

Sygn. VPa 17/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 października 2017 roku

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Mariola Mastalerz

Sędziowie: SSO Beata Łapińska (spr.)

SSO Magdalena Marczyńska

Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera

po rozpoznaniu w dniu 26 września 2017 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa L. S. (1)

przeciwko (...) Spółce z o.o. w B.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

na skutek apelacji pozwanego (...) Sp. z o.o. w B. od wyroku Sądu Rejonowego w Bełchatowie IV Wydziału Pracy z dnia 29 grudnia 2016r. sygn. IV P 7/16

uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi Rejonowemu Sądowi Pracy w Bełchatowie do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów postępowania za instancję odwoławczą.

Sygn. akt V Pa 17/17

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 18 stycznia 2016 roku, skierowanym przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w B., L. S. (1) wniósł o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę, w razie upływu okresu wypowiedzenia o przywrócenie do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, że łączyła go z pozwaną Spółką umowa o pracę na czas nieokreślony. Na podstawie tej umowy miał czasowo wykonywać czynności Zarządu Spółki, a następnie funkcję Prezesa Zarządu Spółki. W dniu 30 grudnia 2014 roku Rada Nadzorcza pozwanej odwołała powoda z funkcji Prezesa Zarządu pozwanej. W dniu 12 stycznia 2016 roku pozwany dokonał wypowiedzenia powodowi umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie w dniu 30 kwietnia 2016 roku. Jako przyczynę pracodawca wskazał fakt odwołania powoda z funkcji Prezesa Zarządu Spółki. L. S. (1) podnosił, że pozwana dokonała wypowiedzenia mu umowy o pracę pomimo ustawowego zakazu wypowiedzania pracownikom umów w okresie ochronnym, o którym mowa

w art. 39 kp. Pozwany nie zaproponował powodowi innego stanowiska pracy.

W odpowiedzi na pozew z dnia 17 maja 2016 roku pozwane (...) Sp. z o.o. w B., reprezentowane przez profesjonalnego pełnomocnika, wniosło o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów postępowania z wyodrębnieniem kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu strona pozwana wskazała, że w okresie w którym powód pełnił funkcję Prezesa Zarządu pozwanej Spółki korzystał z urlopu bezpłatnego u innego pracodawcy – w Zakładzie (...) Sp. z o.o., w którym w okresie bezpośrednio poprzedzającym był zatrudniony na stanowisku Kierownika Biura (...). W tej sprawie zostało zawarte porozumienie pracodawców. Na mocy tego porozumienia dotychczasowy pracodawca udzielił powodowi urlopu bezpłatnego na czas zajmowania stanowiska Prezesa Zarządu pozwanej Spółki i zobowiązał się do dopuszczenia powoda do pracy w każdym przypadku rozwiązania z nim umowy o pracę z nowym pracodawcą. Pracownik wyraził zgodę na te warunki. Postanowienia tego porozumienia po rozwiązaniu umowy o pracę z powodem przez pozwaną Spółkę zostały wykonane, bowiem powód powrócił do pracy w Zakładzie (...) Sp. z o.o. Zdaniem pozwanego wyklucza to możliwość dochodzenia roszczenia o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę.

W toku procesu strony reprezentowane przez profesjonalnych pełnomocników podtrzymały swoje stanowiska w sprawie.

Wyrokiem z dnia 29 grudnia 2016 roku, sygn. akt IV P 7/16 Sąd Rejonowy w Bełchatowie przywrócił powoda L. S. (1) do pracy w pozwanym (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w B. na poprzednich warunkach (punkt 1 sentencji wyroku), zasądził od pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w B. na rzecz powoda L. S. (2) kwotę 60.751,27 zł (sześćdziesiąt tysięcy siedemset pięćdziesiąt jeden złotych dwadzieścia siedem groszy) tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, pod warunkiem podjęcia pracy w wyniku przywrócenia (punkt 2 sentencji wyroku), oddalił powództwo w całości (punkt 3 sentencji wyroku), zasądził od pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w B. na rzecz powoda L. S. (1) kwotę 6.471,00 zł (sześć tysięcy czterysta siedemdziesiąt jeden złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kwotę 3.762,00 zł (trzy tysiące siedemset sześćdziesiąt dwa złote 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (punkt 4 sentencji wyroku)

Podstawą rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego były następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne:

L. S. (1) jest zatrudniony w Zakładzie (...) Sp. z o.o. w B. od 12 listopada 2003 roku na stanowisku Kierownika Biura (...).

Od 11 kwietnia 2012 roku powód został zatrudniony w (...) Spółce z o.o. w B. w celu czasowego wykonywania czynności Zarządu Spółki na podstawie umowy

o pracę zawartej na czas do odwołania nie dłużej niż na okres trzech miesięcy. L. S. (1) posiada licencję w zakresie zarządzania nieruchomościami.

Aneksm nr (...) z dnia 29 czerwca 2012 roku zmieniono postanowienia umowy o pracę z dnia 11 kwietnia 2012 roku w ten sposób, że umowa pomiędzy stronami zawarta została na czas nieokreślony, a powód został zatrudniony na stanowisku Prezesa Zarządu pozwanej Spółki w pełnym wymiarze czasu pracy .

