

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

W., dnia 19-12-2013 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Martyna Daniłowicz

Protokolant: Paulina Machowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 12-12-2013 r. we W.

sprawy z powództwa B. F.

przeciwko Pkt.pl (...). z o.o. w W.

o zapłatę wynagrodzenia

I. oddała powództwo,

II. nie obciąża powódki kosztami procesu.

UZASADNIENIE

Powódka B. F. domagała się zasądzenia od strony pozwanej pkt.pl (...). z o.o. w W. kwoty 11 334,40 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 10 lipca 2013 r.

W uzasadnieniu podała, iż była zatrudniona u strony pozwanej w okresie od 18 listopada 2008 r. do 31 stycznia 2013 r., na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku kontrolera w sekcji kontroli za wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 2 700 zł brutto.

W dniu 16 lipca 2011 r. powódka urodziła dziecko. W dniu 28 maja 2012 r. powódka – uprawniona do urlopu wychowawczego – złożyła wniosek o obniżenie czasu pracy do 31/32 etatu w okresie od 1 lipca 2012 r. do 1 lipca 2013 r., który został przez pozwanego uwzględniony.

1 lipca 2012 r. powódka wróciła do pracy, po czym w dniu 10 października 2012 r. otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę z powodu likwidacji zajmowanego przez nią stanowiska kontrolera we W. w związku ze zmianami organizacyjnymi u pracodawcy na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 1990 r. Nr 90, poz. 844 z późn. zm.)

Wyrokiem z dnia 8 marca 2013 r. Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych przywrócił powódkę do pracy u strony pozwanej na poprzednich warunkach, a apelacja strony pozwanej została oddalona wyrokiem Sądu Okręgowego we Wrocławiu VII Wydział Pracy z dnia 4 lipca 2013 r. (sygn. akt VII Pa 175/13).

Dnia 5 lipca 2013 r. powódka zgłosiła stronie pozwanej gotowość do podjęcia pracy na poprzednich warunkach. Pracodawca z dniem 10 lipca 2013 r. przywrócił powódkę do pracy.

Pismem z dnia 21 sierpnia 2013 r. powódka wezwała na podstawie art. 47 k.p. stronę pozwaną do zapłaty przysługującego jej wynagrodzenia za pracę za cały okres pozostawania bez pracy tj. od 1 lutego 2013 r. do 4 lipca 2013 r. Strona pozwana wypłaciła powódce jednomiesięczne wynagrodzenie, odmawiając wypłaty w pozostałej części.

Zgodnie z art. 47 k.p. pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące – nie więcej niż za 1 miesiąc. Jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39 k.p., 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.

Wskazując na treść zdania drugiego art. 47 należy zauważyć, iż możliwość rozwiązania z powódką umowy o pracę podlegała ograniczeniu na podstawie art. 186⁸ § 1 k.p. Zgodnie bowiem z wyżej powołanym przepisem 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 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.

Skoro powódka korzystała z tej szczególnej ochrony stosunku pracy na podstawie art. 186⁸ § 1 k.p., to w przypadku przywrócenia jej do pracy przysługuje jej wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy.

Powódce przysługiwało wynagrodzenie w wysokości 2615,63 zł a powódka pozostawała bez pracy przez okres pięciu miesięcy i 9 dni. Strona pozwana wypłaciła powódce jednomiesięczne wynagrodzenie. W związku z powyższym wynagrodzenie jest uzasadnione do kwoty 11 334,40 zł.

Strona pozwana w odpowiedzi na pozew z dnia 7 listopada 2013 r./k. 21/ wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie na rzecz pozwanej od powódki kosztów procesu.

W związku ze zgłoszeniem przez powódkę gotowości do pracy pozwana przywróciła powódkę do pracy, zgodnie z rozstrzygnięciem sądu. Stosownie do treści art. 47 k.p. pozwana wypłaciła powódce jednomiesięczne wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy.

Ustosunkowując się do roszczenia pozwu, pozwana oświadczyła, że podtrzymuje swoje stanowisko prezentowane powódce już na etapie przedprocesowym, iż w realiach niniejszej sprawy, w związku z przywróceniem do pracy, należne jej było wynagrodzenie za okres 1 miesiąca pozostawania bez pracy.

