

Sygn. akt IV P 605/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 listopada 2016 r.

Sąd Rejonowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Grażyna Giżewska - Rozmus
Ławnicy:	Halina Ankiewicz Jolanta Przastek
Protokolant:	st. sekr. sądowy Joanna Racis

po rozpoznaniu w dniu 03 listopada 2016 r. w(...)

na rozprawie sprawy z powództwa J. R. (1)

przeciwko (...) S.A. w W.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie

I przywraca powódkę- J. R. (1) do pracy u pozwanego (...) SA w W. na dotychczasowe warunki pracy i płacy,

II zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 5520, 25 złotych ( pięć tysięcy pięćset dwadzieścia 25/100) tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem zgłoszenia gotowości do pracy ,

III w pozostałym zakresie oddala powództwo,

IV zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 3000 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu-opłaty,

V zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 1152 złote tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

IV P 605/15

## UZASADNIENIE

Powódka J. R. (1) w pozwie skierowanym przeciwko (...) SA w W. wniosła o uznanie za bezskuteczne oświadczenia woli pozwanego wypowiadającego powódce umowę o pracę.

W uzasadnieniu wskazała, iż pracowała początkowo na rzecz spółki (...) sp. z o.o. w S.. Od 01.04.2012r. pracuje u pozwanego , ostatnio na stanowisku Kierownika ds. Sprzedaży i Marketingu w O.. Od 12.02.2014r. powódka była nieobecna w pracy początkowo korzystając ze zwolnienia lekarskiego, a od 19.06.2014r. do 17.06.2015r. w związku z urodzeniem dziecka. Od 18.06.2015r. do 16.09.2015r. powódka wykorzystywała urlop wypoczynkowy. W tym okresie powódkę zastępowali zatrudnieni na jej miejsce A. K. (1) ( obecnie O.) a następnie A. K. (2). Pismem z 15.09.2015r. odebranych 17.09.2015r.powódka wystąpiła do pracodawcy z wnioskiem o obniżenie wymiaru czasu pracy do 3/4 etatu

w okresie od 01.10.2015r. do 31.12.2015r. na podstawie art. 186 (7) kp. W dniu 18.09.2015r. mama powódki odebrała pismo pozwanego zawierające oświadczenie z dnia 15.09.2015r. o wypowiedzeniu jej umowy o pracę. W ocenie strony powodowej wypowiedzenie dokonane zostało z naruszeniem postanowień art. 186 (8) kp gdyż oświadczenie zostało złożone po dniu złożenia wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy. Niezależnie od powyższego strona kwestionuje przyczynę wypowiedzenia. Po pierwsze zatrudniony na miejsce powódki A. K. (2) nadal jest zatrudniony. Pracodawca winien liczyć się z powrotem powódki do pracy. Zatrudnienie w okresie korzystania przez powódkę z uprawnień rodzicielskich na jej miejsce innego pracownika i zwolnienie powódki po powrocie z nieobecności związanej z rodzicielstwem stanowi naruszenie zasady równego traktowania ( art. 18 (3b) par. 1 pkt. 1 kp).

W odpowiedzi na pozew (...) — w W. pozwany podniósł zarzut błędnego oznaczenia wartości przedmiotu sporu oraz wniósł o oddalenie powództwa w całości.