Następnie w dniu 12 lipca 2012 roku zostało zawarte porozumienie pracodawców pomiędzy Zakładem (...) Spółką z o.o. w B., zwanym dotychczasowym pracodawcą

i (...) Spółką z o.o.

w B., znanym nowym pracodawcą. Na mocy tego porozumienia dotychczasowy pracodawca udzielił powodowi urlopu bezpłatnego od dnia 12 lipca 2012 roku na czas zajmowania stanowiska Prezesa w (...) Sp. z o.o. w B.. Jednocześnie dotychczasowy pracodawca zobowiązał się do dopuszczenia powoda do pracy po urlopie bezpłatnym na stanowisko poprzednio zajmowane u dotychczasowego pracodawcy lub równorzędne. Powód zaakceptował warunki

porozumienia i wyraził zgodę na udzielenie urlopu bezpłatnego na czas zajmowania stanowiska Prezesa (...) Spółki z o.o. w B., co potwierdził własnoręcznym podpisem.

Uchwałą Nr (...) z dnia 30 grudnia 2014 roku Rada Nadzorcza (...) Spółki z o.o.

w B. odwołała L. S. (1) z funkcji Prezesa Zarządu. Rada Nadzorcza pozwanego pracodawcy nie miała żadnych zarzutów względem osoby powoda i nie zgłaszała uwag do jego pracy.

W okresie od 30 grudnia 2014 roku do 12 czerwca 2015 roku i od 15 czerwca 2015 roku do 11 stycznia 2016 roku powód przebywał na zwolnieniu lekarskim.

Oświadczeniem z dnia 12 stycznia 2016 roku pozwana (...) Spółka z o.o. w B. rozwiązała z powodem umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął dnia 30 kwietnia 2016 roku. Jako przyczynę wypowiedzenia powodowi umowy o pracę pracodawca wskazał odwołanie powoda z funkcji Prezesa Zarządu (...) Spółki z o.o. w B. uchwałą Rady Nadzorczej (...) Sp. z o.o. nr (...) z dnia 30 grudnia 2014 roku. Jednocześnie Spółka wskazała, że nie posiada możliwości zatrudnienia powoda na innym stanowisku z powodu braku wolnych etatów.

Miesięczne wynagrodzenie powoda w pozwanym zakładzie, obliczone jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy wynosiło 12.841,17 zł.

Od dnia 1 maja 2016 roku L. S. (1), po urlopie bezpłatnym, ponownie podjął pracę w Zakładzie (...) Spółce z o.o. w B. na wcześniejszych warunkach zatrudnienia, jako Kierownik Biura (...) z miesięczną stawką wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 4.343,00 zł, dodatkiem funkcyjnym w wysokości 250,00 zł oraz dodatkiem stażowym w kwocie 148,00 zł i premią uznaniową.

L. S. (1) urodził się (...). W dniu wręczenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę powód miał ukończone 63 lata. Powód od 1.09.1973 roku pozostaje w zatrudnieniu.

Pozwana Spółka jest małym zakładem pracy, zatrudnia 10 osób.

W listopadzie 2015 roku zatrudniła pracownika na stanowisku referenta ds. administracyjnych.

Stan faktyczny w przedmiotowej sprawie Sąd Rejonowy ustalił na podstawie dokumentów złożonych do akt sprawy oraz zawartych w aktach osobowych powoda, a także zeznań stron i świadków I. B. i P. T..

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał powództwo za częściowo uzasadnione.

Na wstępie Sąd I instancji wskazał, że stosownie do art. 44 k.p. pracownik może wnieść odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę. Odwołanie wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiedzającego umowę o pracę (art. 264 § 1 kp).

W dalszej kolejności Sąd I instancji przywołał przepis art. 45 § 1 k.p., zgodnie z którym, w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia lub o przywróceniu do pracy (gdy umowa uległa już rozwiązaniu). Wypowiedzenie jest nieuzasadnione, jeżeli nie opiera się na ważnych i rzeczywistych przyczynach.

Sąd Rejonowy wskazał, iż wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania umowy o pracę. Przyczyny uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony mogą leżeć zarówno po stronie pracownika, jak i po stronie pracodawcy, albo też po obu stronach łącznie. Gdy chodzi o pracownika mogą być przez niego zawinione, albo niezawinione. Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w ramach art. 45 § 1 k.p. powinna być zdaniem Sądu Rejonowego dokonana nie tylko z uwzględnieniem interesów pracownika związanych ze stosunkiem pracy, ale także z uwzględnieniem słusznego interesu zakładu pracy, który należy oceniać w powiązaniu z istotą i celem stosunku pracy.

Kontynuując swe rozważania, Sąd Rejonowy przywołał przepis art. 30 § 4 k.p., w myśl którego, w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Sąd I instancji podał, że zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego wymóg ten oznacza, iż wymieniona w oświadczeniu przyczyna wypowiedzenia powinna być prawdziwa i konkretna.

Sąd I instancji podniósł, że w przedmiotowej sprawie pozwany pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę za wypowiedzeniem, a jako przyczynę wypowiedzenia wskazał odwołanie powoda z funkcji Prezesa Zarządu (...) Spółki z o.o. w B. uchwałą Rady Nadzorczej (...) Sp. z o.o. nr (...) z dnia 30 grudnia 2014 roku. Jednocześnie w oświadczeniu wskazał, że nie posiada możliwości zatrudnienia powoda na innym stanowisku z powodu braku wolnych etatów. Powód natomiast wskazywał, że rozwiązanie z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem narusza przepis art. 39 k.p.

