

Sygn. akt VPa 18/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 31 stycznia 2013 roku

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

w składzie następującym:

Przewodniczący – SSO Krzysztof Główczyński

Sędziowie: SSO Andrzej Marek

SSO Jacek Wilga (spr.)

Protokolant: Ewa Sawiak

po rozpoznaniu w dniu 31 stycznia 2013 roku ***w Legnicy***

na rozprawie

sprawy z powództwa R. D.

przeciwko (...) SALON (...) H. Ś., H. i E. (...) Spółka Jawna w L.

o odszkodowanie

na skutek apelacji strony pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego - Sądu Pracy w Lubinie

z dnia 27 listopada 2012 roku ***sygn. akt*** IV P 185/12

uchyla zaskarżony wyrok i znosząc postępowanie w zakresie czynności podjętych po 4 września 2012 roku sprawę przekazuje Sądowi Rejonowemu – Sądowi Pracy w Lubinie do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania apelacyjnego.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 27 listopada 2012 roku Sąd Rejonowy w Lubinie zasądził od strony pozwanej (...) Salon (...) H. Ś., H. i E. (...) Spółka Jawna w L. na rzecz powoda R. D. kwotę 44 929, 96 zł z ustawowymi odsetkami liczonymi od kwot 23 917, 71 zł od dnia 24 kwietnia 2012 roku i 21 012, 5 zł od dnia 14 listopada 2012 roku.

W uzasadnieniu wskazał na przepis art. 66 §2 kp i bezsporne fakty zgłoszenia przez powoda gotowości do świadczenia pracy po prawomocnym uniewinnieniu go oraz odmowy ponownego zatrudnienia powoda przez stronę pozwaną.

W takim stanie faktycznym, w ocenie Sądu, pracownikowi przysługuje roszczenie o naprawienie szkody wyrządzonej nieuzasadnioną odmową nawiązania stosunku pracy. Zdaniem Sądu podstawą prawną dochodzonego odszkodowania jest art. 471 kc w zw. z art. 300 kp.

W sprawie nie mają w konsekwencji zastosowania przepisy art. 264 kp w zakresie terminów dochodzenia roszczeń o odszkodowanie. Przepis art. 67 kp, który stanowi, że w razie naruszenia przez pracodawcę przepisów oddziału 7 kp, pracownikowi przysługuje prawo odwołania do sądu pracy, a w zakresie roszczeń stosuje się przepisy oddziału

6 kp (uprawnień pracownika w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia), nie miał bowiem w sprawie zastosowania. Powód nie kwestionował wygaśnięcia stosunku pracy. Tylko wówczas, gdy pracodawca naruszył przepisy o wygaśnięciu (stricte) umowy o pracę, należałoby stosować oddział 6 kp i art. 264 kp.

Skoro ustawodawca nałożył na pracodawcę w art. 66 §2 kp obowiązek ponownego zatrudnienia, to niewykonanie tego obowiązku rodzi odpowiedzialność odszkodowawczą z art. 471 kc. Konsekwencją przyjęcia powyższego, jest uznanie, że powód nie dopuścił się uchybień terminu do dochodzenia odszkodowania. W ocenie Sądu powód był ograniczony do dochodzenia roszczenia ogólnym przepisem o przedawnieniu roszczeń z art. 291 kp.

Przyjmując, iż odpowiedzialność strony pozwanej kształtowana być winna na podstawie art. 471 kc w zw. z art. 300 kp powód musiał wykazać niewykonanie zobowiązania i wysokość szkody pozostającej w adekwatnym związku przyczynowym.

W ocenie Sądu strona pozwana obowiązkowi z art. 66 §2 kp nie wykonała. Sąd nie uznał, aby zatrudnienie powoda przez stronę pozwaną w marcu 2002 roku stanowiło wykonanie zobowiązania z art. 66 §2 kp. Zdaniem Sądu do nawiązania tego stosunku pracy doszło w ramach swobody umów. Brak wówczas było przesłanki prawomocnego uniewinnienia powoda i obowiązku ponownego jego zatrudnienia.

