranie czas 00:04:12-00:16:32, zaświadczenie k. 27, zeznanie powoda k. 48, nagranie czas 00:26:24-00:36:12, pismo Urzędu Miejskiego w G. k. 53

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie jedynie częściowo.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, wnioski wywodząc w oparciu o zeznania świadka H. Z. oraz dokumenty prywatne.

Zeznania świadka Z. przyczyniły się do ustalenia zasad naliczania wynagrodzenia , jego składników, zmian w wysokości wynagrodzenia. Zeznania świadka S. C. okazały się, z uwagi na ich treść, nieprzydatne do ustalenia okoliczności sprawy.

Podstawę ustaleń Sądu w zakresie przebiegu zatrudnienia powoda oraz łączącej strony umowy stanowiły również akta osobowe powoda. Sąd dał im wiarę w całości, albowiem ich prawdziwość i autentyczność nie budziła wątpliwości, jak również nie zostały one w tym zakresie zakwestionowane przez strony postępowania.

Sąd oparł się również na dokumentach urzędowych z akt (...), co do przebiegu i wyniku postępowania o przywrócenie powoda do pracy.

Walor wiarygodności Sąd przyznał dokumentom prywatnym, które ocenił na podstawie art. 245 k.p.c. Wynika z niego, że dokument prywatny stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisała złożyła oświadczenie w nim zawarte. Sąd nie znalazł podstaw do podważenia wiarygodności przedmiotowych dowodów, przy czym żadna ze stron nie kwestionowała ich autentyczności i prawdziwości.

Przedmiotem rozpoznania sprawy było roszczenie powoda o zapłatę kwoty 14.664,60 zł. Roszczenie o zadośćuczynienie zostało bowiem wcześniej prawomocnie odrzucone na zasadzie powagi rzeczy osądzonej.

Powód różnie nazywał zgłoszone przez siebie roszczenie, raz odszkodowaniem, raz wynagrodzeniem raz wyrównaniem utraconych zarobków. Pouczony przez sąd na rozprawie w dniu 21 września 2015r. (k. 31 i nn) oświadczył, iż nie jest w stanie wskazać podstawy prawnej żądania, uważa po prostu, iż wyrównanie wynagrodzenia mu się należy, pozostawił sądowi rozstrzygnięcie w zakresie podstawy prawnej żądania, tj. czy jest to art. 47 k.p., o którym pouczył go sąd, czy też kodeks cywilny.

Wobec takiego oświadczenia powoda, biorąc pod uwagę iż strona procesu, w szczególności niereprezentowana przez pełnomocnika profesjonalnego, nie ma obowiązku podawania podstawy prawnej roszczenia, a jedynie ma wykazać podstawę faktyczną roszczenia (wg zasady da mihi factum, dabo tibi ius), sąd uznał, iż powód sformułował tu podstawę roszczenia ewentualnie, tj. na podstawie art. 47 k.p., ewentualnie z kodeksu cywilnego.

Sąd miał tu na uwadze wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 marca 2011 r. II PK 225/10, zgodnie z którym, sąd ma obowiązek tłumaczyć sformułowane przez pracownika żądanie według jego rzeczywistego zamiaru i rzeczywistego pojmowania tego żądania przez pracownika, jeżeli żądanie swoje sformułował on niepoprawnie albo, jeżeli jest widoczne, czego właściwie żąda, chociażby literalne brzmienie żądania mogło być inaczej tłumaczone. Sąd pracy powinien przyznać należne od pracodawcy świadczenia, wynikające ze wskazanej przez pracownika (nawet nieudolnie) podstawy faktycznej i prawnej, jeśli odpowiada to woli pracownika ujawnionej wyraźnie lub w sposób dorozumiany.

Zgodnie z art. 47 k.p., 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.

Przepis ten stosuje się odpowiednio w przypadku wypowiedzenia warunków umowy o pracę (art. 42 § 1 k.p.)

