

Sygn. akt IV P 7/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 grudnia 2016 roku

Sąd Rejonowy - Sąd Pracy w B. Wydział IV Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący : Sędzia SR B. G.

Ławnicy: A. M., L. Ś.

Protokolant: Wiesława Rudzka

po rozpoznaniu w dniu 15 grudnia 2016 roku w Bełchatowie

na rozprawie

sprawy z powództwa L. S. (1)

przeciwko (...)

z ograniczoną odpowiedzialnością w B.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

1. przywraca powoda L. S. (1) do pracy w pozwanym (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w B. na poprzednich warunkach;

2. zasądza od pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w B. na rzecz powoda L. S. (2) kwotę 60.751,27 zł (sześćdziesiąt tysięcy siedemset pięćdziesiąt jeden złotych dwadzieścia siedem groszy) tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, pod warunkiem podjęcia pracy w wyniku przywrócenia;

3. oddala powództwo w pozostałej części;

4. zasądza od pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w B. na rzecz powoda L. S. (1) kwotę 6.471,00 zł (sześć tysięcy czterysta siedemdziesiąt jeden złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kwotę 3.762,00 zł (trzy tysiące siedemset sześćdziesiąt dwa złote 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt IV P 7/16

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 18 stycznia 2016 roku, skierowanym przeciwko (...)

z ograniczoną odpowiedzialnością w B., L. S. (1) wniósł

o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę, w razie upływu okresu wypowiedzenia o przywrócenie do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, że łączyła go z pozwaną Spółką umowa o pracę na czas nieokreślony. Na podstawie tej umowy miał czasowo wykonywać czynności Zarządu Spółki, a następnie funkcję Prezesa Zarządu Spółki. W dniu

30 grudnia 2014 roku Rada Nadzorcza pozwanej odwołała powoda z funkcji Prezesa Zarządu pozwanej. W dniu 12 stycznia 2016 roku pozwany dokonał wypowiedzenia powodowi umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie w dniu 30 kwietnia 2016 roku. Jako przyczynę pracodawca wskazał fakt odwołania powoda

z funkcji Prezesa Zarządu Spółki. L. S. (1) podnosił, że pozwana dokonała wypowiedzenia mu umowy o pracę pomimo ustawowego zakazu wypowiedzania pracownikom umów w okresie ochronnym, o którym mowa w art. 39 kp. Pozwany nie zaproponował powodowi innego stanowiska pracy.

W odpowiedzi na pozew z dnia 17 maja 2016 roku pozwane (...) Sp. z o.o. w B., reprezentowane przez profesjonalnego pełnomocnika, wniosło o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów postępowania z wyodrębnieniem kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu strona pozwana wskazała, że w okresie w którym powód pełnił funkcję Prezesa Zarządu pozwanej Spółki korzystał z urlopu bezpłatnego u innego pracodawcy – w Zakładzie (...) Sp. z o.o., w którym w okresie bezpośrednio poprzedzającym był zatrudniony na stanowisku Kierownika Biura (...). W tej sprawie zostało zawarte porozumienie pracodawców. Na mocy tego porozumienia dotychczasowy pracodawca udzielił powodowi urlopu bezpłatnego na czas zajmowania stanowiska Prezesa Zarządu pozwanej Spółki i zobowiązał się do dopuszczenia powoda do pracy w każdym przypadku rozwiązania z nim umowy o pracę z nowym pracodawcą. Pracownik wyraził zgodę na te warunki. Postanowienia tego porozumienia po rozwiązaniu umowy o pracę z powodem przez pozwaną Spółkę zostały wykonane, bowiem powód powrócił do pracy w Zakładzie (...) Sp. z o.o.

Zdaniem pozwanego wyklucza to możliwość dochodzenia roszczenia o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę.

W toku procesu strony reprezentowane przez profesjonalnych pełnomocników podtrzymały swoje stanowiska w sprawie.

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy ustalił następujący stan faktyczny:

L. S. (1) jest zatrudniony w Zakładzie (...) Sp. z o.o. w B. od 12 listopada 2003 roku na stanowisku Kierownika Biura (...).