Sąd I instancji stwierdził, że przepisy prawa pracy zawierają zakazy rozwiązywania umów o pracę z określonymi kategoriami pracowników. Jeden z tych zakazów został sprecyzowany w art. 39 k.p.

Zdaniem zaś Sądu Rejonowego powód korzysta z ochrony, o której mowa w art. 39 k.p. Przepis ten stanowi, że pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku.

Przez określony w art. 39 k.p. wiek emerytalny należy wedle Sądu I instancji rozumieć wiek określony w przepisach emerytalnych, umożliwiający nabycie uprawnień emerytalnych z mocy prawa. Ochroną przed wypowiedzeniem objęty jest więc pracownik, który z chwilą osiągnięcia wieku odpowiedniego dla swojego rodzaju zatrudnienia będzie miał na mocy obowiązujących przepisów możliwość uzyskania prawa do emerytury (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 września 2014 r., II PK 283/13, LEX nr 1551338). Powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego, Sąd Rejonowy zauważył, że utrwalił się pogląd, iż użyte w art. 39 k.p. pojęcie wieku emerytalnego należy utożsamiać nie tylko z powszechnym wiekiem emerytalnym określonym w przepisach ustawy emerytalnej, ale także z obniżonym wiekiem emerytalnym przewidzianym w przepisach emerytalnych dla niektórych grup ubezpieczonych. (por. wyroki z dnia 8 lipca 2008 r., I PK 309/07, OSNP 2009 nr 23-24, poz. 308; z dnia 5 maja 2011 r., II PK 282/10, OSNP 2012 nr 11-12, poz. 140).

Przepis art. 39 k.p. reguluje wedle Sądu Rejonowego zakres ochrony pracowników przed wypowiedzeniem umowy o pracę ograniczony do osiągnięcia wieku emerytalnego, ale pod warunkiem, że z jego osiągnięciem pracownik uzyska prawo do emerytury. Przewidziany 4-letni okres ochronny dotyczy wyłącznie emerytury z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Zakaz wypowiedzienia odnosi się zaś według Sądu I instancji również do wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy na podstawie art. 42 kp.

W tym miejscu Sąd Rejonowy stwierdził, że o objęciu pracownika okresem ochronnym decyduje data kalendarzowa spełnienia wymaganych warunków, a więc pismo wypowiedzające nie może być doręczone po tej dacie.

Odnosząc powyższe rozważania do stanu faktycznego sprawy Sąd I instancji wskazał, że powód urodził się (...). Zgodnie zaś z art. 24 ust. 1b pkt 16 ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 17 grudnia 1998 roku (j. t. Dz. U. z 2016 r. poz. 887) wiek emerytalny dla mężczyzn urodzonych w okresie od dnia 1 października 1952 r. do dnia 31 grudnia 1952 r. (czyli dla powoda) wynosi co najmniej 66 lat i 8 miesięcy. W ocenie Sądu I instancji wskazany w art. 39 k.p. okres ochronny u powoda rozpoczął się więc w chwili ukończenia przez niego 62 lat i 8 miesięcy, co nastąpiło w dniu (...)2015 roku. Jednocześnie, zgodnie z obliczeniami Sądu Rejonowego, okres zatrudnienia umożliwia L. S. (1) uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem wieku 66 lat i 8 miesięcy. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zostało zaś zgodnie z ustaleniami Sądu Rejonowego powodowi doręczone w dniu (...)2016 roku, a zatem w okresie ochronnym, o którym mowa w art. 39 k.p.

Przedstawione powyżej okoliczności świadczą zdaniem Sądu I instancji o naruszeniu przez pozwanego pracodawcę przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę.

Sąd Rejonowy zauważył, że powód z dwóch alternatywnych roszczeń wskazanych w art. 45 k.p. wybrał przywrócenie do pracy, a w przypadku pracownika podlegającego szczególnej ochronie prawnej, któremu niezgodnie z prawem wypowiedziano umowę o pracę, sąd pracy nie ma możliwości zasądzenia odszkodowania zamiast wydawania orzeczenia o przywróceniu do pracy (art. 45 § 3 k.p.). Sąd I instancji powołał się na uchwałę Sądu Najwyższego podjętą w składzie siedmiu sędziów z dnia 16 maja 2012 roku, sygn. akt III PZP 3/12. Sąd Najwyższy zajął w tejże uchwale stanowisko, że w przypadku rozwiązania z naruszeniem prawa umowy o pracę z odwołanym członkiem zarządu spółki kapitałowej, nie jest wyłączone roszczenie o przywrócenie do pracy. Sąd ten wskazał, że ustanie stosunku korporacyjnego w spółce kapitałowej nie prowadzi do automatycznego ustania stosunku pracy, chyba że chodzi o terminową umowę o pracę zawartą na czas pełnienia przez pracownika funkcji w zarządzie spółki. Do rozwiązania stosunku pracy wiążącego pracownika ze spółką konieczne jest podjęcie dodatkowych czynności – wypowiedzenie umowy o pracę. W przypadku pracownika podlegającego szczególnej ochronie prawnej, któremu niezgodnie z prawem wypowiedziano umowę o pracę, sąd pracy nie ma możliwości zasądzenia odszkodowania zamiast wydawania orzeczenia o przywróceniu do pracy, chyba że znajdzie podstawę do zastosowania art. 477¹ kpc, albowiem sprzeciwia się temu art. 45 § 3 kp.

