

***Sygn. akt VPa 1/14***

## WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

**Dnia** 16 stycznia 2014 roku

**Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy**

**w składzie następującym:**

**Przewodniczący – SSO Jacek Wilga (spr.)**

**Sędziowie: SSO Andrzej Marek**

**SSO Krzysztof Głowczyński**

**Protokolant:** Ewa Sawiak

**po rozpoznaniu w dniu** 16 stycznia 2014 roku **w Legnicy**

**na rozprawie**

**sprawy z powództwa** G. L.

**przeciwko** Spółdzielni Mieszkaniowej (...) w L.

**o** odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę

**na skutek apelacji** powódki

**od wyroku** Sądu Rejonowego - Sądu Pracy w Lubinie

**z dnia** 7 października 2013 roku **sygn. akt** IV P 54/13

**I. zmienia zaskarżony wyrok w punktach:**

-.

- **II w ten sposób, iż zasądza od strony pozwanej Spółdzielni Mieszkaniowej (...) w L. na rzecz powódki G. L. dalszą kwotę 8 125 zł (słownie złotych: osiem tysięcy sto dwadzieścia pięć), nie naruszając zawartego w tym punkcie rozstrzygnięcia w pozostałym zakresie,**
- **IV w ten sposób, iż zasądzoną w nim kwotę określa na 438 zł,**

**II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 90 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.**

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 7 października 2013 roku Sąd Rejonowy w Lubinie zasądził od strony pozwanej Spółdzielni Mieszkaniowej (...) w L. na rzecz powódki G. L. kwotę 1 625 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę oraz oddalił żądanie odszkodowania w pozostałym zakresie.

W uzasadnieniu wskazał, iż wbrew twierdzeniom pozwu G. K. pełniąca obowiązek Prezesa Zarządu strony pozwanej była uprawniona do podejmowania wobec pracowników decyzji z zakresu prawa pracy.

Przyjął również, iż strona pozwana, mimo zarzutu powódki braku konsultacji związkowej zamiaru rozwiązania umowy o pracę, nie wykazała, aby obowiązek konsultacji jej nie dotyczył ze względu na fakt, iż powódka nie jest członkiem związku zawodowego.

Nadto stwierdził Sąd Rejonowy, iż rozwiązanie z powódką umowy o pracę było niezgodne z prawem z przyczyn merytorycznych. Wyznaczony przez Radę Nadzorczą do pełnienia funkcji Prezesa Zarządu C. O., podjął decyzję w przedmiocie wypowiedzenia umowy o pracę G. K. i zatrudnieniu na stanowisku Głównej Księgowej powódki. Następnie w niedługim czasie, w rezultacie wewnętrznego sporu, jego decyzja została przez Radę Nadzorczą cofnięta, a umowa o pracę z powódką wypowiedziana. Wskazaną przyczyną był brak specjalistycznego wykształcenia powódki i doświadczenia. Okoliczności te w ocenie Sądu I instancji nie mogły stanowić przyczyny rozwiązania z powódką umowy o pracę, bo o tych okolicznościach wiedział prezes Spółdzielni/pracodawca, który z powódką umowę o pracę zawierał. Wypowiedzenie z tej przyczyny umowy o pracę powódce – i to po dwóch tygodniach jej obowiązywania, było nieuzasadnione. Za wcześniej było, nawet w okolicznościach przedmiotowej, sprawy do weryfikacji rzeczywistych kompetencji powódki. Z zeznań G. K. wynika, że szukano przyczyn rozwiązania z powódką umowy o pracę, bo została zatrudniona na skutek błędnej decyzji ówczesnego prezesa Spółdzielni C. O.. Niespójność decyzji podejmowanych w ramach Spółdzielni była zatem przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Nie może to, zdaniem Sądu, stanowić dostatecznego uzasadnienia dla jej rozwiązania. Skutkowało to uprawnieniem powódki do żądania od strony pozwanej odszkodowania. Odszkodowanie to, zgodnie z art. 47<sup>1</sup> kp przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Powódce, z uwagi na krótki okres zatrudnienia u strony pozwanej, przysługiwał 2 – tygodniowy okres wypowiedzenia – art. 36 kp. Z tych względów, uzasadnione było zdaniem Sądu, zasądzenie na jej rzecz odszkodowania odpowiadającego wynagrodzeniu za okres wypowiedzenia. Kwestia rezygnacji powódki z jej wcześniejszego wieloletniego zatrudnienia na rzecz zatrudnienia u strony pozwanej nie miała przy tym znaczenia. Powódka sama podjęła decyzję o zmianie miejsca pracy, w którą to co do zasady wpisane jest pewne ryzyko. Żądanie przewyższające zasądzoną kwotę podlegało oddaleniu.

Apelację od powyższego wyroku wniosła powódka zaskarżając go w części oddalającej żądanie zasądzenia odszkodowania ponad kwotę 1 625 zł i zarzucając naruszenie art. 45 §2 kp i art. 47<sup>1</sup> kp wniosła o jego zmianę poprzez zasądzenie na rzecz powódki z tego tytułu kwoty 9 750 zł.

W uzasadnieniu apelacji powódka wskazywała, iż stosownie do art. 47<sup>1</sup> kp wysokość odszkodowania jest limitowana. Dolną granicą jest wynagrodzenie za dwa tygodnie, a górną granicą wynagrodzenie za trzy miesiące. W przypadku pracownika, któremu przysługuje okres wypowiedzenia krótszy niż trzy miesiące sąd może zasądzić odszkodowanie wyższe niż wynagrodzenie za okres wypowiedzenia.

