

Sygn. akt III Pa 10/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 listopada 2013r.

Sąd Okręgowy w Ostrołęce III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Bożena Beata Bielska (spr.)
Sędziowie:	SSR del. do SO Monika Obrębska SSO Grażyna Załęska-Bartkowiak
Protokolant:	sekr. sądowy Ewelina Asztemborska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 28 października 2013r. w O.

sprawy z powództwa W. J., B. O. i S. K.

przeciwko Urzędowi Gminy w N.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę

na skutek apelacji pozwanego Urzędu Gminy w N.

od wyroku Sądu Rejonowego w Ostrołęce

z dnia 14 czerwca 2013r. sygn. akt IV P 136/11

orzeka:

1. oddala apelację,
2. zasądza od pozwanego Urzędu Gminy w N. na rzecz każdego z powodów kwoty po 60 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego za II instancję.

Sygnatura akt III Pa 10/13

UZASADNIENIE

Powód B. O. w pozwie przeciwko Burmistrzowi N. w sprawie IV P 136/11, wniósł o:

1. o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne ,
2. zasądzenie odszkodowania za bezskuteczne wypowiedzenie umowy o pracę w związku z dokonaniem wypowiedzenia w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, w wysokości wynagrodzenia za okres 3 miesięcy, tj. 9.000zł brutto,

3. zasądzenie odprawy pieniężnej w wysokości 3.000zł,

Uzasadniając swoje roszczenie wskazał, że w Straży Miejskiej w N. pracował od 05.10.2009r., najpierw na podstawie umowy o pracę na czas określony, która została przedłużona od 01.01.2010r. na czas nieokreślony za wynagrodzeniem miesięcznym wynoszącym łącznie 3.000zł. Pismem z dnia 14.03.2011r. Burmistrz N. wypowiedział mu umowę o pracę z miesięcznym okresem wypowiedzenia, który mijał z dniem 30.04.2011r., pismo to zostało mu doręczone w dniu 16.03.2011r.

Zdaniem powoda wypowiedzenie to zostało dokonane z naruszeniem przepisów o wypowiedzeniu umów o pracę, tj. art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w zw. z art. 5 ust. 3 tej ustawy w zw. z art. 41 kp, bowiem w dniu, kiedy doręczono mu wypowiedzenie umowy o pracę, przebywał na zwolnieniu lekarskim od 01.02.2011r.

B. O. w kolejnym pozwie przeciwko Burmistrzowi N. w sprawie IV P 163/11 wniósł odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego pismem z dnia 02.05.2011r. i wniósł o:

1. uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne,
2. zasądzenie odszkodowania za bezskuteczne wypowiedzenie umowy o pracę w związku z dokonaniem wypowiedzenia w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, w wysokości wynagrodzenia za okres 3 miesięcy,
3. zasądzenie odprawy pieniężnej w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia tj. 3.000zł

B. O. powtórzył argumentację z pierwszego pozwu, dodatkowo wskazując, że w związku z faktem, iż w dniu 02.05.2011r. otrzymał dalsze zwolnienie lekarskie, uznał za konieczne dostarczenie go osobiście do pozwanego pracodawcy, który najpierw jego zwolnienie przyjął, po czym po chwili odmówił jego przyjęcia, przekreślając przystawioną wcześniej pieczęć i wręczył mu wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 02.05.2011r.

Powód S. K. w pozwie przeciwko Burmistrzowi N. w sprawie IV P 137/11, wniósł o:

1. o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne,
2. zasądzenie odszkodowania za bezskuteczne wypowiedzenie umowy o pracę w związku z dokonaniem wypowiedzenia w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, w wysokości wynagrodzenia za okres 3 miesięcy, tj. 8.625zł brutto,
3. zasądzenie odprawy pieniężnej w wysokości 2.875zł,

Uzasadniając swoje roszczenie S. K. wskazał taką samą argumentację, jak powód B. O..

Powód W. J. w pozwie przeciwko Burmistrzowi N. w sprawie IV P 138/11, wniósł o:

1. o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne ,
2. zasądzenie odszkodowania za bezskuteczne wypowiedzenie umowy o pracę w związku z dokonaniem wypowiedzenia w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, w wysokości wynagrodzenia za okres 3 miesięcy, tj. 21.000zł brutto,
3. zasądzenie odprawy pieniężnej w wysokości 7.000zł,

Uzasadniając swoje roszczenie powód W. J. wskazał taką samą argumentację, jak powód B. O..

Sąd Rejonowy w Ostrołęce podstawie art. 219 kpc zarządził połączenie spraw IVP 136/11, IV P 137/11, IV P 138/11 do łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia pod sygnaturą IV P 136/11.

W odpowiedzi na pozwy pełnomocnik pozwanego Burmistrza Gminy N. wniósł o oddalenie powództw w całości.

Strona pozwana podniosła, że pozwany Burmistrz N. nigdy nie był stroną umowy o pracę, zawartej z powodami. Podmiotem tym był Urząd Gminy N., co wynika z umowy o pracę, jak również treści art. 2 pkt 3 ustawy o pracownikach samorządowych. W ocenie pozwanego Urząd Gminy z mocy przepisów ustawy o pracownikach samorządowych jest pracodawcą dla wszystkich osób zatrudnionych w urzędach gmin, dlatego też wniósł o zastosowanie art. 194 kpc lub art. 477 kpc i wezwanie do udziału w sprawie Urzędu Gminy N.. Pozwany wniósł też o oddalenie powództw ze względu na brak legitymacji biernej po stronie pozwanej.

Każdy z powodów po otrzymaniu odpowiedzi na pozew oświadczył, że wnosi o wezwanie Urzędu Gminy N. do udziału w sprawie po stronie pozwanej.