Sąd przyjął, że strona pozwana nie wykonała, po uprawomocnieniu się wyroku uniewinniającego i zgłoszeniu przez powoda wniosku o ponowne zatrudnienie w terminie określonym w ustawie obciążającego ją zobowiązania.

Konsekwencją powyższego było zgłoszone żądanie zapłaty odszkodowania.

W ocenie Sądu powód wykazał powstałą po jego stronie szkodę w wysokości kwoty orzeczonej w wyroku.

Zdaniem Sądu pracodawca miał obowiązek zatrudnić powoda na takim samym lub zbliżonym stanowisku pracy na zasadach wynagradzania odpowiednich dla tego stanowiska, wg aktualnych stawek zaszeregowania.

Powód szkodę rachował jako trzymiesięczne zarobki. Odniesienie wysokości odszkodowania do aktualnych zarobków kierownika działu sprzedaży, zdaniem Sądu, dawało podstawę dla wyliczenia szkody i było uzasadnione, nawet przy zastosowaniu art. 322 kpc.

Mając powyższe okoliczności na uwadze Sąd zasądził żadaną kwotę z odsetkami od kwot:

- 23 917, 71 zł od dnia 24 kwietnia 2012 roku (od dnia wymagalności świadczenia, w odniesieniu do treści wezwania o zapłatę pismem z dnia 17 kwietnia 2012 roku),

- od pozostałej kwoty 21.012, 12 zł od dnia następnego po dniu rozszerzenia powództwa o tę kwotę.

Wyrok powyższy w części zasądzającej oraz rozstrzygającej o opłacie sądowej zaskarżyła apelacją strona pozwana, która zarzuciła

I. naruszenie prawa materialnego:

a) art. 66 § 2 k.p. - poprzez:

- jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, iż pracownikowi służy roszczenie o ponowne zatrudnienie po umorzeniu postępowania karnego i zgłoszeniu przez pracownika swojego powrotu do pracy w ciągu 7 dni od uprawomocnienia się orzeczenia także w sytuacji, w której pracownik przed tymże orzeczeniem został już przywrócony do pracy na warunkach pracy i płacy odpowiadających poprzedniemu zatrudnieniu, a następnie stosunek pracy ustał na mocy porozumienia stron, podczas gdy według prawidłowej wykładni tego przepisu należy stwierdzić, iż w takiej

sytuacji roszczenie już nie przysługuje wobec spełnienia się celu tego przepisu tj. ponownego zatrudnienia pracownika u poprzedniego pracodawcy;

- jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, iż pracodawca ma obowiązek zatrudnienia pracownika na tożsamy warunkach pracy i płacy jak z okresu sprzed wygaśnięcia stosunku pracy z mocy prawa wskutek upływu 3 miesięcznego okresu tymczasowego aresztowania, czy też przyjęciu, iż pracodawca ma obowiązek zatrudnienia takiego pracownika na takich samych warunkach pracy i płacy jak osoba obecnie zatrudniona na jego byłym stanowisku pracy, podczas, gdy według prawidłowej wykładni tego przepisu obowiązek ponownego zatrudnienia pracownika nie obejmuje ani obowiązku zatrudnienia pracownika na tym samym, co poprzednio stanowisku, ani zapewnienia pracownikowi takiego samego wynagrodzenia, jakie pracownik otrzymywał poprzednio (wyrok SN z dnia 29.12.1978 I PR 65/78);

b) art. 67 k.p. - poprzez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, iż przepis ten ma zastosowanie tylko do sytuacji naruszenia pracodawcy polegającego na błędnym stwierdzeniu wygaśnięcia stosunku pracy, podczas gdy według jego prawidłowej wykładni ma on zastosowanie do każdego przypadku naruszenia przez pracodawcę przepisów oddziału 7 Rozdziału II Kodeksu pracy, a więc i bezpodstawnej odmowy ponownego zatrudnienia pracownika, o którym mowa w art. 66 § 2 k.p. W konsekwencji Sąd Rejonowy błędnie uznał, iż w sprawie nie mają zastosowanie przepisy art. 56 § 1 k.p. oraz art. 58 k.p. regulujące roszczenie o odszkodowanie;