Mając na uwadze powyższe, Sąd I instancji stwierdził, iż Sąd pracy jest związany żądaniem przywrócenia do pracy zgłoszonym przez pracownika, korzystającego ze szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy, byłego członka zarządu spółki, wtedy gdy z ustaleń faktycznych wynika, że odwołanie z zarządu nastąpiło na skutek okoliczności niezwiązanych z zawinionym, nienależytym wykonywaniem przez pracownika obowiązków organizacyjnych i zarazem pracowniczych. W tym przypadku jednak przywrócenie do pracy powoduje wedle Sądu Rejonowego reaktywowanie formalnej więzi prawnej z pracodawcą, bez faktycznego wykonywania pracy, a więc powrót na stanowisko odwołanego członka zarządu, chyba że strony dojdą do porozumienia w zakresie zmiany warunków pracy.

Zdaniem Sądu Rejonowego z materiału dowodowego wynika, że okoliczność powyższa nie miała miejsca w sprawie, prawodawca bowiem nie miał żadnych uwag do pracy L. S. (1) i jego odwołanie z funkcji prezesa zarządu nastąpiło na skutek okoliczności nie związanych z nienależytym wykonywaniem obowiązków przez powoda.

W kontekście powyższych ustaleń i rozważań nie zasługuje wedle Sądu I instancji na uwzględnienie zarzut strony pozwanej sprzeczności z zasadami współzycia społecznego żądania przywrócenia powoda do pracy (art. 8 kp) ani też zastosowanie w przedmiotowej sprawie art. 477¹ kp, które musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami leżącymi po stronie pracownika. Rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło w ocenie Sądu Rejonowego w sposób automatyczny z naruszeniem przez pozwaną przepisu art. 39 kp. Zgodnie zaś z utrwalonym orzecznictwem na zasady współzycia społecznego nie może powoływać się podmiot, który swoim zachowaniem sam narusza te zasady.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Rejonowy na podstawie art. 45 § 1 kp uwzględnił powództwo o przywrócenie do pracy, o czym orzekł w punkcie 1. wyroku.

W dalszej kolejności Sąd Rejonowy podał, że w przedmiotowej sprawie powód dochodził także wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy.

Zgodnie zaś z treścią 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 k.p. wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy.

Sąd I instancji wskazał, że strona pozwana podnosiła, iż zgłoszenie tego roszczenia w okolicznościach sprawy jest nadużyciem prawa podmiotowego, bowiem powód pozostawał jednocześnie w dwóch stosunkach pracy w jednoosobowych spółkach utworzonych na majątku (...) B..

Sąd Rejonowy uznał, że również w odniesieniu do tego roszczenia nie zasługuje na uwzględnienie zarzut strony pozwanej sprzeczności z zasadami współzycia społecznego żądania powoda zasądzenia wynagrodzenia za cały okres

pozostawania bez pracy. Zarzut ten jest zdaniem Sądu I instancji nieuzasadniony z przyczyn, o których mowa we wcześniejszych rozważaniach dotyczących tożsamego zarzutu względem roszczenia o przywrócenie do pracy. Nadto nie można wedle Sądu Rejonowego pomijać faktu, że wynagrodzenie osiągane przez powoda ze stosunku pracy z Zakładu (...) Sp. z o.o. w B. jest niemal trzykrotnie niższe od wynagrodzenia, jakie otrzymywał w pozwanej Spółce.

Sąd I instancji podzielił natomiast pogląd strony pozwanej w zakresie zmniejszenia wynagrodzenia powoda za czas pozostawania bez pracy o uzyskane z tytułu zatrudnienia w Zakładzie (...) Sp. z o.o. w B., uzasadniony stanowiskiem Sądu Najwyższego zawartym w wyroku z dnia 11 maja 2005 roku w sprawie III PK 38/05 (OSNAPiUS 2005 nr 23, poz. 377). W wyroku tym Sąd Najwyższy przyjął, że wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy pracownika kuratorium oświaty przywróconego do pracy (art. 47 kp) podlega zmniejszeniu