W uzasadnieniu pozwany powołał się w pierwszej kolejności, w zakresie zarzutu niewłaściwego oznaczenia wartości przedmiotu sporu, na treść art. 23 (1) kpc. Następnie wskazał, iż powództwo jest niezasadne i winno ulec oddaleniu. Podniesiono, że przesłany przez powódkę wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy został złożony nieskutecznie, gdyż został przesłany przez powódkę na adres spółki (...) sp. z o.o. w S. a nie na adres pozwanego, który swoją siedzibę ma przy Alei (...) w W.. Wynika z tego, że powódka nie złożyła skutecznie pozwanemu przedmiotowego wniosku. Dodatkowo wskazano, że pozwana miała zawartą ze spółka (...) (...) umowę o świadczenie usług doradztwa przy sprzedaży mieszkań w zrealizowanej przez (...) sp. z o.o. (...) inwestycji w O.. W związku z zawartą umową pozwana zawarła z powódką 01.04.2012r. umowę o pracę w ramach, której powódka miała zająć się szeroko rozumianą sprzedaż mieszkań na terenie miasta O.. W związku z faktem, że sprzedaż mieszkań zostanie z końcem roku zakończona, spółka (...) sp. z o.o. (...) wypowiedziała pozwanemu umowę o świadczenie usług doradztwa, gdyż brak było ekonomicznych przesłanek do jej kontynuowania. W ślad za tym należało wypowiedzieć umowę o pracę powódce gdyż pozwany po 31.12.2015r. nie byłby w stanie zapewnić jej dalszej możliwości wykonywania pracy. Umowa z A. (...)K. została wypowiedziana za porozumieniem stron ze skutkiem na dzień 31.12.2015r. Powódka otrzymałaby takie samo wypowiedzenie w tym samym okresie także wtedy gdyby nie korzystała z przysługujących jej urlopów. Fakt ten potwierdza okoliczność, że wypowiedziano ze skutkiem na 31.12.2015r. umowę o pracę również drugiej osobie zatrudnionej w O..

Sąd ustalił co następuje:

Powódka J. R. (1) była zatrudniona w (...) s p. z o.o. w S. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony od 02.01.2012r. do 31.03.2012r. na stanowisku specjalista ds. sprzedaży i marketingu w O..

Następnie została zatrudniona w (...) — w W. od dnia 01.04.2012r. na czas nieokreślony, na stanowisku Specjalisty ds. Sprzedaży i Marketingu w O.. Zgodnie z umową pracownik miał wykonywać obowiązki w Biurze Sprzedaży w O. oraz w innych miejscach w województwie (...). Wynagrodzenie przysługujące powódce określono na kwotę 3000 zł oraz premię uznaniową do 600 zł brutto ( od 01.12.2013r. do 800 zł). Nadto pracownikowi przysługiwała comiesięczna prowizja zatwierdzana przez dyrektora handlowego obliczana wg wewnętrznych zasad pracodawcy. Zasady przyznawania prowizji zostały określone w instrukcjach dot. zasad przyznawania prowizji od sprzedaży mieszkań obowiązujących Dział Handlowy- O..

Swoje obowiązki zarówno podczas zatrudnienia w (...) sp z o.o. w S., jak i podczas zatrudnienia w O. powódka wykonywała w biurze przy ul. (...) w O.. Podlegała przez cały okres zatrudnienia u wymienionych podmiotów M. K. (1). Powódka w okresie zatrudnienia zajmowała się reklamą, marketingiem i sprzedażą mieszkań. Ostatnio piastowała stanowisko Kierownika ds. sprzedaży i marketingu.

Od dnia 12.02.2014r. do 15.06.2014 powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim. Od 19.06.2014r. do 17.06.2015r. korzystała z urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego. W okresie od 18.06.2015r. do 16.09.2015r. wykorzystywała urlop wypoczynkowy. Od 17.09.2015r. świadczyła pracę.

W dniu 15.09.2015r. powódka sporządziła wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy do  $\frac{3}{4}$  etatu w okresie od 01.10.2015r. do 31.12.2015r. na podstawie art. 186(7) kp. Wniosek został doręczony do pozwanego na adres (...) (...) (...) P. w dniu 17.09.2015r. o godz. 9:29.

Jednocześnie jeszcze w dniu 14.09.2015r. poinformowała M. K. (1) o tym, że w dniu 17.09.2015r. wraca do pracy oraz, że wysłała wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy do  $\frac{3}{4}$  etatu.