(okoliczność bezsporna)

Od 11 kwietnia 2012 roku powód został zatrudniony w (...) Spółce z o.o. w B. w celu czasowego wykonywania czynności Zarządu Spółki na podstawie umowy o pracę zawartej na czas do odwołania nie dłużej niż na okres trzech miesięcy. L. S. (1) posiada licencję w zakresie zarządzania nieruchomościami.

(dowód: umowa o pracę – w aktach osobowych powoda, część B; świadectwo nadania licencji zawodowej – akta osobowe powoda, część A)

Aneks nr (...) z dnia 29 czerwca 2012 roku zmieniono postanowienia umowy o pracę z dnia 11 kwietnia 2012 roku w ten sposób, że umowa pomiędzy stronami zawarta została na czas nieokreślony, a powód został zatrudniony na stanowisku Prezesa Zarządu pozwanej Spółki w pełnym wymiarze czasu pracy .

(dowód: aneks nr (...) – w aktach osobowych powoda, część B)

Następnie w dniu 12 lipca 2012 roku zostało zawarte porozumienie pracodawców pomiędzy Zakładem (...) Spółką z o.o. w B., zwanym dotychczasowym pracodawcą i (...) Spółką z o.o.

w B., znanym nowym pracodawcą. Na mocy tego porozumienia dotychczasowy pracodawca udzielił powodowi urlopu bezpłatnego od dnia 12 lipca 2012 roku na czas zajmowania stanowiska Prezesa w (...) Sp. z o.o. w B.. Jednocześnie dotychczasowy pracodawca zobowiązał się do dopuszczenia powoda do pracy po urlopie bezpłatnym na stanowisko poprzednio zajmowane u dotychczasowego pracodawcy lub równorzędne. Powód zaakceptował warunki porozumienia i wyraził zgodę na udzielenie urlopu bezpłatnego na czas zajmowania stanowiska Prezesa (...) Spółki z o.o. w B., co potwierdził własnoręcznym podpisem.

(dowód: porozumienie pracodawców – w aktach osobowych powoda, część B)

Uchwałą Nr 2/2014 z dnia 30 grudnia 2014 roku Rada Nadzorcza (...) Spółki z o.o. w B. odwołała L. S. (1) z funkcji Prezesa Zarządu. Rada Nadzorcza pozwanego pracodawcy nie miała żadnych zarzutów względem osoby powoda i nie zgłaszała uwag do jego pracy.

(dowód: uchwała nr 2/2014 – k. 7; zeznania powoda L. S. (1) – k. 26 w zw. z k. 71, k. 71; zeznania świadka P. T. – k. 37)

W okresie od 30 grudnia 2014 roku do 12 czerwca 2015 roku i od 15 czerwca 2015 roku do 11 stycznia 2016 roku powód przebywał na zwolnieniu lekarskim.

(dowód: świadectwo pracy – w aktach osobowych powoda, część B)

Oświadczeniem z dnia 12 stycznia 2016 roku pozwane (...) Spółka z o.o. w B. rozwiązała z powodem umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął dnia 30 kwietnia 2016 roku. Jako przyczynę wypowiedzenia powodowi umowy o pracę pracodawca wskazał odwołanie powoda z funkcji Prezesa Zarządu (...) Spółki z o.o. w B. uchwałą Rady Nadzorczej (...) Sp. z o.o. nr (...) z dnia 30 grudnia 2014 roku. Jednocześnie Spółka wskazała, że nie posiada możliwości zatrudnienia powoda na innym stanowisku z powodu braku wolnych etatów.

(dowód: oświadczenie o rozwiązaniu umowy – w aktach osobowych powoda, część B)

Miesięczne wynagrodzenie powoda w pozwanym zakładzie, obliczone jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy wynosiło 12.841,17 zł.

(dowód: zaświadczenie – k. 49)

Od dnia 1 maja 2016 roku L. S. (1), po urlopie bezpłatnym, ponownie podjął pracę w Zakładzie (...) Spółce z o.o. w B. na wcześniejszych warunkach zatrudnienia, jako Kierownik Biura (...) z miesięczną stawką wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 4.343,00 zł, dodatkiem funkcyjnym w wysokości 250,00 zł oraz dodatkiem stażowym w kwocie 148,00 zł i premią uznaniową.