Jak wskazał powód (k. 32 góra) nie podlegał on szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem. Zatem do niego będzie miała zastosowanie pierwsza część przepisu – tj. możliwość otrzymania wyrównania utraconych zarobków za okres 1 miesiąca. Tylko bowiem przypadku pracownika objętego szczególną ochroną, wymienioną w tym przepisie, istnieje możliwość wyrównania utraconych zarobków za cały okres pozostawania bez pracy.

Ponieważ powód nie utracił zatrudnienia po wypowiedzeniu, bowiem przyjął nowe warunki, odpowiednie stosowanie przepisu art. 47 k.p. do jego sytuacji oznacza wyrównanie różnicy między wynagrodzeniem otrzymywanym na nowym stanowisku a wynagrodzeniem otrzymywanym na stanowisku przywróconym.

Wbrew powodowi, nie jest to różnica 680 zł, a 557,10 zł. Wynika to z przyjętych przez ustawodawcę zasad wyliczania wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w rozumieniu art. 47 k.p..

Po przywróceniu na dotychczasowe stanowisko z dniem 27 stycznia 2015r., powód otrzymał wynagrodzenie takie jak przed wypowiedzeniem tj., 5.005 zł (k. 27).

Zgodnie z § 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 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.1996.62.289, przy ustalaniu wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, przysługującego pracownikowi przywróconemu do pracy (art. 47 i 57 § 1 i 2 Kodeksu pracy), stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop.

Z kolei zgodnie z § 14-15 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop Dz.U.1997.2.14, ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, zwany dalej "ekwiwalentem", ustala się stosując zasady obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia urlopowego, ze zmianami określonymi w § 15-19, przy czym składniki wynagrodzenia określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w wysokości należnej w miesiącu nabycia prawa do tego ekwiwalentu.

Jako że powód wszystkie składniki wynagrodzenia miał stałe, zatem należało zbadać wysokość wynagrodzenia powoda w dniu nabycia prawa do wynagrodzenia, tj. w dniu przywrócenia do pracy. Zatem aby wskazać różnicę, należało wynagrodzenie poznane mu od 27 stycznia 2015r. (5.005 zł brutto – k. 27) porównać z poprzednio otrzymywanym (4.447,90 zł – k. 49). Różnica stanowi 557,10 zł brutto.

Sąd nie mógł tu uznać, iż wynagrodzenie na przywróconym stanowisku powinno być podwyższone o wysokość podwyżki udzielonej w 2014r., bowiem z pisma Urzędu Miejskiego wynika (k. 53), iż decyzją Prezydenta Miasta G. z dniem 1 stycznia 2014r. zaplanowano wzrost wynagrodzeń pracowniczych o 3 % z wyłączeniem kadry kierowniczej. Jako że powoda przywrócono na stanowisko zastępcy kierownika, należy uznać, iż zajmował on stanowisko kierownicze, zatem gdyby nie było wypowiedzenia warunków umowy o pracę, to powód i tak tej podwyżki by nie otrzymał. Jego wynagrodzenie na tym stanowisku w 2014r. nie wzrosłoby o 3 %.

Tymczasem, zgodnie z wyrokiem SN z 12 lipca 2011r., II PK 18/11, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy to odszkodowanie za szkodę, jaką poniósł pracownik w wyniku utraty wynagrodzenia za pracę wskutek niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy. Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy powinno więc odpowiadać wynagrodzeniu za pracę, jakie otrzymywałby pracownik, gdyby w tym czasie pracował. Należy więc uwzględnić wszystkie prawnie dopuszczalne i konieczne zmiany (podwyższenia, ale i obniżenia) w wysokości tego wynagrodzenia, które nastąpiłyby (musiałyby nastąpić), gdyby pracownik kontynuował zatrudnienie.

Zatem powodowi, który spełniał przesłanki art. 47 zd. I k.p., należało zasądzić wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy (tu odpowiednio: wynagrodzenie za czas pozostawania na innym stanowisku za innym wynagrodzeniem) w wysokości 557,10 zł.

Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, jak wskazuje treść przepisu art. 47 k.p., przysługuje pracownikowi w razie podjęcia pracy. Zatem momentem wymagalności tego roszczenia jest dzień podjęcia pracy w wyniku przywrócenia – w niniejszej sprawie jest to data 27 stycznia 2015r.. Zatem powód mógł się domagać odsetek od wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy (wynagrodzenia z tytułu utraconych zarobków rozumianych jako różnica między wynagrodzeniem otrzymywanym na nowym oraz dotychczasowym stanowisku) dopiero od dnia 28 stycznia 2015r.. Dopiero z tym dniem można mówić o opóźnieniu się w płatności wynagrodzenia.

Zgodnie z art. 481 § 1 k.c. jeśli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Zgodnie z § 2 tegoż przepisu, jeśli stopa odsetek nie była z góry oznaczona, należą się odsetki ustawowe.

Jak wskazał SN w uzasadnieniu wyroku z 6 stycznia 2009 r., II PK 117/08,, należy w pełni podzielić, wypowiedziany już w orzecznictwie, pogląd, że ewentualne odsetki za opóźnienie w wypłacie wynagrodzenia, należnego za czas pozostawania bez pracy, należą się dopiero od daty podjęcia przez pracownika pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 12 lipca 2005 r., II PK 363/04, OSNP 2006 nr 7-8, poz. 111). Sam wyrok przywracający pracownika do pracy nie restytuuje stosunku pracy. Do osiągnięcia tego skutku pracownik musi w ciągu 7 dni od uprawomocnienia się orzeczenia przywracającego go do pracy zgłosić gotowość niezwłocznego podjęcia pracy (art. 48 § 1 k.p.). Nie można mówić o wymagalności tego świadczenia przed zgłoszeniem przez pracownika gotowości niezwłocznego podjęcia pracy i restytucją stosunku pracy. Byłoby to całkowicie nielogiczne. Pracodawca nie pozostaje w zwłoce (ani nawet opóźnieniu) z zapłatą wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w okresie przed przywróceniem pracownika do pracy, zgłoszeniem przez niego gotowości niezwłocznego podjęcia pracy i restytucją stosunku pracy. Przed wydaniem (uprawomocnieniem się) wyroku przywracającego pracownika do pracy i przez zgłoszeniem przez pracownika gotowości niezwłocznego podjęcia pracy nie można mówić o wymagalności świadczenia odszkodowawczego pracodawcy. Odsetki za opóźnienie (art. 481 w związku z art. 455 k.c.) nie mogą być naliczane za okres poprzedzający datę wymagalności świadczenia. Świadczenie w postaci wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy staje się wymagalne w warunkach opisanych w art. 47 i 48 k.p.

Brak jest podstawy prawnej do uwzględnienia żądania powoda w części przekraczającej jednomiesięczną różnicę w wynagrodzeniu wynikającą z art. 47 k.p..

Zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego 7 sędziów z dnia 18 czerwca 2009 r. I PZP 2/09, pracownik, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach przez sąd pracy po ustaleniu, że wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony było nieuzasadnione lub naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, nie ma prawa do odszkodowania na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego ponad przysługujące mu na podstawie art. 47 k.p. wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy.

W uzasadnieniu SN zwrócił uwagę, iż treść przepisu art. 47 k.p. uprawnia wniosek, że zawiera on regulację pełną i wyczerpująco określającą rodzaj i zakres ustalonej przepisami Kodeksu pracy finansowej odpowiedzialności pracodawcy za okres pozostawania bez pracy wskutek nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę, jeżeli pracownik zostaje przywrócony do pracy i podejmuje pracę w wyniku przywrócenia do pracy. Z tego przepisu wynika, że ustawodawca uznał, iż odpowiedzialność pracodawcy za wadliwe zwolnienie pracownika z pracy w drodze wypowiedzenia umowy o pracę, który następnie zostaje przywrócony do pracy i podejmuje pracę, polega na obowiązku zapłaty wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy z górnym (maksymalnym) limitem tego okresu - nie więcej niż za 2 miesiące w przypadkach krótszych niż 3-miesięczne okresy wypowiedzenia, oraz nie więcej niż za 1 miesiąc, gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące. Równocześnie limity takie nie obowiązują w przypadku podjęcia pracy w wyniku przywrócenia do pracy przez pracowników szczególnie chronionych przed rozwiązaniem stosunku pracy, którym przysługuje pełne wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy.