Żądanie natomiast wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy jest bezpodstawne i nie znajduje oparcia w obowiązujących przepisach prawa.

Zgodnie z art. 47 k.p. pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące – nie więcej niż za 1 miesiąc. Jeżeli umowę o pracę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39 k.p., 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.

Mając na uwadze, iż w przypadku powódki okres wypowiedzenia umowy o pracę wynosił 3 miesiące, po przywróceniu do pracy, była ona uprawniona do żądania wypłaty wynagrodzenia za 1 miesiąc pozostawania bez pracy. Jednocześnie fakt, iż powódka w dacie rozwiązania umowy o pracę korzystała z obniżonego wymiaru czasu pracy na podstawie art. 186⁸ § 1 k.p., nie oznacza, iż zalicza się ona do kategorii pracowników szczególnie chronionych wymienionych w art. 47 k.p. Strona pozwana podkreśliła, iż art. 47 k.p. enumeratywnie wymienia przypadki objęte przepisami kodeksu pracy, w których p[przysługuje wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy. W zakresie w jakim przepis odsyła do

szczególnych przepisów ograniczających rozwiązanie umowy o pracę należy odnieść się do przepisów szczególnych w stosunku do kodeksu pracy znajdujących się w innych aktach prawnych. Pracownicy korzystający z obniżonego wymiaru czasu pracy w trybie art. 186⁸ § 1 k.p., nie są objęci normą art. 47 k.p.

Bezsporne pomiędzy stronami jest, że:

Powódka B. F. była zatrudniona u strony pozwanej w okresie od 18 listopada 2008 r. do 31 stycznia 2013 r., na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku kontrolera w sekcji kontroli, za wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 2 700 zł brutto.

W dniu 16 lipca 2011 r. powódka urodziła dziecko. W dniu 28 maja 2012 r. powódka – uprawniona do urlopu wychowawczego – złożyła wniosek o obniżenie czasu pracy do 31/32 etatu w okresie od 1 lipca 2012 r. do 1 lipca 2013 r., który został przez pozwanego uwzględniony.

1 lipca 2012 r. powódka wróciła do pracy, po czym w dniu 10 października 2012 r. otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę z powodu likwidacji zajmowanego przez nią stanowiska kontrolera we W. w związku ze zmianami organizacyjnymi u pracodawcy na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 1990 r. Nr 90, poz. 844 z późn. zm.)

Wyrokiem z dnia 8 marca 2013 r. Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych przywrócił powódkę do pracy u strony pozwanej na poprzednich warunkach, a apelacja strony pozwanej została oddalona wyrokiem Sądu Okręgowego we Wrocławiu VII Wydział Pracy z dnia 4 lipca 2013 r. (sygn. akt VII Pa 175/13).

Dnia 5 lipca 2013 r. powódka zgłosiła stronie pozwanej gotowość do podjęcia pracy na poprzednich warunkach. Pracodawca z dniem 10 lipca 2013 r. przywrócił powódkę do pracy.

Pismem z dnia 21 sierpnia 2013 r. powódka wezwała na podstawie art. 47 k.p. stronę pozwaną do zapłaty przysługującego jej wynagrodzenia za pracę za cały okres pozostawania bez pracy tj. od 1 lutego 2013 r. do 4 lipca 2013 r. Strona pozwana wypłaciła powódce jednomiesięczne wynagrodzenie, odmawiając wypłaty w pozostałej części.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Powódka wywodziła swoje roszczenie z treści art. 47 § 1 k. p., zgodnie z którym 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 o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39 k.p., 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.

Bezsporne pomiędzy stronami jest, że okres wypowiedzenia umowy o pracę powódki wynosił 3 miesiące oraz że po przywróceniu do pracy, pozwany pracodawca wypłacił jej wynagrodzenie za 1 miesiąc pozostawania bez pracy.

Zdaniem powódki, skoro korzystała ze szczególnej ochrony stosunku pracy na podstawie art. 186⁸ § 1 k.p., to w przypadku przywrócenia jej do pracy przysługuje jej wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy.