o wynagrodzenie uzyskane w tym czasie za pracę nauczyciela w szkole, do której powrócił z urlopu bezpłatnego udzielonego na okres pracy w kuratorium. Natomiast w uzasadnieniu orzeczenia Sąd Najwyższy wskazał, iż „w rozpoznawanej sprawie sytuacja jest szczególna w tym sensie, że powód przed rozwiązaniem umowy o pracę z Kuratorium pozostawał w dwóch stosunkach pracy. Jeden z nich - z Kuratorium - był realizowany, a drugi - ze szkołą która urlopowwała powoda na czas pracy w Kuratorium - pozostawał w zawieszeniu. Z chwilą rozwiązania stosunku pracy z Kuratorium ustało zawieszenie stosunku pracy ze szkołą. Od tej daty powód był nie tylko uprawniony, ale także zobowiązany do powrotu do pracy w tej szkole. Nie ponosił on ryzyka znalezienia nowej pracy po rozwiązaniu stosunku pracy z Kuratorium. Skreślenie w 1996 r. przepisu art. 47 § 2 kp miało do spełnienia dwa zasadnicze cele. Likwidacja zaliczania na poczet wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy (w rozumieniu art. 47 kp) wynagrodzenia uzyskanego przez pracownika u innego pracodawcy nastąpiła głównie w celu niepozabawienia pracownika motywacji do podjęcia nowego zatrudnienia w okresie następującym bezpośrednio po rozwiązaniu stosunku pracy. Ten motyw w ogóle nie odnosi się do powoda, który w tym czasie był obowiązany do podjęcia pracy w szkole. Drugi cel łączył się z represyjną funkcją obowiązku zapłaty pracownikowi wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Sankcja ta nie powinna być łagodzona przez to, że pracownik otrzymał od innego pracodawcy wynagrodzenie za pracę, którą podjął wskutek własnej inicjatywy i zapobiegliwości. To on powinien odnieść korzyść z tego tytułu, a nie pracodawca, który rozwiązał stosunek pracy z naruszeniem prawa. Jednakże w rozpoznawanej sprawie sytuacja jest inna. Rozwiązując stosunek pracy z powodem Kuratorium wiedziało, że powód nie pozostanie bez pracy, lecz wróci do szkoły i będzie uzyskiwał wynagrodzenie za pracę. Trzeba przy tym dodać, że u obu pracodawców pieniądze na wynagrodzenie pochodzą z budżetu Państwa. Kuratorium jest finansowane bezpośrednio z budżetu, a szkoła - przynajmniej w istotnym zakresie - pośrednio przez dotację na rzecz prowadzącej ją gminy. Dlatego Sąd Najwyższy uważa, iż sytuacja prawna powoda jest bliższa tej, w której pracownik podejmuje pracę u tego pracodawcy, który z nim rozwiązał stosunek pracy niż sytuacji, w której praca jest wykonywana na rzecz innego pracodawcy. Powód ma więc prawo do wynagrodzenia z art. 47 kp w wysokości różnicy między wynagrodzeniem przysługującym mu w Kuratorium a wynagrodzeniem uzyskanym z tytułu pracy w szkole”.

Stan faktyczny niniejszej sprawy jest zdaniem Sądu Rejonowego analogiczny. Sąd I instancji skonstatował, że L. S. (1) pozostawał w dwóch stosunkach pracy, gdzie był zatrudniony przez komunalne Spółki. Był zatrudniony w Zakładzie (...) Sp. z o.o. w B., gdzie otrzymał urlop bezpłatny na czas sprawowania funkcji Prezesa Zarządu pozwanej Spółki. Na mocy porozumienia pomiędzy pracodawcami, które powód zaakceptował, miał zagwarantowany powrót do pracy w każdym przypadku rozwiązania z nim umowy o pracę z pozwanym pracodawcą. Postanowienia tego porozumienia po rozwiązaniu umowy o pracę z powodem przez pozwaną Spółkę zostały wykonane, bowiem powód powrócił do pracy w Zakładzie (...) Sp. z o.o. Nie musiał zatem wedle Sądu Rejonowego poszukiwać pracy i po upływie okresu wypowiedzenia powrócił do pracy na wcześniejszych warunkach zatrudniania.

Różnica pomiędzy wynagrodzeniem powoda otrzymywanym w (...) Sp. z o.o., a wynagrodzeniem w (...) sp. z o.o. stanowi według obliczeń Sądu I instancji kwotę 8.100,17 zł miesięcznie (12.841,17 zł – 4.741,00 zł). Na dzień zamknięcia rozprawy czas pozostawania bez pracy powoda, w rozumieniu art. 47 kp wynosił 7 i pół miesiąca. Całość wynagrodzenia powoda za czas pozostawania bez pracy wynosiłaby 96.308,77 zł, a po zmniejszeniu o wynagrodzenie pobrane w (...) Sp. z o.o. zamyka się kwotą 60.751,27 zł.

Mając na uwadze powyższe Sąd Rejonowy uwzględnił powództwo w kwocie 60.751,27 zł, o czym orzekł w pkt 2 sentencji wyroku. W pozostałym zakresie powództwo oddalił (pkt 3 sentencji wyroku).

Wedle Sądu Rejonowego, powód w zakresie roszczenia o przywrócenie do pracy wygrał proces w całości. W części dotyczącej wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy wygrał proces co do zasady, natomiast co do wysokości wygrał w 63 %. Dlatego o kosztach postępowania w tej części Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 100 kpc, wyrażającego zasadę stosunkowego rozdzielenia kosztów. Koszty procesu obejmowały opłatę od pozwu w kwocie 4.300 zł oraz koszty zastępstwa procesowego. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego Sąd I instancji ustalił na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 i 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804 ze zm.), biorąc pod uwagę, w części dotyczącej roszczenia o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, odsetek uwzględnienia powództwa.