Postanowieniem z dnia 14 października 2011r. Sąd Rejonowy na podstawie art. 194 § 1 kpc wezwał do udziału w sprawie w charakterze pozwanego Urząd Gminy N..

Wszyscy powodowie w toku postępowania cofnęli powództwo w zakresie odprawy pieniężnej i zrzekli się tego roszczenia, każdy z nich cofnął również pozew przeciwko Burmistrzowi N. i oświadczył, że powództwo kieruje przeciwko Urzędowi Gminy N..

Pismem z dnia 24 października 2011r. pełnomocnik pozwanego podniósł zarzut przedawnienia 7-dniowego terminu do złożenia odwołania od wypowiedzenia powodom umów o pracę, powołując się na treść art. 264 § 1kp. Podniósł, że wniesienie odwołań od wypowiedzenia umowy o pracę wobec pracodawcy Urzędu Gminy w N. nastąpiło dopiero w dniu 14 października 2011r., podczas gdy faktycznie minął on dla W. J. w dniu 24 marca 2011r., a przypadku powodów B. O. i S. K. w dniu 23 marca 2011r., co powoduje uchybienie terminowi z art. 264 § 1 kc.

Wyrokiem z dnia 14 czerwca 2013r. Sąd Rejonowy w Ostrołęce:

umorzył w całości postępowanie wobec pozwanego Burmistrza N. oraz w zakresie żądań zasądzenia odpraw pieniężnych.

Nadto zasądził od pozwanego Urzędu Gminy w N. na rzecz powoda B. O., powoda S. K. i powoda W. J. odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w kwotach odpowiednio: 6.000zł brutto, 5.750zł brutto i 14.000 zł brutto, oddalając żądania odszkodowań w pozostałym zakresie.

Na rzecz każdego z powodów Sąd Rejonowy zasądził od pozwanego kwoty po 60zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego.

Sąd Rejonowy ustalił, że każdy z powodów był zatrudniony w Straży Miejskiej w N. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

B. O. był zatrudniony na stanowisku starszego strażnika Straży Miejskiej. Jego wynagrodzenie miesięczne wyliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy to 3.000zł brutto.

B. O. otrzymał w sumie od pozwanego trzy wypowiedzenia umowy o pracę, w tym dwa podczas pobytu na zwolnieniu lekarskim.

Pismem z dnia 14.03.2011r., które zostało doręczone B. O. w dniu 16.03.2011r., rozwiązano z nim umowę o pracę zawartą w dniu 31.12.2009r. na czas nieokreślony z zachowaniem 1-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie w dniu 30.04.2011r. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazano rozwiązanie Straży Miejskiej w N. na podstawie uchwały (...) Rady Miejskiej w N. z dnia 28.01.2011r.

Sąd Rejonowy ustalił też, że B. O. przebywał na zwolnieniu lekarskim od 01.02.2011r. do 22.06.2011r., a wypowiedzenie umowy o pracę otrzymał w dniu 16.03.2011r. W dniu 01.05.2011r. zostało wystawione zaświadczenie lekarskie o jego niezdolności do pracy w okresie od 01.05.2011r. do 15.05.2011r.

Pismem z dnia 02.05.2011r., doręczonym B. O. w dniu 02.05.2011r., Burmistrz N. rozwiązał z nim umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony z zachowaniem 1-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 30.06.2011r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano likwidację stanowiska pracy w związku z rozwiązaniem Straży Miejskiej w N. na podstawie uchwały Nr V/34/11 Rady Miejskiej w N. z dnia 28.01.2011 r.

Sąd ustalił też, że B. O. był zarejestrowany w Powiatowym Urzędzie Pracy w N. jako bezrobotny w okresie od dnia 01.09.2011r. do dnia 15.01.2012r. oraz w okresie od dnia 20.01.2012r. do dnia 15.02.2012r. Otrzymał zasiłek od dnia 09.09.2011r. do dnia 31.12.2011r. w kwocie 3.291,30 zł oraz od dnia 01.01.2012r. do dnia 15.01.2012r. w kwocie 358,80 zł. W dniu 16.01.2012r. powód zawarł umowę zlecenia z Agencją Ochrony (...) P.U.H. Sp.j. K. M.B. K., M. J. z siedzibą w W., umowa została zawarta na okres od 16.01.2012r. do 30.04.2012r. w wynagrodzeniem 100zł brutto miesięcznie. Następnie powód został zatrudniony w Przedsiębiorstwie Państwowym (...) w W. na stanowisku wartownik-konwojent na okres próbny od 10.04.2012r. do 09.07.2012r. i na czas określony od 10.11.2012r. do 15.01.2013r. z wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 2.400 zł. Po utracie pracy w N. sytuacja finansowa B. O. znacznie się pogorszyła, korzystał z pomocy finansowej rodziny (siostry), pożyczał kwoty od 1000 zł do 1500zł. B. O. ma troje dzieci. Do chwili obecnej nie spłacił wszystkich zaległych zobowiązań wobec siostry G. N.

Sąd Rejonowy ustalił nadto, iż S. K. był zatrudniony w Straży Miejskiej w N. od 05.10.2009r., najpierw na podstawie umowy o pracę na czas określony, a od dnia 01.01.2010r. na czas nieokreślony. Jego wynagrodzenie miesięczne wyliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy to 2.875 zł brutto.