(dowód: pismo (...) Sp. z o.o. – k. 53)

L. S. (1) urodził się (...). W dniu wręczenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę powód miał ukończone 63 lata. Powód od 1.09.1973 roku pozostaje w zatrudnieniu.

(okoliczność bezsporna, kwestionariusz osobowy – w aktach osobowych powoda, część A)

Pozwana Spółka jest małym zakładem pracy, zatrudnia 10 osób.

W listopadzie 2015 roku zatrudniła pracownika na stanowisku referenta ds. administracyjnych.

(dowód: zeznania świadka I. B. – k. 44, zeznania pozwanego S. C. – k. 26 w zw. z k. 71, k. 71-72; umowy o pracę – k. 62-64)

Ustalenia faktyczne w niniejszej sprawie poczyniono w oparciu

o dokumenty złożone do akt sprawy oraz zawarte w aktach osobowych powoda, a także na podstawie zeznań stron i świadków.

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy zważył co następuje:

Stosownie do postanowień art. 44 kp pracownik może wnieść odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę. Odwołanie wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę (art. 264 § 1 kp).

W myśl przepisu art. 45 § 1 kp w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia lub o przywróceniu do pracy (gdy umowa uległa już rozwiązaniu). Wypowiedzenie jest nieuzasadnione, jeżeli nie opiera się na ważnych i rzeczywistych przyczynach.

Wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania umowy o pracę. Przyczyny uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę na czas nie określony mogą leżeć zarówno po stronie pracownika, jak i po stronie pracodawcy, albo też po obu stronach łącznie. Gdy chodzi o pracownika mogą być przez niego zawinione, albo niezawinione. Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w ramach art. 45 § 1 kp powinna być dokonana nie tylko z uwzględnieniem interesów pracownika związanych ze stosunkiem pracy, ale także z uwzględnieniem słusznego interesu zakładu pracy, który należy oceniać w powiązaniu z istotą i celem stosunku pracy.

W myśl art. 30 § 4 kp w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego wymóg ten oznacza, że wymieniona w oświadczeniu przyczyna wypowiedzenia powinna być prawdziwa i konkretna.

W przedmiotowej sprawie pozwany pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę za wypowiedzeniem, a jako przyczynę wypowiedzenia wskazał odwołanie powoda z funkcji Prezesa Zarządu (...) Spółki z o.o. w B. uchwałą Rady Nadzorczej (...) Sp. z o.o. nr (...) z dnia 30 grudnia 2014 roku. Jednocześnie w oświadczeniu wskazał, że nie posiada możliwości zatrudnienia powoda na innym stanowisku z powodu braku wolnych etatów.

Powód podnosił, że rozwiązanie z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem narusza przepis art. 39 kp.

Wskazać należy, że przepisy prawa pracy zawierają zakazy rozwiązywania umów o pracę z określonymi kategoriami pracowników. Jeden z tych zakazów został sprecyzowany w art. 39 kp.

W ocenie Sądu powód korzysta z ochrony, o której mowa w art. 39 kp. Przepis ten stanowi, że pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku.

Przez określony w art. 39 kp wiek emerytalny należy rozumieć wiek określony w przepisach emerytalnych, umożliwiające nabycie uprawnień emerytalnych z mocy prawa. Ochroną przed wypowiedzeniem objęty jest więc pracownik, który z chwilą osiągnięcia wieku odpowiedniego dla swojego rodzaju zatrudnienia będzie miał na mocy obowiązujących przepisów możliwość uzyskania prawa do emerytury (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 września 2014 r., II PK 283/13, LEX nr 1551338). W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalili się poglądy, że użyte w art. 39 k.p. pojęcie wieku emerytalnego należy utożsamiać nie tylko z powszechnym wiekiem emerytalnym określonym w przepisach ustawy emerytalnej, ale także z obniżonym wiekiem emerytalnym przewidzianym w przepisach emerytalnych dla niektórych grup ubezpieczonych. (por. wyroki z dnia 8 lipca 2008 r., I PK 309/07, OSNP 2009 nr 23-24, poz. 308; z dnia 5 maja 2011 r., II PK 282/10, OSNP 2012 nr 11-12, poz. 140).

Przepis art. 39 reguluje zakres ochrony pracowników przed wypowiedzeniem umowy o pracę ograniczony do osiągnięcia wieku emerytalnego, ale pod warunkiem, że z jego osiągnięciem pracownik uzyska prawo do emerytury.

Przewidziany 4-letni okres ochronny dotyczy wyłącznie emerytury z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Zakaz wypowiedziania odnosi się również do wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy na podstawie art. 42 kp.

O objęciu pracownika okresem ochronnym decyduje data kalendarzowa spełnienia wymaganych warunków, a więc pismo wypowiedzające nie może być doręczone po tej dacie.

Odnosząc powyższe rozważania do stanu faktycznego sprawy należy wskazać, że powód urodził się (...). Zgodnie z art. 24 ust. 1b pkt 16 ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 17 grudnia 1998 roku (j. t. Dz. U. z 2016 r. poz. 887) wiek emerytalny dla mężczyzn urodzonych w okresie od dnia 1 października 1952 r. do dnia 31 grudnia 1952 r. (czyli dla powoda) wynosi co najmniej 66 lat i 8 miesięcy. Wskazany w art. 39 kp okres ochronny u powoda rozpoczął się więc w chwili ukończenia przez niego 62 lat i 8 miesięcy, co nastąpiło w dniu 13 lipca 2015 roku. Jednocześnie okres zatrudnienia umożliwia L. S. (1) uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem wieku 66 lat i 8 miesięcy. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zostało powodowi doręczone w dniu 12 stycznia 2016 roku, a zatem w okresie ochronnym, o którym mowa w art. 39 kp.

Przedstawione powyżej okoliczności świadczą o naruszeniu przez pozwanego pracodawcę przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę.

Powód z dwóch alternatywnych roszczeń wskazanych w art. 45 kp wybrał przywrócenie do pracy. W przypadku pracownika podlegającego szczególnej ochronie prawnej, któremu niezgodnie z prawem wypowiedziano umowę o pracę, sąd pracy nie ma możliwości zasądzenia odszkodowania zamiast wydawania orzeczenia o przywróceniu do pracy (art. 45 § 3 kp).

W uchwale podjętej w składzie 7 sędziów z dnia 16.05.2012 r. (III PZP 3/12, OSNP 2012, Nr 23–24, poz. 279) Sąd Najwyższy zajął stanowisko, że

w przypadku rozwiązania z naruszeniem prawa umowy o pracę z odwołanym członkiem zarządu spółki kapitałowej, nie jest wyłączone roszczenie

o przywrócenie do pracy. Sąd ten wskazał, że ustanie stosunku korporacyjnego w spółce kapitałowej nie prowadzi do automatycznego ustania stosunku pracy, chyba że chodzi o terminową umowę o pracę zawartą na czas pełnienia przez pracownika funkcji w zarządzie spółki.

Do rozwiązania stosunku pracy wiążącego pracownika ze spółką konieczne jest podjęcie dodatkowych czynności – wypowiedzenie umowy o pracę.

W przypadku pracownika podlegającego szczególnej ochronie prawnej, któremu niezgodnie z prawem wypowiedziano umowę o pracę, sąd pracy nie ma możliwości zasądzenia odszkodowania zamiast wydawania orzeczenia o przywróceniu do pracy, chyba że znajdzie podstawę do zastosowania art. 477¹ kpc, albowiem sprzeciwia się temu art. 45 § 3 kp. W praktyce zatem sąd pracy jest związany żądaniem przywrócenia do pracy zgłoszonym przez pracownika, korzystającego ze szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy, byłego członka zarządu spółki, wtedy gdy z ustaleń faktycznych wynika,

że odwołanie z zarządu nastąpiło na skutek okoliczności niezwiązanych

z zawinionym, nienależytym wykonywaniem przez pracownika obowiązków organizacyjnych i zarazem pracowniczych. W tym przypadku jednak przywrócenie do pracy powoduje reaktywowanie formalnej więzi prawnej z pracodawcą, bez faktycznego wykonywania pracy, a więc powrót na stanowisko odwołanego członka zarządu, chyba że strony dojdą do porozumienia w zakresie zmiany warunków pracy.