( dowód: akta osobowe cz. B umowa k. 1, instrukcja z 02.01.2012r., 01.12.2012r., 01.12.2013r. , aneks k. 4;

umowa o pracę k. 4-5, świadectwo pracy k. 6, pismo k. 7, potwierdzenie doręczenia k. 8, mail k. 43, przesłuchanie powódki k212v-214)

Oświadczeniem z dnia 15.09.2015r. doręczonym powódce w dniu 18.09.2015r. pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę za wypowiedzeniem. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano niską sprzedaż mieszkań na terenie miasta O..

( dowód: rozwiązanie umowy o pracę k. 9, akta osobowe cz. B k 11- rozwiązanie umowy z dowodem doręczenia)

W okresie zatrudnienia powódki cała korespondencja pracownicza powódki do pozwanego kierowana była na adres (...) sp. z o.o. ul.(...) S. (...)-(...) P., w tym zwolnienia lekarski, wnioski o udzielenie urlopu rodzicielskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego. Również korespondencja od pracodawcy w zakresie spraw kadrowych kierowana była do powódki z ww adresu.

Również pozostali pracownicy pozwanego wysyłali korespondencję pracowniczą na powyższy adres.

W W. przy Alei (...) mieściło się tylko biuro sprzedaży pozwanego, w którym wykonywali pracę pracownicy sprzedaży i dyrektor sprzedaży.

( dowód- akta osobowe cz. B- aneks do umowy o pracę z 23.01.2013r., pisma z kopertami k.14, 15; załącznik do akt- brązowa koperta zawierająca załączniki do pisma z 15.02.2016r. , zeznania świadka A. J. (1) k. 149v , przesłuchanie powódki k. 212v-214)

Spółki (...) SA w W., (...) (...), (...) sp. z o.o. i (...) sp. z o.o. pozostają powiązane ze sobą kapitałowo lub osobowo. (...) SA w W.- prezesem zarządu jest M. K. (2). W (...) w S. ( poczta P.) prezesem zarządu jest również M. K. (2). Członkami Rady Nadzorczej są w (...) — K. E., W. W., K. A., a w (...) (...) K. M., K. A., K. E., W. W.. (...) — jest udziałowcem większościowym w (...) (...) (...) sp. z o.o.

Pozwana spółka (...) SA w W. miała zawartą z (...) Sp. z o.o. (...) umowę o świadczenie usług doradczych w zakresie sprzedaży mieszkań w zrealizowanej przez (...) sp. z o.o. (...) inwestycji w O.. Następnie rozpoczęła budowę i sprzedaż mieszkań w O. spółka (...). Pozwany powołuje spółki celowe , które prowadzą projekty w różnych miastach w Polsce, w tym w O.. Tym samym, pozwany prowadzi działalność poprzez powiązane z nią spółki zależne. ( bezsporne).

Pozwana spółka świadczy usługi marketingowe wobec spółki (...) sp. z o.o. Dodatkowo, drugi z wymienionych podmiotów korzysta z marki pozwanego jako znaku towarowego.

Na koniec 2015r. nastąpiło wypowiedzenie umowy na sprzedaż mieszkań przez (...) sp.z o.o. (...) pozwanemu.

(...) spółka (...) prowadziła nadal, po 2015r., sprzedaż mieszkań w ramach inwestycji osiedla „(...) Ł.” reklamując się pod szyldem (...) Grupa (...). Biuro sprzedaży nadal znajdowało się przy ul. (...) w O. tak jak w przypadku (...) sp. z o.o. i w okresie zatrudnienia powódki u pozwanego.

(dowód: wydruki z KRS k. 40-42v, 19-22, zeznania M. K. k. 46-46v, płyta CD k.50, załącznik do akt- brązowa koperta zawierająca załączniki do pisma z 15.02.2016r, przesłuchanie powódki k. 212v-214)

Powódka jako pracownik (...) SA w W. miała pełnomocnictwo do działania w imieniu spółki (...) sp. z o.o. i w jej imieniu podpisywała umowy rezerwacji, przedwstępne i akty notarialne.

Faktycznym przełożonym powódki był M. K. (1), który przy przyjęciu jej do pracy w (...) sp. z o.o. oświadczył, że jest przełożonym powódki. W czasie całego okresu pracy u pozwanego oraz w (...) sp. z o.o. M. K. wydawał powódce polecenia służbowe dotyczące sprzedaży mieszkań, reklamy, podpisywał jej wnioski urlopowe.

( dowód: przesłuchanie powódki k.212v-214., akty notarialne k. 159-169, 176-190 pełnomocnictwo k.170, umowy k. 171-175)

Wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 5520,25 zł.

( dowód: listy płac k. 55-57, 122-124)

Sąd zważył co następuje:

Roszczenie powódki co do zasady zasługuje na uwzględnienie.

Powódka pierwotnie wnosiła o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne. Następnie w związku z upływem okresu wypowiedzenia wniosła o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. Na rozprawie w dniu 03.11.2016r. strona powodowa wniosła o zasądzenie wynagrodzenia za cały okres pozostawania powódki bez pracy.

W pierwszej kolejności należy wskazać, iż Sąd dał wiarę stanowisku reprezentowanemu przez powódkę w toku postępowania uznając jej zeznania za wiarygodne. Znajdują one bowiem potwierdzenie w złożonych do akt sprawy dokumentach, w tym aktach osobowych powódki oraz pismach złożonych przez stronę powodową. Nadto, co do zasady, w zakresie wykonywania przez powódkę pracy w O. na rzecz pozwanego, powiązań kapitałowych i osobowych pozwanej spółki ze spółkami zależnymi okoliczności wskazywane przez powódkę są zgodne z zeznaniami świadka M. K.. W pełnej rozciągłości Sąd przyjął zeznania świadka A. J. jako kompatybilne z oświadczeniami J. R. a także zgodne z dokumentacją pracowniczą powódki złożoną do akt sprawy.

Przechodząc do analizy zaistniałego w sprawie stanu faktycznego, należy przywołać przepisy mające zastosowanie przy rozpoznawaniu sprawy.

Zgodnie z art. 45 par. 1 kp w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest niezasadnione 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. Jednocześnie art. 47 kp przewiduje, iż 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.

Art. 186 (8). § 1 kp, wg stanu obowiązującego w dniu złożenia przez powódkę wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy, przewiduje, iż pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy do dnia powrotu do nieobniżonego wymiaru czasu pracy, nie dłużej jednak niż przez łączny okres 12 miesięcy. Rozwiązanie przez pracodawcę umowy w tym czasie jest dopuszczalne tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Przepis art. 186 (1) § 2 stosuje się odpowiednio.

W zakresie wniosku powódki o przywrócenie do pracy należy stwierdzić, iż roszczenie powódki zasługuje na uwzględnienie. Bez wątplenia powódka złożyła pracodawcy oświadczenie o obniżeniu jej wymiaru czasu pracy w okresie od 01.10.2015r. do 31.12.2015r.. Pismo tej treści wysłała do pracodawcy w dniu 16.09.2015r., które doręczono na wskazany przez pracodawcę adres do korespondencji, w dniu 17.09.2015r. o godz. 09.29. Sąd nie miał wątpliwości w zakresie ustalenia jaki adres był właściwy do wysłania listu przez powódkę. Zarówno powódka, jak i świadek A. J. , a także dowody w postaci pism i kopert kierowanych przez powódkę do pracodawcy i od pracodawcy do powódki wskazują, że jedynym adresem do komunikacji pocztowej pomiędzy pracodawcą a pracownikami był adres spółki (...) sp. z o.o. w S. (...)-(...) P.. W piśmie procesowym z dnia 22.08.2016r. sam pozwany przyznał „Pozwany (...) nie zaprzecza, iż korespondencja pracownicza do spółki (...) SA mogła być czasem wysyłana na adres w S., gdyż tam znajdują się kadry Pozwanego, które są obsługiwane przez firmę zewnętrzną, która nie ma związku z Pozwanym” (k. 205). Nadto, informację w zakresie adresu do korespondencji pracownicy pozyskali podczas szkolenia zorganizowanego przez pozwanego pracodawcę w S..