Jak wynika z powołanego przepisu art. 47 k.p. wysokość tego wynagrodzenia jest zróżnicowana w zależności od długości okresu wypowiedzenia. W przypadku najdłuższego kodeksowego okresu, czyli trzech miesięcy, pracownik ma

prawo do wynagrodzenia w wysokości nie wyższej niż za 1 miesiąc, a w przypadku okresu wypowiedzenia krótszego (a więc dwutygodniowego i miesięcznego) - nie wyższej niż za 2 miesiące.

Wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy przysługuje pracownikom szczególnie chronionym. Przepis art. 47 k.p. enumeratywnie wymienia osoby, którym to uprawnienie przysługuje, tj.: pracowników w wieku przedemerytalnym, pracownicy w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, a w wyniku nowelizacji dokonanej ustawą z dnia 21 grudnia 2001 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy, także pracowników-ojców wychowujących dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego. Rozciągnięcie omawianego przepisu na pracownika-ojca wychowującego dziecko, w okresie korzystania przez niego z urlopu macierzyńskiego, łączy się z art. 180 § 5 k.p., zgodnie z którym ma on prawo do części urlopu niewykorzystanej przez pracownicę-matkę dziecka.

A zatem dla pracowników wymienionych w art. 47 zd. 2 ustawodawca zdecydował się na przyznanie wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy.

W razie podjęcia pracy w wyniku przywrócenia tych kategorii pracowników przysługuje im wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy.

Wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy przysługuje też innym pracownikom przywróconym do pracy, jeśli rozwiązywanie z nimi umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego (zd.2 art. 47 k.p.)

Sąd w tym miejscu podziela stanowisko doktryny, iż w zakresie wykładni sformułowania „z mocy przepisu szczególnego” trzeba dojść do wniosku, iż chodzi tu o przepisy pozakodeksowe ustanawiające ochronę szczególną, ponieważ przypadki takiej ochrony uwzględnione w kodeksie zostały wyraźnie wymienione (tak Z. G. w komentarzu wyd. elekt. LEX do art. 47 k.p.

Podobnie wypowiedział się w uzasadnieniu do wyroku z dnia 14 listopada 2008 r. II PK 93/08 SN, który stwierdził, że ostatnie zdanie przepisu art. 47 k.p. dotyczy tylko ograniczeń wprowadzonych przez przepisy szczególne, zaś „Przepisem szczególnym” w tym znaczeniu są, podobne do sytuacji kształtującej regułę wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy, podobne do pracowników szczególnie chronionych na podstawie Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych - przepisy ustaw i aktów wykonawczych.

Powódka nie należała do kategorii pracowników wymienionych przez przepis art. 47 zd. 2 k.p., a zatem, na mocy wskazanego przepisu art. 47 zd. 1 k.p. powódce przysługiwało jednomiesięczne wynagrodzenie za okres pozostawania bez pracy. Roszczenie o zasądzenie wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy jako niezasadne podlegało oddaleniu.

Mając powyższe na uwadze orzeczono jak w punkcie I wyroku.

W punkcie II wyroku Sąd, na podstawie art. 102 k.p.c., odstąpił od obciążania powódki kosztami procesu.

Jak wskazuje się w judykaturze, skorzystanie przez Sąd z przepisu art. 102 k.p.c. w zakresie rozstrzygnięcia w przedmiocie kosztów procesu jest suwerennym uprawnieniem jurysdykcyjnym Sądu orzekającego i tylko do jego oceny należy przesądzenie, czy wystąpił szczególnie uzasadniony wypadek, który uzasadnia odstąpienie, a jeśli tak to, w jakim zakresie, od generalnej zasady obciążenia kosztami procesu strony przegranej spór. Zatem ustalenie czy w danych okolicznościach zachodzą "wypadki szczególnie uzasadnione", o których mowa w art. 102 k.p.c., ustawodawca pozostawia swobodnej ocenie Sądu (vide: post. SN z 26.01.2007r., V CSK 292/06, Lex nr 232807).

W niniejszej sprawie Sąd zważył, iż za zasadnością zastosowania art. 102 k.p.c. przemawia zwłaszcza sytuacja majątkowa powódki, tj. fakt, że powódka obecnie nie pracuje i pozostaje na utrzymaniu męża.

Z tych względów, w oparciu o powołane przepisy, orzeczono jak w sentencji.

Z. 1 . odnotować,

2. odpis dor. peřnomocnikom stron,

3. kal. 14 dni.