Jak wynika z materiału dowodowego okoliczność ta nie miała miejsca

w sprawie, prawodawca bowiem nie miał żadnych uwag do pracy L. S. (1) i jego odwołanie z funkcji prezesa zarządu nastąpiło na skutek okoliczności nie związanych z nienależytym wykonywaniem obowiązków przez powoda.

W kontekście powyższych ustaleń i rozważań nie zasługuje na uwzględnienie zarzut strony pozwanej sprzeczności z zasadami współżycia społecznego żądania przywrócenia powoda do pracy (art. 8 kp) ani też zastosowanie w przedmiotowej sprawie art. 477¹ kp, które musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami leżącymi po stronie

pracownika, co w przedmiotowej sprawie w ogóle nie miało miejsca. Rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło w sposób automatyczny z naruszeniem przez pozwaną przepisu art. 39 kp. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem na zasady współzycia społecznego nie może powoływać się podmiot, który swoim zachowaniem sam narusza te zasady.

Mając powyższe na uwadze, Sąd na podstawie art. 45 § 1 kp uwzględnił powództwo o przywrócenie do pracy, o czym orzekł w punkcie 1. wyroku.

W przedmiotowej sprawie powód dochodził także wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy.

Zgodnie z treścią 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 (...) wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy.

W zakresie tego roszczenia strona pozwana podnosiła, że zgłoszenie tego roszczenia w okolicznościach sprawy jest nadużyciem prawa podmiotowego, bowiem powód pozostawał jednocześnie w dwóch stosunkach pracy w jednoosobowych spółkach utworzonych na majątku Gminy M. B..

Sąd uznał, że również w odniesieniu do tego roszczenia nie zasługuje na uwzględnienie zarzut strony pozwanej sprzeczności z zasadami współzycia społecznego żądania powoda zasądzenia wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy. Zarzut ten jest nieuzasadniony z przyczyn, o których mowa we wcześniejszych rozważaniach dotyczących tożsamego zarzutu względem roszczenia o przywrócenie do pracy. Nadto nie można pomijać faktu, że wynagrodzenie osiągane przez powoda ze stosunku pracy z Zakładem (...) Sp. z o.o. w B. jest niemal trzykrotnie niższe od wynagrodzenia, jakie otrzymywał w pozwanej Spółce.

Sąd podzielił natomiast pogląd strony pozwanej w zakresie zmniejszenia wynagrodzenia powoda za czas pozostawania bez pracy o uzyskane z tytułu zatrudnienia w Zakładzie (...).

z o.o. w B., uzasadniony stanowiskiem Sądu Najwyższego zawartym w wyroku z dnia 11 maja 2005 roku w sprawie III PK 38/05 (OSNAPiUS 2005 nr 23, poz. 377). W wyroku tym Sąd Najwyższy przyjął, że wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy pracownika kuratorium oświaty przywróconego do pracy (art. 47 kp) podlega zmniejszeniu

o wynagrodzenie uzyskane w tym czasie za pracę nauczyciela w szkole, do której powrócił z urlopu bezpłatnego udzielonego na okres pracy w kuratorium. Natomiast w uzasadnieniu orzeczenia Sąd Najwyższy wskazał,