c) art. 264 § 2 i 3 k.p. - poprzez ich niezastosowanie (będące konsekwencją błędnej wykładni art. 67 k.p. tj. przyjęcie, iż roszczenie o odszkodowanie nie ma oparcia w przepisach art. 56 § 1 k.p. oraz art. 58 k.p. w zw. z art. 67 k.p.), podczas gdy w stanie faktycznym sprawy ustalonym przez Sąd I instancji - wobec wniesienia przez pracownika odwołania do Sądu pracy z uchybieniem 14 dniowego terminu na dokonanie tej czynności - przepisy te mają zastosowanie tj. powództwo winno zostać oddalone w całości;

d) art. 471 k.c. oraz art. 361 k.c. - poprzez:

- nieuprawnione zastosowanie przepisu art. 471 k.c. (będące konsekwencją błędnej wykładni art. 67 k.p. i uznaniu, że roszczenia powoda nie znajdują oparcia w przepisach Kodeksu pracy), podczas gdy roszczenie powoda o odszkodowanie z tytułu odmowy ponownego zatrudnienia unormowane jest przepisami oddziału 6 Rozdziału II Kodeksu pracy, o czym jednoznacznie przesądza treść art. 67 k.p.;

Nawet jednakże w sytuacji przyjęcia, iż w niniejszym przypadku można odpowiednio zastosować przepis art. 471 k.c. to i tak doszło do jego naruszenia oraz do naruszenia art. 361 k.c.:

- poprzez uznanie, iż powód wykazał szkodę, oraz iż kwota 44 929,96 zł odpowiada trzymiesięcznym zarobkom powoda; podczas gdy do ustalenia szkody nie można przyjąć wynagrodzenia osiąganego przez obecnie zatrudnianego pracownika na byłym stanowisku pracy powoda skoro pracodawca nie tylko nie miał obowiązku zatrudnić powoda na byłym stanowisku pracy i za poprzednim wynagrodzeniem, ale ponadto na warunkach pracy innej osoby. Nadto brak jest normalnego związku przyczynowego między dochodzoną przez powoda kwotą 44929,96 zł (nawiasem mówiąc nie wykazaną jako szkoda), a odmową ponownego zatrudnienia powoda.

II. naruszenie prawa procesowego, co mogło mieć wpływ na wynik sprawy:

a) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez:

- przyjęcie - bez oparcia się na jakimkolwiek materiale dowodowym - iż zmieniły się realia rynkowe oraz popyt i ceny sprzedawanych samochodów marki A. i V. po 10 latach od roku 2001 przy czym z kontekstu uzasadnienia wyroku wynika, iż dla Sądu oczywistym jest, iż obecnie popyt jest większy, a ceny wyższe, podczas gdy założenia te są niezgodne z rzeczywistym stanem rzeczy, albowiem nawet z powszechnych informacji prasowych jednoznacznie wynika, że popyt samochodów znacznie spadł od roku 2001 oraz iż samochody na przestrzeni tego czasu nie zdrożały (a nawet relatywnie są tańsze wobec dużo wyższego poziomu wyposażenia samochodów bez wzrostu ich ceny);

- uznanie, iż wiarygodny jest artykuł prasowy stanowiący relację wypowiedzi powoda i bezpodstawne ustalenie na tej podstawie, iż powód był sprzedawcą roku 2001, podczas gdy relacja jednej strony winna być przyjmowana z dużą ostrożnością tym bardziej nawet iż pobieżna lektura tego artykułu wskazuje na jednostronną wersję wydarzeń bohatera artykułu;