Apelację od powyższego wyroku wniósł pozwany, zaskarżając orzeczenie w części, to jest w zakresie punktów 1, 2 i 4 sentencji wyroku. Orzeczeniu Sądu Rejonowego pozwany zarzucił:

1. naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy, a mianowicie:

- art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 217 i 328 §2 k.p.c. poprzez: dokonanie oceny dowodów w sposób nie wszechstronny, nielogiczny, sprzeczny z doświadczeniem życiowym, na podstawie której Sąd uznał, iż powód pozostający równolegle w dwóch stosunkach pracy podlega jednocześnie ochronie przed wypowiedzeniem umowy o pracę na podstawie art. 39 Kodeksu Pracy. W sytuacji gdy w celu wykonywania pracy w pozwanej spółce powód pozostawał na urlopie bezpłatnym u innego pracodawcy, a zawarte pomiędzy pracodawcami porozumienie na podstawie art 174¹ k.p., za zgodą pracownika wyrażoną na piśmie, gwarantowało mu powrót do pracy u dotychczasowego pracodawcy.

- art.477¹ k.p.c. poprzez jego błędną wykładnię i niezastosowanie gdy w stanie faktycznym sprawy roszczenia powoda o przywrócenie do pracy oraz o zasądzenie wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy nie znajdują uzasadnienia, stanowią wobec skorzystania przez powoda z prawa do powrotu do pracy u dotychczasowego pracodawcy przejaw nadużycia prawa podmiotowego, a ponadto roszczenia te są niezasadne także z uwagi na to, iż w strukturze organizacyjnej pozwanej spółki brak jest stanowiska pracy, które powód mógłby zajmować;

2. naruszenie przepisów prawa materialnego tj.:

- art. 39 k.p. przez jego błędne zastosowanie i uznanie, iż powód pozostający równolegle w dwóch stosunkach pracy podlegał jednocześnie ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy w pozwanym (...) sp. z o.o., mimo iż pełnienie przez niego obowiązków Prezesa Zarządu pozwanej spółki możliwe było na podstawie porozumienia między pracodawcami tj. między pozwana spółką a jego macierzystym zakładem pracy - Zakładem (...) sp. z o.o. Na podstawie porozumienia powód bowiem pozostawał w macierzystym zakładzie pracy na urlopie bezpłatnym w celu wykonywania pracy u pozwanego, a w przypadku ustania stosunku pracy w pozwanej spółce zagwarantowany miał powrót do pracy;

- art. 45 k.p. w związku z art.39 k.p. poprzez jego błędne zastosowanie polegające na uznaniu, iż w stanie faktycznym sprawy dokonane wypowiedzenie umowy o pracę naruszyło przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę a ponadto poprzez dokonanie oceny zasadności wypowiedzenia umowy o pracę z pominięciem słusznego interesu zakładu pracy, w strukturze którego zatrudnionych pozostaje 10 pracowników, a kadre kierowniczą stanowi jednoosobowy zarząd spółki i jej prokurent;

- art.8 k.p. w związku z art. 39 k.p. poprzez uznanie, iż zgłoszone przez powoda roszczenia o przywrócenie do pracy oraz o zasądzenie wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy, w sytuacji gdy skorzystał on z prawa powrotu do pracy u dotychczasowego pracodawcy nie stanowią o nadużycia prawa podmiotowego, nie pozostają w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego i ze społeczno- gospodarczym przeznaczeniem prawa do ochrony , o której mowa w art. 39 k.p;

- art.8 k.p. poprzez uznanie, iż pracodawca dokonując powodowi wypowiedzenia umowy o pracę naruszył zasady współżycia społecznego.

W oparciu o tak skonstruowane zarzuty pozwany wniósł o zmianę wyroku Sądu I instancji w zaskarżonym zakresie i oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie na jego rzecz kosztów postępowania sądowego za obie instancje, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji, pozostawiając temu Sądowi do rozstrzygnięcia kwestię zasądzenia kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 26 września 2017 roku pełnomocnik pozwanego poparł apelację i wniósł o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Pełnomocnik powoda zaś wniósł o oddalenie apelacji oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego jest uzasadniona i skutkować musi uchyleniem zaskarżonego wyroku i przekazaniem sprawy do ponownego rozpoznania albowiem Sąd Rejonowy nie rozpoznał istoty sprawy.

W związku z żądaniem powoda przywrócenia go do pracy i zasądzenia wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy rzeczą Sądu I instancji była ocena czy pozwany naruszył przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę za wypowiedzeniem z uwagi na naruszenie przepisu art. 39 kp , a jeśli tak do Sądu Rejonowego należała także ocena jego żądania w aspekcie przepisu art. 8 kp gdyż taki zarzut został zgłoszony w toku postępowania , jak również w apelacji przez stronę pozwaną. Jakkolwiek Sąd meriti uznał zarówno, iż pozwany naruszył przepis art. 45kp w związku z art. 39 kp jak też , iż nie ma zastosowania art. 8 kp to stanowisko Sądu jest zdaniem Sądu Okręgowego co najmniej przedwczesne.

Sąd Rejonowy w ogóle bowiem nie odniósł się do merytorycznych zarzutów pozwanego zawartych w odpowiedzi na pozew pomijając je zarówno w swoich ustaleniach faktycznych, ocenie dowodów oraz rozważaniach prawnych. Za utrwalony zaś w orzecznictwie należy uznać pogląd , iż nierozpoznanie istoty sprawy polega na całkowitym zaniechaniu przez sąd pierwszej instancji zbadania materialnoprawnej podstawy żądania pozwu, ewentualnie na pominięciu merytorycznych zarzutów pozwanego (zob. np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 23 września 1993 r., II CKN 897/97, OSNC 1999, nr 1, poz. 22; z dnia 12 lutego 2002 r., I CKN 486/00; z dnia 17 listopada 2004, IV CK 229/04; z dnia 10 czerwca 2011 r., II CSK 568/10, OSNC 2012-B, poz. 40).

Z lektury akt wynika, iż w toku postępowania przed Sądem Rejonowym pozwany zarówno w odpowiedzi na pozew jak i w innych pismach procesowych podnosił, iż w okresie w którym powód pełnił funkcję Prezesa Zarządu pozwanej Spółki korzystał z urlopu bezpłatnego u innego pracodawcy – w Zakładzie (...) Sp. z o.o., w którym w okresie bezpośrednio poprzedzającym był zatrudniony na stanowisku Kierownika Biura (...). W tej sprawie zostało zawarte porozumienie pracodawców. Na mocy tego porozumienia dotychczasowy pracodawca udzielił powodowi urlopu bezpłatnego na czas zajmowania stanowiska Prezesa Zarządu pozwanej Spółki i zobowiązał się do dopuszczenia powoda do pracy w każdym przypadku rozwiązania z nim umowy o pracę z nowym pracodawcą. Pracownik wyraził zgodę na te warunki. Postanowienia tego porozumienia po rozwiązaniu umowy o pracę z powodem przez pozwaną Spółkę zostały wykonane, bowiem powód powrócił do pracy w Zakładzie (...) Sp. z o.o. Zdaniem pozwanego wyklucza to możliwość dochodzenia roszczenia o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę.

Z lektury akt wynika, iż powód zatrudniony został u pozwanego na podstawie umowy z dnia 11 kwietnia 2012 r. na czas nie dłuższy niż 3 miesiące. Umowa ta została zawarta w trakcie zatrudnienia powoda w Zakładzie (...) Sp. z o.o. Sąd Okręgowy może się co najwyżej domyślać, iż na ten czas powód uzyskał urlop bezpłatny na swój wniosek na podstawie art. 174 kp , albowiem brak jest akt osobowych powoda dotyczących warunków jego zatrudnienia tam i czasokresu urlopu bezpłatnego .

Poza sporem jest także , iż w dniu 29 czerwca 2012 r. doszło do zawarcia aneksu do powyższej umowy , według którego powód został zatrudniony na stanowisku Prezesa Zarządu Spółki (...) (...) Sp. z o.o na czas nieokreślony.

Z dokumentów załączonych przez stronę pozwaną wynika nadto, iż w dniu 12 lipca 2012 r. , a zatem dokładnie po upływie 3 miesięcy od zawarcia umowy o pracę na czas określony doszło do zawarcia porozumienia pomiędzy dwoma pracodawcami, a mianowicie pomiędzy dotychczasowym pracodawcą czyli Zakładem (...) Sp. z o.o . a nowym pracodawcą, czyli pozwanym .

Podstawę prawną w tym zakresie stanowił przepis art. 174.1 KP, z którego wynika, iż **za zgodą pracownika**, wyrażoną na piśmie, pracodawca może udzielić pracownikowi urlopu bezpłatnego w celu wykonywania pracy u innego pracodawcy, przez okres ustalony w zawartym w tej sprawie porozumieniu między pracodawcami. Okres tego urlopu bezpłatnego wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze u dotychczasowego pracodawcy. Jest to szczególnie rodzaj urlopu bezpłatnego i różni się od urlopu z art. 174 k.p. tym, że okres jego trwania zalicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze u dotychczasowego pracodawcy. Na podkreślenie zasługuje fakt, iż urlop, o którym mowa w art. 174.1 k.p., udzielany jest w szczególnie sposób, dochodzi do niego w wyniku porozumienia (umowy) między pracodawcami, za pisemną zgodą pracownika. Pisemna co do formy zgoda pracownika jest warunkiem udzielenia tego urlopu. Tak więc bez pisemnej zgody pracownika, nie może dojść do skutecznego udzielenia urlopu na podstawie art. 174.1 k.p.

Sąd Rejonowy w ogóle nie odniósł się do dowodów przedstawionych przez stronę pozwaną , tj. do porozumienia z dnia 12 lipca 2012 r. Z jego treści wynika wprost, iż dotychczasowy pracodawca udzielił powodowi urlopu bezpłatnego na czas zajmowania stanowiska Prezesa (...) Spółki z o.o. w B. , a nowy pracodawca tj. pozwany zobowiązał się zawrzeć umowę o pracę z pracownikiem na warunkach pracy i płacy wynikających z uzgodnień pomiędzy nim a nowym pracodawcą. Powód zaś oświadczył na piśmie, iż wyraża zgodę na udzielenie mu urlopu bezpłatnego od dnia 12 lipca 2012 r. na czas zajmowania stanowiska Prezesa (...) Spółki z o.o. w B..