iż „w rozpoznawanej sprawie sytuacja jest szczególna w tym sensie, że powód przed rozwiązaniem umowy o pracę z Kuratorium pozostawał w dwóch stosunkach pracy. Jeden z nich - z Kuratorium - był realizowany, a drugi - ze szkołą która urlopowwała powoda na czas pracy w Kuratorium - pozostawał w zawieszeniu. Z chwilą rozwiązania stosunku pracy z Kuratorium ustało zawieszenie stosunku pracy ze szkołą. Od tej daty powód był nie tylko uprawniony, ale także zobowiązany do powrotu do pracy w tej szkole. Nie ponosił on ryzyka znalezienia nowej pracy po rozwiązaniu stosunku pracy z Kuratorium. Skreślenie w 1996 r. przepisu art. 47 § 2 kp miało do spełnienia dwa zasadnicze cele. Likwidacja zaliczania na poczet wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy (w rozumieniu art. 47 kp) wynagrodzenia uzyskanego przez pracownika u innego pracodawcy nastąpiła głównie w celu niepozbawienia pracownika motywacji do podjęcia nowego zatrudnienia w okresie następującym bezpośrednio po rozwiązaniu stosunku pracy. Ten motyw w ogóle nie odnosi się do powoda, który w tym czasie był obowiązany do podjęcia pracy w szkole. Drugi cel łączył się z represyjną funkcją obowiązku zapłaty pracownikowi wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Sankcja ta nie powinna być łagodzona przez to, że pracownik otrzymał od innego pracodawcy wynagrodzenie za pracę, którą podjął wskutek własnej inicjatywy i zapobiegliwości. To on powinien odnieść korzyść z tego tytułu, a nie pracodawca, który rozwiązał stosunek pracy z naruszeniem prawa. Jednakże w rozpoznawanej sprawie sytuacja jest inna. Rozwiązując stosunek pracy z powodem Kuratorium wiedziało, że powód nie pozostanie bez pracy, lecz wróci do szkoły i będzie uzyskiwał wynagrodzenie za pracę. Trzeba przy tym dodać, że u obu pracodawców pieniądze na wynagrodzenie pochodzą z budżetu Państwa. Kuratorium jest finansowane bezpośrednio z budżetu, a szkoła - przynajmniej w istotnym zakresie - pośrednio przez dotację na rzecz prowadzącej ją gminy. Dlatego Sąd Najwyższy uważa, iż sytuacja

prawna powoda jest bliższa tej, w której pracownik podejmuje pracę u tego pracodawcy, który z nim rozwiązał stosunek pracy niż sytuacji, w której praca jest wykonywana na rzecz innego pracodawcy. Powód ma więc prawo do wynagrodzenia z art. 47 kp w wysokości różnicy między wynagrodzeniem przysługującym mu w Kuratorium a wynagrodzeniem uzyskanym z tytułu pracy w szkole”.

Stan faktyczny niniejszej sprawy jest analogiczny. L. S. (1) pozostawał w dwóch stosunkach pracy, gdzie był zatrudniony przez komunalne Spółki. Był zatrudniony w Zakładzie (...) Sp. z o.o. w B., gdzie otrzymał urlop bezpłatny na czas sprawowania funkcji Prezesa Zarządu pozwanej Spółki. Na mocy porozumienia pomiędzy pracodawcami, które powód zaakceptował, miał zagwarantowany powrót do pracy w każdym przypadku rozwiązania z nim umowy o pracę z pozwanym pracodawcą. Postanowienia tego porozumienia po rozwiązaniu umowy o pracę z powodem przez pozwaną Spółkę zostały wykonane, bowiem powód powrócił do pracy w Zakładzie (...) i (...) Sp. z o.o. Nie musiał zatem szukać pracy i po upływie okresu wypowiedzenia powrócił do pracy na wcześniejszych warunkach zatrudniania.

Różnica pomiędzy wynagrodzeniem powoda otrzymywanym

w (...) Sp. z o.o., a wynagrodzeniem w (...) sp. z o.o. stanowi kwotę 8.100,17 zł miesięcznie (12.841,17 zł – 4.741,00 zł). Na dzień zamknięcia rozprawy czas pozostawania bez pracy powoda, w rozumieniu art. 47 kp wynosił 7 i pół miesiąca. Całość wynagrodzenia powoda za czas pozostawania bez pracy wynosiłaby 96.308,77 zł, a po zmniejszeniu o wynagrodzenie pobrane w (...) Sp. z o.o. zamyka się kwotą 60.751,27 zł.

Mając na uwadze powyższe Sąd uwzględnił powództwo w kwocie 60.751,27 zł, o czym orzekł w pkt 2. wyroku. W pozostałym zakresie powództwo oddalił (pkt 3 wyroku).

Powód w zakresie roszczenia o przywrócenie do pracy wygrał proces w całości. W części dotyczącej wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy wygrał proces co do zasady, natomiast co do wysokości wygrał w 63 %. Dlatego o kosztach postępowania w tej części orzeczono na podstawie art. 100 kpc, wyrażającego zasadę stosunkowego rozdzielenia kosztów. Koszty procesu obejmowały opłatę od pozwu w kwocie 4.300 zł oraz koszty zastępstwa procesowego. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego Sąd ustalił na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 i 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804 ze zm.), biorąc pod uwagę, w części dotyczącej roszczenia o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, odsetek uwzględnienia powództwa.