- dokonanie „analizy” przebiegu zatrudnienia powoda w salonie (...) w L. i L. w latach 2006 - 2011 na podstawie świadectwa pracy i jednego zdania przesłuchania powoda stwierdzającego, iż w tych latach pracował w salonie (nawet bez charakteryzowania przez samego powoda jakości świadczonej przez siebie pracy) i wysnucie na podstawie takiego materiału, że „powód był specjalistą w swoim fachu, cenionym na rynku tejże klasy samochodów” podczas, gdy z samego przesłuchania powoda wynika, iż ostatni pracodawca wypowiedział mu pracę dyscyplinarnie, a następnie zostało zawarte porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron;

- przyjęcie, iż powód w okresie ponownego zatrudnienia u strony pozwanej w latach 2002 -2003 otrzymywał premie pomimo, iż nie pracował maksymalnie wydajnie w związku z chorobą małżonki oraz sytuacją osobistą wiążącą się z trwającymi postępowaniami karnymi, podczas gdy teza o niższej wydajności powoda nie ma oparcia w materiale dowodowym, albowiem nawet powód nie wiązał choroby z jakością świadczonej przez siebie pracy;

b) art. 322 k.p.c. poprzez (prawdopodobnie) jego zastosowanie, podczas gdy Sąd Rejonowy jednoznacznie przecież ustalił szkodę na podstawie aktualnych zarobków kierownika działu sprzedaży, a więc dopuszczonego dowodu z zaświadczenia przedstawionego przez stronę pozwaną. Skoro więc do ustalenia szkody dochodzi na podstawie przyjętego przez Sąd materiału dowodowego nie można mówić o możliwości zastosowania przez sąd oceny opartej na rozważeniu wszelkich okoliczności sprawy. Nadto nie można mówić o zastosowaniu art. 322 k.p.c. w sytuacji gdy wysokość roszczenia o odszkodowanie jest unormowana przepisem art. 58 k.p. w zw. z art. 67 k.p.

c) art. 217 § 1 i 3 k.p.c. oraz 227 k.p.c. poprzez uznanie, iż zgłoszone wnioski dowodowe w piśmie z dnia 13 listopada 2012r. z zeznań świadków oraz przesłuchania powoda są nieprzydatne do rozpoznania sprawy.

III. błąd w ustaleniach faktycznych:

- w zakresie przyjęcia, iż powód w ostatnim okresie zatrudnienia w 3 miesiącach roku 2003 wypracował premię 16 124,48 zł, podczas gdy w ostatnich 3 miesiącach {kwiecień, maj, czerwiec 2003r.) powód nie otrzymywał w ogóle premii co wskazuje przedłożona karta wynagrodzeń pracownika;

- w zakresie przyjęcia, iż powód w chwili złożenia stronie pozwanej pisma z dnia 09 października 2011r. z żądaniem przywrócenia go do pracy nie pozostawał w stosunku pracy, podczas gdy ze świadectwa pracy wystawionego przez (...) sp. z o.o. (k. 135) wynika, iż powód był zatrudniony u tego pracodawcy w okresie od dnia 06 września 2010r. do dnia 31 października 2011r.

Stawiając powyższe zarzuty strona pozwana wniosła:

1. o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości.
2. o zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania za obie instancje, w tym 17 zł tytułem opłaty skarbowej od pełnomocnictwa oraz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Powód wniósł o oddalenie apelacji.

Sąd Okręgowy zważył:

Kluczowe znaczenie w sprawie miało określenie prawidłowej podstawy zgłoszonych przez powoda roszczeń. Od podstawy tej zależał bowiem kierunek, zakres postępowania dowodowego, a także rozkład ciężaru dowodu w sprawie.

Powód w pozwie domagał się na podstawie art. 66 §2 kp przywrócenia go do pracy u pozwanego na stanowisku Kierownika Działu Sprzedaży Samochodów, a na wypadek gdyby pozwany odmówił przywrócenia do pracy wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia w kwocie 23 917, 71 zł. Żądanie to zmodyfikował o tyle tylko, iż domagał się zasądzenia wyłącznie odszkodowania w piśmie procesowym z dnia 1 września 2012 roku (k. 59).