Pismem z dnia 14.03.2011r., które zostało doręczone powodowi w dniu 16.03.2011r., Burmistrz N. rozwiązał z nim umowę o pracę z zachowaniem 1-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 30.04.2011r. Jako przyczynę rozwiązania umowy wskazano rozwiązanie Straży Miejskiej w N. na podstawie uchwały Nr V/34/11 Rady Miejskiej w N. z dnia 28.01.2011r. Jako podstawę prawną wypowiedzenia wskazano art. 30 § 1 pkt 2 kp w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Sąd ustalił, że S. K. przebywał na zwolnieniu lekarskim od 28.02.2011r. do 10.08.2011r. i w tym czasie otrzymał dwa wypowiedzenia umowy o pracę. Również jego sytuacja finansowa po zwolnieniu z pracy była zła, powód pożyczał pieniądze od brata, P. K., na węgiel i rachunki, obecnie w dalszym ciągu jest mu winien pieniądze.

Sąd ustalił, że S. K. od 2.11.2011r. został zatrudniony na czas określony na stanowisku starszego strażnika w Straży Miejskiej w L. z wynagrodzeniem miesięczne brutto 1.900 zł a następnie na okres od dnia 31.05.2012r. do dnia 31.05.2013r. z wynagrodzeniem 2.160 zł.

Sąd ustalił też, że w dniu 01.04.2010r. S. K. zawarł z Bankiem (...) S.A. w W. umowę pożyczki w kwocie 2.174,51 zł na okres do dnia 01.04.2011r., w dniu 21.05.2010r. umowę kredytu konsumpcyjnego z Bankiem Spółdzielczym w N. na kwotę 6.500 zł na okres od dnia 21.05.2010r. do dnia 01.06.2013r., a w dniu 26.11.2010r. umowę pożyczki z Bankiem (...) S.A. w W. na kwotę 2.578 zł na okres do dnia 30.11.2011r.

Sąd Rejonowy ustalił nadto, że W. J. był zatrudniony w Straży Miejskiej w N. od 01.09.2009r. do dnia 06.06.2011r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku Komendanta Straży Miejskiej. Jego wynagrodzenie miesięczne wyliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy to 7.000 zł brutto.

Pismem z dnia 02.05.2011r., które zostało doręczone powodowi w dniu 10.05.2011r. Burmistrz N. rozwiązał z nim umowę o pracę zawartą z zachowaniem 1-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie w dniu 30.06.2011r.

Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazano likwidację stanowiska pracy w związku z rozwiązaniem Straży Miejskiej w N. na podstawie uchwały Nr V/34/11 Rady Miejskiej w N. z dnia 28.01.2011r.

Sąd ustalił, że W. J. przebywał na zwolnieniu lekarskim od 23.02.2011r. do 29.04.2011r. i w tym czasie otrzymał dwa wypowiedzenia umowy o pracę. Ustalił też, że powód był leczony w Poradni Zdrowia Psychicznego w okresie od 01.04.2011r. z rozpoznaniem zaburzeń adaptacyjnych oraz zaburzeń lękowych. Objawy pojawiły się w okresie, gdy powód przeżywał stres związany ze zwolnieniem z pracy.

Zdaniem Sądu Rejonowego roszczenia powodów zasługiwały na uwzględnienie co do zasady.

Sąd Rejonowy wskazał, że stan faktyczny jest w zasadzie bezsporny między stronami, a zasadniczy zarzut strony pozwanej sprawdzał się do tego, iż w jej ocenie doszło do przedawnienia 7-dniowego terminu do złożenia przez powodów odwołania od oświadczeń o wypowiedzeniu umów o pracę wskazanego w art. 264 § 1 kp. Zagadnieniem spornym w sprawie była więc ocena, czy powodowie dochowali terminu do złożenia pozwów kwestionujących legalizm rozwiązania stosunków pracy w sytuacji wskazania w nich jako stronę pozwaną podmiotu nie będącego pracodawcą.

Sąd wskazał, że kwestia tego, czy niewłaściwe określenie pracodawcy w pozwie skierowanym do sądu pracy pozbawia pracownika prawa dochodzenia roszczeń przed sądem pracy jest w orzecznictwie sądowym traktowana niejednolicie. W ocenie Sądu w niniejszej sprawie, należy przyjąć, że w sytuacjach, w których inna osoba rozwiązuje stosunek pracy, a inna jest pracodawcą pracownik może być zdezorientowany, w jaki sposób ma określić w pozwie pracodawcę.

Powodowie pierwotnie wnosili pozew przeciwko Burmistrzowi N., jednakże sprecyzowali ostatecznie stronę pozwaną, bowiem na rozprawie w dniu 14.10.2011r. wnieśli o wezwanie do udziału w sprawie po stronie pozwanej Urzędu Gminy N.. Z pozwów wynikało jednoznacznie gdzie powodowie pracowali i kto był dla nich pracodawcą. Bezspornym przy tym w sprawie był fakt dopozwania właściwego pracodawcy z przekroczeniem terminu określonego w art. 264 § 2 k.p.

Sąd nie podzielił w tym zakresie odmiennej argumentacji strony pozwanej, opierając się przy tym m.in. na wyroku Sądu Najwyższego z dnia 19 października 2010r. II PK 99/10 stwierdzającego, że niewłaściwe oznaczenie strony pozwanej przy złożonej strukturze kompetencji pracodawczych, przy której inny podmiot jest uprawniony do nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, a inny wykonuje pozostałe czynności pracodawcze (wyplata wynagrodzenia, zapewnienie bhp), powód zachowuje termin do wniesienia pozwu, gdy co prawda niewłaściwie oznacza stronę pracodawczą jednak z treści pozwu jednoznacznie wynika kto jest jego pracodawcą.