Pracownik musi złożyć swoje oświadczenie do podmiotu upoważnionego do podejmowania czynności i składania oświadczeń za pracodawcę. Organizacja pracy u pozwanego wyglądała w ten sposób, iż wszelkie pisma w kwestiach kadrowych kierowane były do kadr w S.. Należy uznać, iż pracownik nie może ponosić odpowiedzialności w zakresie przysługujących mu praw, za organizację przekazywania korespondencji i obiegu dokumentów pracowniczych (kadrowych) u pozwanego. Skoro pracownicy ze wszystkimi wnioskami zwracali się do kadr w S. to należało przyjąć, że powódka również swój wniosek winna była skierować pod ten adres. Jak wynika z zebranego materiału dowodowego pod adresem siedziby pozwanego w W. mieści się biuro sprzedaży, które nie zajmuje się sprawami kadrowymi pracowników pozwanego. W biurze tym pracują osoby zajmujące się sprzedażą produktów oferowanych przez pozwanego. Nadto, to pozwany zdecydował, że będzie korzystał z usług zewnętrznego podmiotu świadczącego usługi kadrowe, który był usytuowany w S.. Dlatego też, należy uznać, iż powódka prawidłowo skierowała swoje pismo zawierające wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy do kadr pozwanego w S., co w ocenie Sądu było skutecznym złożeniem oświadczenia w tym zakresie wobec pracodawcy.

Mając powyższe ustalenia na uwadze należy stwierdzić, że powódka prawidłowo wysłała w dniu 16.09.2015r. pismo dotyczące obniżenia wymiaru czasu pracy jako osobie uprawnionej do urlopu wychowawczego. Tym samym pismo skierowane do powódki ze strony pracodawcy wypowiedające umowę o pracę, a odebrane przez osobę upoważnioną w dniu 18.09.2015r. zostało złożone w okolicznościach opisanych w dyspozycji art. 186 (8) par. 1 kp. Oświadczenie o wypowiedzeniu umowy dotarło do adresata już po złożeniu przez pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy.

Tym samym już tylko z tych przyczyn roszczenie o przywrócenie do pracy wraz z żądaniem wynagrodzenia podlega uwzględnieniu.

Warto jednakże odnieść się krótko do oceny przyczyn, które miały uzasadniać wypowiedzenie powódce umowy o pracę. Pozwana spółka w doręczonym powódce wypowiedzeniu jako przyczynę wskazała „niską sprzedaż mieszkań na terenie miasta O..” Jednocześnie z pism procesowych pozwanego, w szczególności odpowiedzi na pozew wynika, iż „W związku z faktem, że sprzedaż mieszkań zostanie z końcem roku zakończona, spółka (...) sp. z o.o. (...) wypowiedziała Pozwanemu umowę na świadczenie usług doradztwa, gdyż w tym stanie rzeczy brak było ekonomicznych przesłanek do jej kontynuowania. W ślad za tym należało również wypowiedzieć umowę o pracę Powódce, gdyż Pozwany po 31.12.2015r. nie byłby w stanie zapewnić jej dalszej możliwości wykonywania pracy z uwagi na fakt, że przestanie go obowiązywać ww umowa o świadczenie usług doradztwa, a tym samym stanowisko pracy Powódki stanie się bezprzedmiotowe” (k. 16) . Tym samym wskazane okoliczności odbiegają od przyczyn, które miały stać za wręczonym pracownikowi wypowiedzeniem a wskazanych w odpowiedzi na pozew. Jednocześnie nie może ująć uwadze Sądu fakt, iż pozwana, o czym będąc informacyjnie słuchanym mówił M. K. (2), a znalazło to potwierdzenie w zeznaniach M. K. i powódki, realizuje swoje zadania tworząc spółki zależne w poszczególnych miastach w Polsce. Po 31.12.2015r. na terenie O. działała spółka (...) sp. z o.o., która realizowała drugi etap budowy mieszkań na osiedlu (...) nad Ł.. W związku z tą realizacją posługiwano się logo (...) D. (...). Jednocześnie spółka (...) jest udziałowcem większościowym