Z przytoczonych na poparcie pozwu okoliczności faktycznych wynikało, iż roszczenie swoje wywodzi z faktu prawomocnego uniewinnienia go w sprawie karnej, w której był aresztowany przez okres ponad trzy miesiące co spowodowało wygaśnięcie jego stosunku pracy w trybie art. 66 §1 kp.

Tak sformułowane żądanie pozwu wraz z przytoczonymi na jego uzasadnienie okolicznościami faktycznymi wskazywało jednoznacznie, iż powód poszukiwał ochrony prawnej w oparciu o przepis art. 67 kp.

Regulacja tego artykułu stanowi, iż w razie naruszenia przez pracodawcę przepisów oddziału 7 kp pracownikowi przysługuje prawo do odwołania do sądu pracy. W zakresie roszczeń zaś stosować należy odpowiednio przepisy oddziału 6 (regulującego uprawnienia pracowników w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia).

Wśród przepisów oddziału 7 Rozdziału II kp znajduje się również uregulowanie zawarte w art. 66 §2 kp (na które w pozwie powoływał się powód) stanowiące o obowiązku zatrudnienia przez pracodawcę pracownika, pomimo wygaśnięcia jego umowy o pracę z powodu tymczasowego aresztowania, jeżeli postępowanie karne zostało umorzone lub gdy zapadł wyrok uniewinniający, a pracownik zgłosił swój powrót do pracy w ciągu 7 dni od uprawomocnienia się orzeczenia.

Z powyższego wynika zatem, iż w razie odmowy ponownego zatrudnienia przez pracodawcę o której mowa w art. 66 §2 kp może on zgłosić do sądu pracy roszczenie o nawiązanie stosunku pracy bądź też o odszkodowanie w granicach kwotowych wynikających z art. 58 w zw. z art. 67 kp.

Przewidziany w art. 67 kp tryb dochodzenia roszczeń pracowniczych mogących powstać na skutek wygaśnięcia umowy o pracę z powodu tymczasowego aresztowania i późniejszej odmowy ponownego zatrudnienia w razie wyroku uniewinniającego lub umorzenia postępowania karnego czyni zbędnym poszukiwanie podstaw odpowiedzialności pracodawcy w przepisach kc. Tym samym, w przekonaniu Sądu Okręgowego, doszukiwanie się takiej podstawy w art. 471 w zw. z art. 300 kp nie było właściwe.

Przytoczonych na jej uzasadnienie argumentów Sąd II instancji nie podziela. Wskazane przez Sąd Rejonowy orzeczenia Sądu Najwyższego odnosiły się do stanów prawnych, w których istniał obowiązek pracodawcy ponownego nawiązania stosunku pracy, ale brak było przepisów prawa pracy regulujących sposób jego egzekwowania.

W takiej sytuacji uzasadnionym było poprzez przepis art. 300 kp poszukiwanie takiego sposobu (podstawy prawnej) w przepisach kc.

W rozpoznawanym stanie faktycznym istnieje pełna regulacja zawarta w przepisach prawa pracy wskazująca na przepis, tryb i roszczenia służące wyegzekwowaniu uprawnień pracownika wynikających z naruszenia przez pracodawcę art. 66 kp. Ta regulacja zawarta jest w art. 67 kp.

W dalszej kolejności rozważyć należało czy powodowi w stanie faktycznym sprawy przysługiwało skuteczne wobec strony pozwanej prawo domagania się nawiązania stosunku pracy. Rozważań tych należy dokonać w dwóch płaszczyznach.

Po pierwsze:

Z treści art. 264 §3 kp wynika, że żądanie nawiązania umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 14 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o odmowie przyjęcia do pracy. Niespornym w doktrynie pozostaje okoliczność, iż terminy

przewidziane w art. 264 kp są terminami prawa materialnego. Ich niezachowanie winno powodować oddalenie powództwa. W aktach sprawy znajdują się pisma strony pozwanej (k. 42 z dnia 2 grudnia 2010 roku i k. 8 z dnia 18 października 2011 roku) odmawiające ponownego zatrudnienia powoda. Stanowisko strony pozwanej było powodowi znane co wynika chociażby z treści jego pisma z dnia 9 października 2011 roku (zawartego w aktach osobowych).