Sąd Rejonowy podkreślił, że z tego samego orzeczenia wynika, iż art. 264 kp wymaga dla prawidłowego odwołania od rozwiązania stosunku pracy tylko wniesienia pozwu z zachowaniem terminu. Nie wymaga natomiast wyraźnego lub bezbłędnego określenia pracodawcy, szczególnie gdy inna osoba rozwiązuje stosunek pracy, a inna jest pracodawcą.

Sąd dodał, że w sytuacjach, do których można zaliczyć stan faktyczny niniejszej sprawy, nie można obciążać negatywnymi skutkami procesowymi pracownika, który otrzymując pismo zawierające oświadczenie woli o rozwiązaniu stosunku pracy kieruje pozew przeciwko podmiotowi składającemu to oświadczenie, o ile tylko z pozwu wynika, kto rzeczywiście jest pracodawcą. Istnieją przecież obowiązki sądu pracy opisane w art. 467 k.p.c. Sąd pracy nie może w tym zakresie wykazywać postawy biernej, jeśli tylko z pisma procesowego powoda jednoznacznie wynika, kto jest pracodawcą, u kogo powód był zatrudniony. Tak było w rozpatrywanej sprawie, w której sąd pracy powinien skorzystać z możliwości wskazanych w art. 467 §1 kpc. Mógł też - co jednak nie byłoby konieczne po prawidłowym odczytaniu i wykorzystaniu normy z art. 467 kpc - z urzędu przekształcić podmiotowo powództwo (art. 477 kpc i art. 194 kpc). Przepisy art. 46k.p.c. i art. 477 k.p.c. nie tylko bowiem zezwalają sądowi pracy na podejmowanie czynności opisanych w normach prawnych w przepisach tych zawartych, ale wręcz nakazują ich dokonanie w celu realizacji procesowej zasady ochrony interesów pracowniczych.

Sąd Rejonowy, powołując się na uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 01 czerwca 2012r. (II PK 262/11) wskazał, że z art. 264 § 2 k.p. nie wynika, iż warunkiem żądania przywrócenia do pracy od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia jest właściwe oznaczenie pracodawcy. Elementem istotnym jest samo żądanie wniesione

do sądu pracy w terminie 14 dni od doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. W sprawie z zakresu prawa pracy dotyczącej żądania przywrócenia do pracy znaczenie głównie ma podstawa faktyczna i odpowiadające jej żądanie, z czego wnoszący sprawę pracownik nie może być zwolniony. Wezwanie do udziału w sprawie nie oznacza, że dopiero od tej chwili pozew został skierowany przeciwko pracodawcy i że żądanie przywrócenia do pracy złożono z przekroczeniem terminu.

Z uwagi na powyższe zdaniem Sądu I instancji uznać należało, że roszczenie powodów zostało wniesione w terminie. Wypowiedzenia umów o pracę zostały bowiem doręczone B. O. i S. K. w dniu 16.03.2011r., zaś W. J. w dniu 17.03.2011r., pozwy zaś zostały wniesione w dniu 21.03.2011r. Ponadto kolejne wypowiedzenie umowy o pracę powód B. O. otrzymał w dniu 02.05.2011r., pozew zaś został złożony w dniu 05.05.2011r..

Sąd wskazał, że pomiędzy stronami nie było sporu, co do tego, że powodowie w dniach, kiedy doręczono im oświadczenia o wypowiedzeniu umów o pracę przebywali na zwolnieniach lekarskich. B. O. przebywał na zwolnieniu lekarskim od 01.02.2011r. do 22.06.2011r. Wówczas otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę w dniu 16.03.2011r. oraz kolejne w dniu 02.05.2011r. S. K. przebywał na zwolnieniu lekarskim od 28.02.2011r. do 10.08.2011r., w tym czasie - w dniu 16.03.2011r. - otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę. W. J. przebywał na zwolnieniu lekarskim od 23.02.2011r. do 29.04.2011r., przy czym wypowiedzenie umowy o pracę otrzymał w dniu 17.03.2011r.

Sąd Rejonowy wskazał, że pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 41 k.p.). Ponieważ w przedmiotowej sprawie złożenie oświadczeń o wypowiedzeniu umów o pracę nastąpiło w okresie usprawiedliwionej nieobecności powodów w pracy wskutek choroby, dlatego należne jest im odszkodowanie przewidziane w art. 45 § 1 k.p. w zw. z [art. 41 k.p.](#)

Z art. 47¹ k.p. wynika zaś, że odszkodowanie za niezgodne z prawem lub nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Sąd Rejonowy podniósł, iż ustalając wysokość odszkodowań należnych powodom uwzględnił okoliczności dotyczące sytuacji majątkowej i zdrowotnej podniesione przez nich w piśmie procesowym z dnia 14.01.2013r., wykazali je bowiem przedstawionymi dokumentami, których wiarygodności strona pozwana nie kwestionowała i do których w żaden sposób nie ustosunkowała się.

Sąd uznał za wiarygodne, iż po utracie pracy sytuacja finansowa B. O. znacznie się pogorszyła, szczególnie, iż ma on na utrzymaniu troje dzieci, dlatego był on zmuszony do korzystania z pomocy finansowej rodziny (siostry), pożyczał od niej kwoty od 1000 zł do 1500 zł. Do chwili obecnej nie spłacił wszystkich zaległych zobowiązań. Sąd dał w tym zakresie wiarę zeznaniom świadka G. N. (2), były one bowiem zbieżne z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym, w tym przede wszystkim przedstawionym przez powoda zaświadczeniem z Urzędu Pracy, iż był osobą bezrobotną, jak również przedłożonymi przez niego umowami o pracę.