w (...) sp. z o.o., a także (...) sp. z o.o. Dlatego też poddane w wypowiedzeniu przyczyny nie są rzeczywiste, albowiem sprzedaż po pierwsze była kontynuowana po 2015r., po drugie była realizowana przy ul. (...) gdzie pracowała powódka. Nadto, na przyczynę powołaną w wypowiedzeniu nie wskazuje nawet pozwany w odpowiedzi na pozew podając zupełnie inne wyjaśnienia rozwiązania umowy. W związku z tym, dokonane wypowiedzenie nie odpowiada wymogom określonym w art. 30 par. 4 kp poprzez wskazanie przyczyny rzeczywistej, konkretnej.

W związku z powyższymi ustaleniami zasadny był wniosek powódki o przywrócenie jej do pracy. Należy podkreślić, iż pozwana spółka działa poprzez spółki zależne zajmujące się budową mieszkań w poszczególnych miastach. Nie zakończyła swojej działalności w zakresie sprzedaży mieszkań, natomiast powódka miała szeroki zakres zadań u pozwanego zajmując się sprzedażą mieszkań, marketingiem i reklamą. W związku z tym przywrócenie powódki do pracy jest uzasadnione. Jak wskazuje bowiem art. 186<sup>4</sup> kp pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu wychowawczego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem nie niższym od wynagrodzenia za pracę przysługującego pracownikowi w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed tym urlopem. Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15.05.1997r. I PKN 158/97 „Oceny niemożliwości lub niecelowości przywrócenia do pracy ( art. 45 par.2 kp) pracownicy, której umowę o pracę wypowiedziano w czasie urlopu wychowawczego z powodu likwidacji jej stanowiska pracy, dokonuje się z uwzględnieniem, że po zakończeniu tego urlopu ma ona prawo powrotu do pracy na stanowisko równorzędne, a nie to samo (...)”. Dlatego też, przywrócono powódkę do pracy, o czym orzeczono w punkcie I wyroku w oparciu o przepisy art. 45 kp w zw. z art. 186 (4) kp w zw z art. 186(8) kp.

Strona powodowa obok roszczenia o przywrócenie do pracy wniosła także o zasądzenie wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy przez powódkę. Ostatecznie sprecyzowano, że chodzi o cały okres pozostawania bez pracy. W świetle art. 47 kp 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.

Jak wynika z poczynionych w sprawie ustaleń faktycznych, powódka w dniu 17.09.2015r. powróciła do pracy. Dnia 18.09.2015r. otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. W związku z uznaniem za zasadne roszczenia o przywrócenie do pracy Sąd przyznał także powódce prawo do wynagrodzenia pod warunkiem zgłoszenia gotowości do pracy. Nie mniej jednak, w ocenie Sądu powyższe roszczenie zasadne jest jedynie w części tj co do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia o czym stanowi art. 47 kp. Z przepisu tego nie wynika, aby powódka była pracownikiem enumeratywnie wymienionym w tym przepisie, bądź podlegającym szczególnej ochronie uzasadniającej prawo do wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy. W związku z tym zasadne było przyznanie powódce jednomiesięcznego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. W tym miejscu należy wskazać, iż Sąd przyjął za prawidłowe wyliczenia wynagrodzenia powódki, liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, sporządzone przez stronę powodową. Prawidłowo bowiem uwzględniono stałe i zmienne składniki wynagrodzenia. Zgodnie z par. 6 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej 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. z dnia 9 stycznia 1997 r.), który ma zastosowanie przy wyliczaniu wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, przysługującego pracownikowi przywróconemu do pracy ( par. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej 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. z dnia 1 czerwca 1996 r.), wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego, zwane dalej "wynagrodzeniem urlopowym", ustala się z uwzględnieniem wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy, z wyłączeniem:

- 1) jednorazowych lub nieperiodycznych wypłat za spełnienie określonego zadania bądź za określone osiągnięcie,
- 2) wynagrodzenia za czas gotowości do pracy oraz za czas nie zawinionego przez pracownika przestoju,
- 3) gratyfikacji (nagród) jubileuszowych,
- 4) wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego, a także za czas innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy,
- 5) ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy,
- 6) dodatkowego wynagrodzenia radcy prawnego z tytułu zastępstwa sądowego,
- 7) wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną,
- 7a) <sup>(6)</sup> kwoty wyrównania do wynagrodzenia za pracę do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę,
- 8) <sup>(7)</sup> nagród z zakładowego funduszu nagród, dodatkowego wynagrodzenia rocznego, należności przysługujących z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej,
- 9) odpraw emerytalnych lub rentowych albo innych odpraw pieniężnych,
- 10) wynagrodzenia i odszkodowania przysługującego w razie rozwiązania stosunku pracy.

Dlatego też uwzględniono przy wyliczeniach kwotę 5520,25 zł ( k. 132 w zw. z kartoteką k. 122 i wyliczeniem wynagrodzenia zmiennego k. 121 sporządzonych przez pozwanego pracodawcę), na którą składało się wynagrodzenie zasadnicze, premia uznaniowa i premia akwizycyjna. Kwoty ustalono na podstawie informacji pozwanego, a wypłaty obu tzw premii miały charakter stały, a nie jednorazowy. Dodatkowo w zakresie premii akwizycyjnej jasno określono w instrukcjach zasady jej wyliczania i przyznawania.

Mając na względzie powyższe, w oparciu o wskazane przepisy, orzeczono jak w punkcie II wyroku oddalając powództwo ponad zasądzoną kwotę.

W zakresie wyliczenia kosztów procesu zasądzone od pozwanego na rzecz powódki kwotę 3000 zł uiszczoną przez stronę powodową tytułem opłaty od pozwu. Opłata została poniesiona w związku z wniesieniem pozwu o przywrócenie do pracy a w tym zakresie roszczenie powódki zostało w całości uwzględnione.

Jednocześnie w odniesieniu do roszczenia w części dotyczącej wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, sąd dokonał wyliczenia kwoty do jakiej uprawniona byłaby powódka gdyby przysługiwało jej wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy do dnia wydania wyroku ( tj od 24.03.2016r. do 17.11.2016r.) co dało kwotę 42932,46 zł. Na rzecz powódki zasądzono kwotę 5520,25 zł czyli 13 % powyższej sumy. Koszty pełnomocników wynosiły 1800 zł a uwzględniając w jakim procencie każda ze stron wygrała kwota należna od powódki na rzecz pozwanego wyniosła 1332zł. Sąd pomniejszył tę kwotę o 180 zł z tytułu kosztów zastępstwa w zakresie roszczenia o przywrócenie do pracy.

Powyższych rozstrzygnięć w zakresie kosztów procesu dokonano w oparciu o par. 11 ust. 1 pkt. 1 i 2 oraz par.6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu według stanu obowiązującego na dzień wniesienia pozwu w zw. z art. 100 kpc. Analogiczne zasady obliczenia kosztów procesu przyjął Sąd Okręgowy w (...) w sprawie IV Pa 22/15 rozstrzygając w sprawie o przywrócenie do pracy i wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

SSR Grażyna Giżewska- Rozmus