Trzeba podkreślić, że art. 47 k.p. jest jednym z licznych przepisów prawa pracy regulujących uprawnienia pracownika w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę (oddział 4 rozdział II Kodeksu pracy), które wyczerpująco regulują przysługujące pracownikowi roszczenia i zakres odpowiedzialności pracodawcy za skutki wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę. Już bowiem z art. 44 k.p. wynika, że pracownik może wnieść odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę do sądu pracy, który w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę - 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 (art. 45 § 1 k.p.). Natomiast dalsze przepisy Kodeksu pracy, w tym jego art. 47, precyzują skutki (sankcje) wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę.

Wynagrodzeniu za czas pozostawania bez pracy przysługującemu pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przypisuje się na ogół charakter odszkodowawczy, ponieważ świadczenie to przysługuje bez ekwiwalentnego wykonywania pracy, bo za czas jej niewykonywania (pozostawania bez pracy).

SN zauważył, iż obowiązujący system ograniczonej odpowiedzialności pracodawcy za wadliwe wypowiedzenie umowy o pracę oparty został na założeniu szybkiego, choć uproszczonego, ale dogodnego dochodzenia przez pracownika roszczeń, tyle że w zakresie i na ogół w ograniczonej (limitowanej), ale pewnej do uzyskania wysokości w przypadkach sądowego stwierdzenia wadliwości dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę. Taka dyferencjacja i modyfikacja roszczeń pracowniczych w prawie pracy - w odróżnieniu od cywilnoprawnej zasady pełnego odszkodowania - oparta została na racjonalnym kompromisie partnerów społecznych, godzącym usprawiedliwione interesy pracownika i pracodawcy. W tej normatywnej koncepcji zakłada się, że roszczenia ze stosunku pracy zostały wyczerpująco określone w przepisach prawa pracy, co wyklucza dopuszczalność posiłkowego stosowania przepisów Kodeksu cywilnego poprzez nieznajdujące w takich sprawach zastosowania odesłanie z art. 300 k.p. Przepisy regulujące uprawnienia pracownika w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę nie pozostają "w związku z art. 300 k.p.", ale w opozycji (a contrario) do art. 300 k.p.

Sąd podziela ten pogląd SN, niezwykle szeroko i wieloaspektowo wyjaśniony w uzasadnieniu uchwały (por. także tezę 10 komentarza do art. 47 M. Gersdorf w Komentarzu do kodeksu pracy LexisNexis 2014)..

Wobec powyższego, należało oddalić powództwo ponad kwotę zasądzoną wyrokiem.

Mając na uwadze powyższe Sąd przedmiotowe żądanie oddalił w pkt II wyroku na podstawie cytowanych wyżej przepisów.

W punkcie III wyroku sąd na mocy art. 102 k.p.c. odstąpił od obciążania powoda kosztami zastępstwa procesowego biorąc pod uwagę, iż jego żądanie okazało się zasadne w części, a nieuwzględnienie go w całości wynikało jedynie ze skomplikowanej kwestii prawnej wzajemnych relacji prawa pracy i kodeksu cywilnego, którą stronie trudno – wobec nieposiadania wiedzy prawniczej – ocenić obiektywnie. W związku z powyższym powód mógł mieć subiektywne przekonanie o słuszności swego żądania, co uzasadnia skorzystanie z instytucji art. 102 k.p.c. (por wyrok SN z dnia 20.12.1979r.II PR 78/79, OSPiKA 1980/11/196 i odpowiednio postanowienie SN z dnia 27.04.1971, I PZ 17/71, OSNCP 1971/12/222).

Sąd w punkcie IV wyroku obciążył pracodawcę kosztami sądowymi w wysokości 30 zł na podstawie art. 13 i 35, 97 i 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz.U. z 2010r. nr 90 poz. 594 ze zm) w myśl zasady odpowiedzialności za wynik procesu wyrażonej w art. 98 k.p.c..

W punkcie V wyroku Sąd nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności na mocy art. 477² § 1 k.p.c.