Sąd wziął również pod uwagę, iż sytuacja finansowa S. K. po zwolnieniu z pracy była zła. Pożyczał pieniądze od brata P. K., który potwierdził to swoimi wiarygodnymi, spójnymi zeznaniami. Powód wykazał, iż zawierał umowy pożyczki.

Sąd wziął też pod uwagę fakt, że W. J. był leczony w (...) w okresie od 01.04.2011r. z rozpoznaniem zaburzeń adaptacyjnych oraz zaburzeń lękowych a objawy pojawiły się w okresie, gdy przeżywał stres związany ze zwolnieniem z pracy.

Z uwagi na powyższe, w ocenie Sądu Rejonowego należało zasądzić na rzecz powodów tytułem odszkodowania dwukrotność otrzymywanych przez nich wynagrodzeń. Wysokość kwotową odszkodowań Sąd wyliczył w oparciu o zaświadczenia, dotyczące miesięcznego wynagrodzenia każdego z powodów, wyliczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy.

Apelację od wyroku Sadu Rejonowego z dnia 14 czerwca 2013r. wniósł pozwany Urząd Gminy w N., zaskarżając go co do rozstrzygnięć zawartych w pkt II ust. 2 i ust. 3; pkt III ust. 2 i ust. 3; pkt IV. ust. 2 i ust. 3, tj. w części zasądzającej na rzecz każdego z powodów odszkodowanie z tytułu niezgodnego z przepisami wypowiedzenia umowy o pracę oraz w części dotyczącej kosztów zastępstwa prawnego.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

- naruszenie art. 264 § 1 kp w zw. z art. 194 § 1 kpc poprzez niewłaściwą wykładnię i zastosowanie polegające na uznaniu, że wniesienie pozwu przeciwko podmiotowi niebędącemu pracodawcą, a następnie wezwanie do udziału w sprawie pracodawcy w trybie art. 194 § 1 kpc, które nastąpiło po upływie 7-dniowego terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę nie powoduje uchybienia temu terminowi,

- naruszenie art. 47 kp poprzez błędną wykładnię i zastosowanie polegające na uznaniu, że w zaistniałym w sprawie stanie faktycznym wysokość odszkodowania należna powodom odpowiada dwukrotności ich wynagrodzenia.

W konkluzji wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości lub oddalenie powództwa w większym zakresie niż w zaskarżonym wyroku oraz orzeczenie o kosztach procesu wg norm przepisanych. Ewentualnie wniósł o uchylenie zaskarżonego orzeczenia i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji.

W uzasadnieniu apelujący wskazał, iż kwestią zasadniczą dla oceny zasadności roszczeń dochodzonych przez powodów w niniejszym postępowaniu jest ustalenie, czy niewłaściwe określenie pracodawcy w pozwie skierowanym do sądu pracy pozbawia pracownika możliwości skutecznego prawa ich dochodzenia.

Skarżący podniósł, iż Sąd I instancji uznał, że w sytuacjach w których inna osoba rozwiązuje stosunek pracy, a inna jest pracodawcą, pracownik może być zdezorientowany, w jaki sposób ma określić w pozwie pracodawcę. Skarżący wskazał, że co do zasady trudno kwestionować przedstawioną interpretację przepisu art. 264 § 1 kp. Zdaniem skarżącego jednak w przypadku niewłaściwego określenia strony pozwanej nie można uznać za słuszne stanowiska wskazującego, że przy wystąpieniu braku jedności pomiędzy podmiotem będącym pracodawcą a podmiotem wypowiadającym umowę o pracę, każdy pracownik może konwalidować ten brak w drodze czynności procesowych powodujących zmiany podmiotowe po stronie pozwanej. Zdaniem skarżącego brak jest racjonalnych powodów aby także w tym wypadku nie stosować reguł wypracowanych dla oceny zasadności wniosku o przywrócenie terminu, w obu przypadkach mamy bowiem do czynienia z błędem pracownika (uchybiecie terminowi/błędne oznaczenie pracodawcy) oraz z takim samym skutkiem - oddaleniem powództwa.

Zdaniem pozwanego Sąd I instancji oceniając skutki złego określenia pracodawcy w pozwie powinien więc dokonać oceny tego błędu z uwzględnieniem w/w kryteriów w odniesieniu do każdego pracownika, tj. stopnia jego wykształcenia i posiadanej wiedzy prawniczej oraz doświadczenia życiowego, a także z uwzględnieniem obiektywnego miernika staranności. Skarżący wskazał, że wszyscy trzej powodowie byli zatrudnieni w Straży Miejskiej w N.. Osoba zatrudniona jako strażnik miejski jest osobą, której praca polega na egzekwowaniu porządku prawnego, a wykonywanie takiego zadania nie jest możliwe bez znajomości jego zasad i reguł. Strażnik miejski jest więc osobą, od której można i należy wymagać wyższej niż przeciętnie świadomości prawnej i znajomości porządku prawnego. Konsekwencją tego jest również konieczność zastosowania tych podwyższonych kryteriów przy ocenie odwołań, jakie złożyli powodowie. Z akt sprawy wynika, że nie złożyli odwołań natychmiast, działając pod wpływem impulsu, w stanie zdenerwowania wywołanego otrzymanym wypowiedzeniem umów o pracę. Pozwy zostały wniesione kilka dni po otrzymaniu wypowiedzeń, a ich niemalże identyczna treść wskazuje, że było to wspólne i zaplanowane działanie wszystkich powodów. Mieli więc oni czas i sposobność na dokładną analizę stanu faktycznego, uporządkowanie faktów oraz odwołanie się do konkretnych przepisów prawa pracy. Nie można więc uznać, że są to osoby prawnie nieporadne i niezorientowane. Skoro więc powodowie mogli i dokonali dość szczegółowej analizy stanu faktycznego i prawnego, to dlaczego nie mogli w sposób prawidłowy dokonać ustalenia podmiotu będącego pracodawcą. Nie było to przecież zadanie trudne, powodowie dysponowali przecież podstawowym dokumentem niezbędnym dla ustalenia tego podmiotu tj. umową o pracę, z której jasno i jednoznacznie wynika, że pracodawcą jest Urząd Miejski w N..

Zdaniem pozwanego gdyby dokonywać na podstawie istniejącego w sprawie stanu faktycznego oceny wniosku o przywrócenie terminu do złożenia odwołania (gdyby taki oczywiście był złożony) należałoby go ocenić negatywnie i oddalić.

Z ostrożności procesowej, na wypadek uznania zasadności powództwa co do zasady, pozwany zakwestionował też zasadność wysokości odszkodowania przyznanego powodom przez Sąd I instancji w wysokości dwukrotności wynagrodzenia. W ocenie skarżącego nie powinno ono wynosić więcej niż kwota odpowiadająca jednokrotności wynagrodzenia każdego z powodów. Jego zdaniem kryterium wysokości szkody (utrata spodziewanych zarobków) może stanowić podstawę ustalania przez Sąd wysokości odszkodowania, lecz tylko w przypadku, gdy okres wypowiedzenia umowy o pracę był krótszy niż 3 miesiące, a w niniejszym przypadku okres wypowiedzenia dla każdego z powodów wynosił 1 miesiąc. Skarżący wskazał, że pracodawca nie może ponosić odpowiedzialności za sytuację finansową zwalnianych pracowników i ich zdrowia tym bardziej, że powodowie znali treść uchwały Rady Miejskiej w N. ze stycznia 2011r., dokonującej likwidacji straży miejskiej i nie kwestionowali samej przyczyny wypowiedzenia. Zarzut dotyczył dokonania wypowiedzenia w okresie zwolnienia lekarskiego, na którym dziwnym zbiegiem okoliczności przebywali wszyscy trzej pracownicy straży miejskiej w N..

Z tych względów pozwany wniósł o zmianę wyroku w zaskarżonej części i oddalenie powództw.

W odpowiedzi na apelację powodowie wnieśli o jej oddalenie i zasądzenie kosztów postępowania.

Pełnomocnik powodów wskazał, że stanowisko pozwanego kwestionujące zachowanie terminu do wniesienia odwołań jest niezasadne. Podniósł, iż żaden z powodów nie posiada wykształcenia prawniczego czy szerszej wiedzy prawniczej a składając pozew żaden z nich nie korzystał z pomocy prawnika. Nadto na żadnym egzemplarzu pisma „Rozwiązania umowy ...” w lewym górnym dokumencie lub w nagłówku, gdzie umieszcza się nadawcę, nie ma nawet wzmianki o Urzędzie Miejskim w N.. Na każdym egzemplarzu widnieje w tym miejscu czerwony odcisk pieczęci o treści: (...) woj. (...)” jako rozwiązujący umowy pracę, co już samo w sobie jest mylące. Taki stan rzeczy w sposób naturalny powoduje uzasadnioną sugestię (aczkolwiek błędną), że to właśnie przeciwko Burmistrzowi należy kierować pozwy.

Zdaniem powodów niezasadny jest także drugi zarzut apelacji, bowiem Sąd Rejonowy w oparciu o przeprowadzone dowody z dokumentów i zeznań świadków, których pozwany nie kwestionował, prawidłowo ustalił okoliczności, dla których zasądził powodom dwukrotność otrzymywanych wynagrodzeń. Nadto to z winy pozwanego nastąpiło wypowiedzenie umów o pracę z rażącym naruszeniem prawa, a biorąc pod uwagę kilkakrotność wypowiedzeń z takim naruszeniem, uprawnione staje się twierdzenie o uporczywości działania pozwanego.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego jest niezasadna i dlatego została oddalona w oparciu o art. 385 kpc.

Przedmiotem rozstrzygnięcia było ustalenie, czy powodowie B. O., S. K. i W. J. zachowali przewidziany w art. 264 § 1 kp termin do wniesienia odwołań od oświadczeń pracodawcy o wypowiedzeniu im umów o pracę i w konsekwencji ocena, czy należy uwzględnić ich roszczenia o zasądzenie odszkodowań z tytułu niezgodnego z przepisami wypowiedzenia im umów o pracę.

Sąd Rejonowy w Ostrołęce zaskarżonym wyrokiem uwzględnił powyższe żądanie uznając, że odwołania zostały wniesione w odpowiednim terminie a wypowiedzeń dokonano z naruszeniem przepisu art. 41 kp. Sąd Okręgowy podziela to stanowisko.

Z akt sprawy wynika, iż wypowiedzenia umów o pracę zostały doręczone B. O. i S. K. w dniu 16.03.2011r., a W. J. w dniu 17.03.2011r., wszystkie pozwy zaś zostały wniesione w dniu 21.03.2011r. Ponadto kolejne wypowiedzenie umowy o pracę powód B. O. otrzymał w dniu 02.05.2011r., a pozew zawierający odwołanie od tego wypowiedzenia został złożony w dniu 05.05.2011r.

Poza sporem jest, że pracodawcą wszystkich powodów jest Urząd Gminy w N..

Poza sporem jest też, że pierwotnie wszyscy powodowie jako pozwanego w sprawie wskazali Burmistrza N., a żądanie pozwu skierowali przeciwko Urzędowi Gminy w N. dopiero na rozprawie w dniu 14.10.2011r. Na tej samej rozprawie Sąd Rejonowy na podstawie art. 194 § 1 kpc wezwał do udziału w sprawie w charakterze pozwanego Urząd Gminy N..