W takiej sytuacji oceny wymaga czy powództwo wniesione przez powoda dnia 22 czerwca 2012 roku było niewątpliwie spóźnione i czy istnieją przesłanki z art. 265 §1 kp do przywrócenia terminu do jego wniesienia. Wniosek w tym zakresie zawarty jest, jak się powszechnie przyjmuje implicite w samym pozwie wniesionym z przekroczeniem terminu.

Po drugie:

Celem wprowadzenia do kodeksu pracy przepisu art. 66 §2 kp było umożliwienie pracownikowi, którego stosunek pracy wygasł na skutek upływu trzymiesięcznego okresu tymczasowego aresztowania jego „odzyskanie” w sytuacji wyroku uniewinniającego lub umorzenia postępowania. „Odzyskaniu” w oparciu o powyższy przepis podlegać ma wyłącznie stosunek wygasły na skutek tymczasowego aresztowania. Nie żaden inny. Funkcja przepisu art. 66 §2 kp realizowana jest jednorazowo. Po „odzyskaniu” na skutek ponownego zatrudnienia wygasłego stosunku pracy funkcja ta ulega wyczerpaniu. W oparciu o powyższy przepis pracodawca zobowiązany jest tylko raz do ponownego zatrudnienia pracownika. Wyjątek może dotyczyć jedynie sytuacji kiedy ponownie nawiązany stosunek pracy wygasa na skutek upływu 3 – miesięcznego okresu kolejnego aresztowania.

W rozpoznawanej sprawie na skutek wygaśnięcia spowodowanego tymczasowym aresztowaniem ustał stosunek pracy powoda trwający od 1994 roku. Po uchyleniu tymczasowego aresztowania powód nawiązał ze stroną pozwaną nowy stosunek pracy. Odzyskał tym samym zatrudnienie utracone na skutek upływu trzymiesięcznego okresu tymczasowego aresztowania nawet wcześniej niż przewiduje to przepis art. 66 §2 kp. Pracodawca bowiem ponownie zatrudnił powoda jeszcze przed zapadnięciem wyroku uniewinniającego.

Uwagi powyższe Sąd Okręgowy poczynił mając na względzie charakter sprawy i potrzebę zajęcia stanowiska wobec wyrażonych w apelacji zarzutów. Pozwolą one nadać sprawie właściwy bieg. Zaskarżony wyrok podlegał bowiem uchyleniu.

Sprawa została rozpoznana w składzie jednoosobowym. Tymczasem z treści art. 47 §2 pkt 1a kpc wynika, iż w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników rozpoznaniu podlegają sprawy z zakresu prawa pracy m.in. o nawiązanie stosunku pracy i o odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązywania stosunku pracy.

Powód domagał się początkowo nawiązania stosunku pracy, a następnie odszkodowania z tytułu odmowy jego nawiązania. Do jego roszczeń stosuje się odpowiednio przepisy art. 56 – 61² kp. Roszczenia z tych przepisów o odszkodowanie rozpatrywane są w składzie trzyosobowym. Taki skład właściwym był również do rozpoznania alternatywnego do żądania nawiązania stosunku pracy żądania zasądzenia odszkodowania z powodu odmowy jego nawiązania. Rozpoznanie sprawy w składzie niewłaściwym skutkuje nieważnością postępowania (art. 397 pkt 4).

Sąd II instancji w razie stwierdzenia nieważności postępowania uchyla zaskarżony wyrok, znosi postępowanie w zakresie dotkniętym nieważnością i przekazuje sprawę sądowi I instancji do ponownego rozpoznania (art. 386 §2 kpc).

Mając na względzie powyższy stan sprawy oraz przepis art. 386 §2 kpc orzeczono jak na wstępie.