Sąd Rejonowy ustalając, iż powód zatrudniony był u pozwanego na podstawie umowy na czas nieokreślony w ogóle pominął fakt przebywania powoda na urlopie bezpłatnym na podstawie art. 174.1 kp. u dotychczasowego pracodawcy oraz jaki wpływ na treść aneksu do umowy z dnia 28 czerwca 2012 r. miało późniejsze przecież porozumienie pracodawców co do dalszego zatrudnienia powoda z 12 lipca 2012 r.

Rzeczą Sądu było bowiem w pierwszej kolejności ustalenie treści porozumienia pomiędzy dotychczasowym i nowym pracodawcą , a w szczególności czy wolą stron tego porozumienia było udzielenie powodowi urlopu bezpłatnego na czas określony, tj na czas pełnienia funkcji prezesa, jak też czy pisemna zgoda powoda dotyczyła tylko wspomnianego czasokresu, a jeśli tak, to czy w tej sytuacji doszło do zmiany warunków wcześniejszego aneksu do umowy zawartego pomiędzy powodem a pozwanym w czerwcu 2012 r. kiedy to przebywał on na urlopie bezpłatnym na podstawie art. 174 kp. Wszak treść porozumienia pomiędzy pracodawcami pozostaje w oczywistej sprzeczności z treścią aneksu do umowy o pracę z 28 czerwca 2012 r. Umowa o pracę jest bowiem bezterminowa, a porozumienie jednoznacznie określa czas trwania urlopu bezpłatnego.

Warto także zwrócić uwagę na brzmienie pkt 4 powyższego porozumienia pomiędzy pracodawcami z którego wynika, iż ewentualna zmiana polegająca na skróceniu czy przedłużeniu urlopu wymaga z jednej strony pisemnej zgody pracownika , a z drugiej zaś odrębnego porozumienia w tym zakresie.

Sąd Rejonowy nie ustalił czy do takiego odrębnego porozumienia doszło.

Z okoliczności sprawy wynika, iż urlop bezpłatny winien się zakończyć z chwilą odwołania powoda z funkcji Prezesa .

Z lektury akt wynika , iż powód został odwołany z funkcji Prezesa uchwałą Rady Nadzorczej z dniem 30 grudnia 2014 r. i w dacie tej nie korzystał z ochrony przedemerytalnej. Nie było jednak prawnie możliwe rozwiązanie z nim

umowy o pracę z tą datą, albowiem przebywał na zwolnieniu lekarskim przez okres przeszło roku. Po upływie okresu wypowiedzenia powrócił do dotychczasowego pracodawcy, u którego pozostaje w stosunku pracy do chwili obecnej.

Ponownie rozpoznając sprawę Sąd Rejonowy odniesie się zatem do zawartych w odpowiedzi na pozew zarzutów pozwanego dotyczących faktu korzystania przez powoda z urlopu bezpłatnego u dotychczasowego pracodawcy, treści porozumienia i woli stron co do ukształtowania stosunku pracy powoda z pozwanym po 12 lipca 2012 r. . Te dowody zostały bowiem w ogóle pominięte przez Sąd , który w żaden sposób się do nich nie odniósł. Pozwany przez cały czas procesu prezentował stanowisko, iż postanowienia porozumienia z 12 lipca 2012 r. po rozwiązaniu umowy o pracę z powodem przez pozwaną Spółkę zostały wykonane, bowiem powód powrócił do pracy w Zakładzie (...) Sp. z o.o. Zdaniem pozwanego wykluczało to możliwość dochodzenia roszczenia o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę.

Sąd Rejonowy pomijając zarówno porozumienie pomiędzy pracodawcami jak i wynikający z niego obowiązek dopuszczenia powoda do pracy po powrocie z urlopu bezpłatnego udzielonego mu na czas pełnienia funkcji prezesa i nie odnosząc się do zarzutów merytorycznych strony pozwanej przedwcześnie uznał , iż pozwany naruszył przepis art. 45 kp w związku z art. 39 kp.

Nie przesądzając więc trafności rozstrzygnięcia rzeczą Sądu meirti będzie więc ocena sytuacji prawnej powoda i udzielenie odpowiedzi, czy fakt jego przebywania na urlopie bezpłatnym na warunkach określonych w porozumieniu, przy zagwarantowanej mu trwałości stosunku pracy u dotychczasowego pracodawcy daje mu prawo do żądania przywrócenia do pracy oraz zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy od nowego pracodawcy.

Rzeczą Sądu będzie także ustalenie, czy powód w tych okolicznościach ma prawo do skorzystania z przepisu art. 39 kp. Należy ocenić jakie jest ratio legis wskazanej ochrony , iż dotyczy ono ochrony trwałości stosunku pracy.

Odniesie się także mając na uwadze całokształt okoliczności związanych z zatrudnieniem powoda u pozwanego co do zgłoszonego przez pozwanego zarzutu sprzeczności żądania powoda z zasadami współżycia społecznego (art. 8 Kp) .

Reasumując przedstawione wyżej zarzuty apelacyjne skutkować muszą uchYLENIEM wyroku i przekazaniem sprawy do ponownego rozpoznania.

Ponownie rozpoznając sprawę Sąd Rejonowy na podstawie zgłoszonych dowodów ustali pełny stan faktyczny sprawy, dokona oceny całokształtu materiału dowodowego , a następnie oceni żądanie pozwu w aspekcie obowiązujących przepisów.

Z tych wszystkich względów Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 4 kpc orzekł jak w sentencji.