W ocenie Sądu Okręgowego w okolicznościach niniejszej sprawy Sąd Rejonowy słusznie uznał, że powodowie zachowali termin do wniesienia odwołań od wypowiedzeń umów o pracę.

Na poparcie swego stanowiska Sąd Rejonowy przytoczył odpowiednie orzecznictwo Sądu Najwyższego, a w szczególności na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 października 2010r., wydany w sprawie II PK 99/10 (LEX nr 687027). W wyroku tym SN stwierdził, że niewłaściwe oznaczenie strony pozwanej przy złożonej strukturze kompetencji pracodawczych, przy której inny podmiot jest uprawniony do nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, a inny wykonuje pozostałe czynności pracodawcze (wyplata wynagrodzenia, zapewnienie bhp), powod zachowuje termin do wniesienia pozwu, gdy co prawda niewłaściwe oznacza stronę pracodawczą, jednak z treści pozwu jednoznacznie wynika kto jest jego pracodawcą. Niewłaściwe oznaczenie strony pozwanej w pozwie powinno być zaś usunięte przez sąd pracy przy wstępnym badaniu sprawy (art. 130 § 1 zdanie drugie k.p.c. w związku z art. 467 k.p.c.).

Wskazać trzeba, że jedynie w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych przepisy kpc przewidują możliwość wstępnego badania sprawy. W przypadku spraw z zakresu prawa pracy celem wstępnego badania sprawy i czynności wyjaśniających jest m.in. usunięcie braków pozwu w zakresie prawidłowego oznaczenia strony pozwanej (wyrok SN z dnia 5 marca 2009r. II PK 213/08, OSNP 2010/19-20/235).

Sąd Okręgowy podziela w/w stanowisko Sądu Najwyższego, uwzględnia ono bowiem specyfikę spraw pracowniczych i złożoność reprezentacji pracodawcy w tego rodzaju sprawach.

Wskazać trzeba, że instytucja wstępnego badania sprawy ma szczególne znaczenie w przypadku, gdy z pozwu jednoznacznie wynika, jaki podmiot był pracodawcą osoby kwestionującej wypowiedzenie, a jednocześnie powod jako stronę pozwaną wskazuje inny podmiot. Wówczas obowiązkiem Sądu jest wyjaśnienie powyższej rozbieżności z urzędu, zaś w niniejszej sprawie Sąd Rejonowy (pierwotnie SR w Ostrowi M..) zaniechał tego obowiązku. We wszystkich pozwach wskazano, iż stroną pozwaną jest pracodawca. Jednocześnie podając nazwę pracodawcy błędnie określono go jako Burmistrza N.. Z pozwów jednoznacznie wynikało, że każdy z powodów kieruje roszczenie przeciwko pracodawcy, dlatego nie można mówić o uchybieniu terminowi do wniesienia odwołań od wypowiedzeń umów o pracę a Sąd Rejonowy miał prawo powołać się na wskazane w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku orzecznictwo Sądu Najwyższego. Przeciwnie stanowisko strony pozwanej jest więc niezasadne, bowiem nie można mówić o oderwaniu stanowiska Sądu Rejonowego od okoliczności tej konkretnej sprawy.

Sąd Okręgowy podziela również stanowisko Sądu I instancji stwierdzające, iż z art. 264 § 2 kp nie wynika, że warunkiem żądania przywrócenia do pracy lub odszkodowania jest właściwe oznaczenie pracodawcy. Elementem istotnym jest bowiem samo żądanie wniesione do sądu pracy w terminie 14 dni od doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Sąd Rejonowy także i w tym zakresie powołał się na stosowne orzecznictwo Sądu Najwyższego, w tym wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 czerwca 2012r., wydany w sprawie IIPK 262/11. Zauważyć przy tym należy, iż sam skarżący w apelacji przyznaje, że stan faktyczny w sprawie IIPK 262/11 jest tożsamy ze stanem faktycznym w niniejszej sprawie, dlatego w/w wyrok można odnieść do niniejszego postępowania.

Reasumując powyższe rozważania należy stwierdzić, że powodowie B. O., S. K. i W. J. pozwu wnieśli w terminie przewidzianym w art. 264 § 2 kp.

Zadaniem Sądu Rejonowego była wobec tego ocena, czy w sprawie zaistniały przesłanki do zasądzenia na rzecz każdego z powodów odszkodowania z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę z naruszeniem przepisów.

Sąd Rejonowy słusznie uznał, iż w sprawie zachodziły przesłanki do zasądzenia na rzecz każdego z powodów odszkodowania przewidzianego w art. 47¹kp, bowiem oświadczenia o wypowiedzeniu zostały złożone w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, spowodowanej niezdolnością do pracy, poświadczoną zwolnieniem lekarskim. Wypowiedzenia naruszały więc przepis art.41 kp.

W tej sytuacji każdemu z powodów należne było odszkodowanie.

Apelacja kwestionuje wysokość zasądzonych odszkodowań, są one jednak prawidłowe, bowiem mieszczą się w granicach przewidzianych przepisami.

Sąd Rejonowy przyznał każdemu z powodów odszkodowanie w wysokości dwukrotności otrzymywanego przez niego wynagrodzenia, którego wysokość ustalił w oparciu o zaświadczenia o zarobkach.

Sąd Rejonowy zasądził od pozwanego Urzędu Gminy w N. na rzecz powoda B. O., powoda S. K. i powoda W. J. odszkodowania w kwotach odpowiednio: 6.000zł brutto, 5.750zł brutto i 14.000 zł brutto.

Pozwany podnosił, że skoro okres wypowiedzenia w przypadku każdego z powodów wynosił 1 miesiąc, to odszkodowanie nie może przekraczać 1-miesięcznego wynagrodzenia.

Z tym stanowiskiem nie można się zgodzić. Funkcją odszkodowania przewidzianego w art. 47¹ k.p. jest kompensata szkody, jaką pracownik poniósł w związku z brakiem możliwości uzyskiwania wynagrodzenia na skutek bezprawnego rozwiązania umowy o pracę. Trzeba jednak podkreślić, że poniesienie przez pracownika uszczerbku majątkowego nie jest konieczną przesłanką dochodzenia odszkodowania. Przysługuje zatem również wtedy, gdy podejmuje on bezpośrednio po ustaniu stosunku pracy nowe zatrudnienie. Wówczas odszkodowanie jest pewnego rodzaju sankcją o charakterze zadośćuczynienia za naruszenie przez pracodawcę przepisów prawnych o wypowiedaniu umów o pracę. Widelkowe określenie wysokości odszkodowania oznacza zaś, że Sąd może orzec o odszkodowaniu w granicach przewidzianych w w/w przepisie. Ustawodawca nie wyjaśnia, jakie kryteria powinny być brane przy tym pod uwagę. Wprawdzie Sąd orzekający nie mógł zupełnie abstrahować od wielkości uszczerbku poniesionego przez pracownika, ale mógł uwzględniać także inne okoliczności związane z konkretnym przypadkiem, jak np. sytuację życiową pracownika.

Z akt sprawy wynika, że umowy o pracę wszystkich powodów uległy rozwiązaniu z dniem 30.04.2011r. a w przypadku powoda B. O. kolejne zakwestionowane wypowiedzenie zostało mu doręczone w dniu 02.05.2011r. a okres wypowiedzenia upłynął w dniu 30.06.2011r.

W niniejszej sprawie powodowie B. O. i W. J. po rozwiązaniu stosunku pracy byli bezrobotni, powód S. K. po rozwiązaniu stosunku pracy podjął zaś zatrudnienie w Straży Miejskiej w L. na czas określony od dnia 02.11.2011r. do dnia 30.05.2012r.

Z powyższego wynika, iż w ciągu 3 następujących miesięcy wszyscy powodowie pozostawali bez pracy i nie osiągnęli żadnych dochodów. Oczywiście jest, że gdyby nie dokonano im wypowiedzeń w okresie zwolnień lekarskich, przez pewien czas nadal byłiby pracownikami i otrzymywaliby świadczenia przysługujące pracownikom. Wypowiedzeń można byłoby im bowiem dokonać dopiero po powrocie do pracy po ustaniu zwolnień lekarskich lub rozwiązanie z nimi umów o pracę mogłoby nastąpić bez wypowiedzenia w trybie art. 53 § 1 pkt 1 kp.

Zgodnie z art. 47¹ kp odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Z przepisu tego wynika więc Sąd pracy może przyznać pracownikowi odszkodowanie za czas dłuższy niż okres wypowiedzenia, z tym, że nie może ono przekroczyć wynagrodzenia za okres 3 miesięcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 kwietnia 2009r., I BP 17/08, LEX nr 746162). Podobnie Sąd Najwyższy wypowiedział się w wyroku z dnia 7 grudnia 2011r., (...) 76/11, LEX nr 1165994).

Mając powyższe na uwadze należy uznać, że Sąd I instancji zasądził na rzecz każdego z powodów odszkodowanie we właściwej wysokości. Odszkodowanie w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia mieści się bowiem w limicie przewidzianym w art. 47¹ kp, uwzględnia również sytuację życiową każdego z nich i fakt utraty dochodów przez okres, za który otrzymali odszkodowanie. Sąd Rejonowy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku wskazał, na jakich dowodach osobowych oraz dowodach z dokumentów oparł się ustalając sytuację materialną każdego z powodów po upływie okresów wypowiedzeń, a ustalenia te nie są kwestionowane w apelacji. Zauważyć też trzeba, że wbrew zarzutom apelacji to pozwany ponosi odpowiedzialność za zaistniałą sytuację i utratę dochodów powodów, to on bowiem dokonał wypowiedzeń sprzecznie z przepisami prawa pracy.

Z tych względów Sąd Okręgowy uznał, iż apelacja pozwanego Urzędu Miasta N. jest niezasadna, co skutkowało jej oddaleniem w oparciu o art. 385 kpc.

Ponieważ apelacja została oddalona, powodom reprezentowanym przez profesjonalnego pełnomocnika należy był zwrot kosztów zastępstwa prawnego. O powyższym orzeczono w oparciu o art. 98 kpc. Na koszty te składają się koszty zastępstwa prawnego za II instancję w kwocie po 60zł, ustalone w oparciu o 12 ust. 1 pkt 1 i § 13 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu.

Orzekając w tym zakresie Sąd Okręgowy miał na uwadze stanowisko Sądu Najwyższego, zawarte w postanowieniu z dnia 7 grudnia 2011r. (II PZ 31/11, LEX nr 1130162) stwierdzające, iż podstawę zasądzenia przez sąd opłaty za czynności adwokata z tytułu zastępstwa prawnego w sprawie ze stosunku pracy o odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 § 1 w związku z art. 58 k.p., stanowi stawka minimalna określona w § 12 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu. Zasada ta - aczkolwiek wprost dotyczy wynagrodzenia adwokata oraz sprawy o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia - odnosi się również do opłaty z tytułu zastępstwa prawnego w sprawie o odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 § 1 w związku z art. 47¹ k.p.

Z tych względów orzeczono jak w sentencji.