Wysokość odszkodowania zależy od uznania sądu, który winien brać każdorazowo pod uwagę okoliczności sprawy, a za podstawowe kryterium ustalenia tego odszkodowania, w granicach przepisu, należy uznać wysokość szkody (art. 300 KP w zw. z art. 361 §2 kc) – wyrokiem SA z dnia 9.1.2004r. (III APa 139/03, Pr. Pracy 2004, Nr 5, poz. 46).

Powódka posiadając stabilne, dobrze płatne stanowisko zrezygnowała z niego celem podjęcia pracy u strony pozwanej, gdzie następnie otrzymała w ciągu 2 tygodni wypowiedzenie z przyczyn wynikających z zaistniałego u strony pozwanej sporu w jej władzach. Aktualnie pozostaje bezrobotną, a strona pozwana w żaden sposób nie proponowała zrekompensowania jej poniesionych strat związanych z rozwiązaniem umowy o pracę.

W odpowiedzi na apelację strona pozwana wniosła o jej oddalenie.

**Sąd Okręgowy zważył:**

Trafne jest zaprezentowane w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku – nie kwestionowane w toku postępowania instancyjnego – stanowisko Sądu Rejonowego zgodnie z którym w sprawie zaistniały okoliczności uzasadniające zasądzenie na rzecz powódki odszkodowania za nieuzasadnione i naruszające przepisy wypowiedzenie umowy o pracę.

Wniesiona apelacja kwestionuje wysokość zasądzzonego na rzecz powódki odszkodowania stawiając zarzut naruszenia art. 45 §2 kp i art. 47<sup>1</sup> kp.

Przepisu art. 45 §2 Sąd I instancji nie naruszył. Przepis ten nie miał bowiem w sprawie zastosowania. Powódka bowiem na rozprawie w dniu 24 czerwca 2013 roku zmodyfikowała swoje żądanie domagając się zasądzenia odszkodowania. O odszkodowaniu tym orzekł zatem Sąd jako o zgłoszonym żądaniu, nie zaś na skutek nieuwzględnienia żądania przywrócenia do pracy co jest objęte dyspozycją art. 45 §2 kp.

Trafnie natomiast powódka zarzuciła naruszenie przez Sąd I instancji przepisu art. 47<sup>1</sup> kp poprzez zasądzenie odszkodowania w wysokości ograniczonej do wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, którego długość w sprawie wynosiła 2 tygodnie. Przepis ten przyznaje Sądowi pewną swobodę w ustaleniu wysokości odszkodowania stanowiąc, iż przysługuje ono w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, ale nie niższej niż wynagrodzenie za okres wypowiedzenia. W stanie faktycznym sprawy oznacza to, iż powódce można było przyznać odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy.

Ustalając wysokość odszkodowania w konkretnej sprawie winien Sąd uwzględnić jej okoliczność, w tym wysokość szkody poniesionej przez pracownika na skutek rozwiązania umowy o pracę. Uwzględnić również winien funkcję tego odszkodowania, które z jednej strony stanowić ma sposób naprawienia szkody, a z drugiej stanowić pewną sankcję dla pracodawcy rozwiązującego stosunek pracy z naruszeniem przepisów lub w sposób nieuzasadniony.

W przekonaniu Sądu Okręgowego zasądzając w sprawie odszkodowanie w wysokości 2 tygodniowego wynagrodzenia Sąd I instancji wymogów powyższych w wystarczającym stopniu nie spełnił. W szczególności nie uwzględnił specyficznych okoliczności zatrudnienia powódki, czasu trwania rozwiązanej na skutek wadliwego wypowiedzenia umowy, okoliczności jej wypowiedzenia, braku przyczyn wypowiedzenia leżących w niewłaściwym sposobie wykonywania obowiązków pracowniczych przez powódkę oraz będącego jego sprawcą przyczyną konfliktu między osobami pełniącymi funkcję kierownicze u strony pozwanej, którego ofiarą padła powódka. Powódka podejmując zatrudnienie pozostawała w zaufaniu do strony pozwanej, iż o ile swoje obowiązki wykonywać będzie właściwie to zatrudnienie to utrzyma. Dla jego podjęcia zrezygnowała z innej stabilnej pracy. Aktualnie zaś jest osobą bezrobotną. Nieuzasadnione było w takiej sytuacji obciążenie powódki całym ryzykiem związanym ze zmianą zatrudnienia i następnie jego utraty. Wskazane wyżej okoliczności uzasadniają, zdaniem Sądu Okręgowego, obciążenie tym ryzykiem, w zakresie na jaki pozwala na to przepis art. 47<sup>1</sup> kp, również strony pozwanej.

Dopiero odszkodowanie zasądzone w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia spełni swoją funkcję zarówno swoistej rekompensaty poniesionej przez powódkę szkody jak i sankcji nałożonej na pracodawcę za dokonane z nadużyciem zaufania i naruszeniem prawa, a nadto nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 §1 kpc zmienił zaskarżony wyrok orzekając zgodnie z wnioskami apelacji.

Orzeczenie o kosztach postępowania znajduje uzasadnienie w treści art. 98 kpc i §11 ust. 1 pkt 1, §12 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych.