

Sygn. akt VI P 533/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 października 2017 roku

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: SSR Maria Sałacińska

Ławnicy: Bogumiła Krzywińska

Irena Sikorska

Protokolant: protokolant sądowy Lena Fremmel

po rozpoznaniu w dniu 20 września 2017 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa R. K.

przeciwko (...)w W.

o odszkodowanie, nagrodę jubileuszową, wynagrodzenie

1. oddała powództwo;
2. zasądza na rzecz pozwanej (...)w W. od powoda R. K. kwotę 3.600,00 zł (słownie: trzy tysiące sześćset złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Bogumiła Krzywińska SSR Maria Sałacińska Irena Sikorska

Sygn. akt VI P 533/16

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 11 października 2016 roku (data prezentaty) powód R. K. wniósł o uznanie, że wygaśnięcie umowy o pracę zawartej pomiędzy nim a pozwaną (...)w W. nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, zasądzenie od pozwanej na jego rzecz odszkodowania za okres wypowiedzenia, czyli za trzy miesiące, zasądzenie od pozwanej na jego rzecz nagrody za 40-lecie pracy w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia oraz zasądzenie na jego rzecz od pozwanej kosztów postępowania według norm przepisanych. Jako pozwanego powód wskazał (...)w W..

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że był zatrudniony w (...)w W. od 1 października 2006 roku, w tym od 1 października 2008 roku na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony na stanowisku adiunkta. Powód podał, że otrzymał od pozwanej informację, że w związku z niezaproponowaniem mu nowych warunków pracy i płacy z dniem 31 sierpnia 2016 roku jego stosunek pracy wygasa na mocy art. 5 ust. 2 ustawy o utworzeniu (...). Powód wskazał, że powyższa informacja nie może stanowić dokumentu prawnego rozwiązującego umowę o pracę, ponadto rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło przed egzaminami poprawkowymi oraz obronami prac doktorskich, co jest sprzeczne z ustawą – Prawo o szkolnictwie wyższym. Powód wskazał dalej, że w wydanym mu świadectwie pracy błędnie określono końcowy dzień trwania jego stosunku pracy, bowiem na podstawie owego art. 5 ust. 2 ustawy o utworzeniu (...)dnem zakończenia jego stosunku pracy powinien być 1 września 2016 roku, a nie 31 sierpnia 2016 roku, wobec czego powinien on nabyć prawo do wszelkich składników wynagrodzenia za miesiąc wrzesień 2016 roku,

zgodnie z ustawą – Prawo o szkolnictwie wyższym. Powód podniósł również, że sama likwidacja (...)nie powinna być okolicznością powodującą ustanie stosunku pracy w trybie wygaśnięcia, tym bardziej, że nowo powstała (...)przejęła wszelkie zobowiązania i prawa (...). Powód dalej dodał, że dnia 16 września 2016 roku nabył prawo do otrzymania nagrody jubileuszowej za 40-letni okres pracy w wysokości 300% wynagrodzenia miesięcznego.

Pismem procesowym z dnia 31 października 2016 roku powód zmodyfikował powództwo i je sprecyzował wskazując, iż wnosi o zasądzenie od pozwanej na jego rzecz kwoty 4.920,00 zł tytułem wynagrodzenia za pracę za wrzesień 2016 roku, kwoty 14.760,00 zł tytułem odszkodowania za okres wypowiedzenia oraz kwoty 12.300,00 zł tytułem nagrody jubileuszowej.

(pozew – k. 1 – 5, pismo procesowe z dnia 31.10.2016r. – k. 22 - 23)

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu swego stanowiska pozwana wskazała, że stosunek pracy powoda wygasł z mocy prawa i nie było obowiązku dodatkowego wręczenia powodowi jakiegokolwiek dokumentu rozwiązującego umowę o pracę, a w szczególności oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. Ponadto pozwana podniosła, że stosunek pracy powoda wygasł z dniem 31 sierpnia 2016 roku, bowiem dwumiesięczny termin na ustanie stosunku pracy wynikający z ustawy o utworzeniu (...)nie powinien być liczony według reguł z art. 112 Kodeksu cywilnego, ale według reguł obowiązujących w prawie pracy, które przewidują ustanie stosunku pracy na ostatni dzień dwumiesięcznego terminu.

(odpowiedź na pozew – k. 28 – 30 verte)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód R. K. był zatrudniony w (...)w W. początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 1 października 2006 roku do dnia 30 września 2007 roku, następnie na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 1 października 2007 roku do dnia 30 września 2008 roku oraz od dnia 1 października 2008 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Powód był zatrudniony na stanowisku adiunkta. Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 5.316,00 zł brutto.

(dowód: umowy o pracę powoda – k. 6 – 8, zaświadczenie o wynagrodzeniu – k. 31)

Pismem z dnia 31 sierpnia 2016 roku powód został poinformowany o tym, że na podstawie art. 5 ust. 2 ustawy z dnia 20 maja 2016 roku o utworzeniu (...)oraz w związku z niezaproponowaniem mu nowych warunków pracy i płacy z dniem 31 sierpnia 2016 roku wygasa jego stosunek pracy z (...)w W.. Powód nie otrzymał żadnego oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu, czy o rozwiązaniu w innym trybie jego stosunku pracy, otrzymał jedynie informację o wygaśnięciu jego stosunku pracy.

Pismem z dnia 20 września 2016 roku skierowanym przez Ministerstwo Obrony Narodowej do Rektora Komendanta (...) wskazano, że jako dzień wygaśnięcia stosunku pracy z pracownikami (...), którym nie zaproponowano nowych warunków pracy należy traktować dzień 31 sierpnia 2016 roku.

(dowód: pismo z dnia 31.08.2016r. – k. 10, zeznania powoda R. K. – protokół rozprawy z dnia 20.09.2017r. od 00:10:58 do 00:21:09, pismo MON z dnia 20.09.2016r. – k. 35 – 35 verte)

Powód otrzymał dnia 7 września 2016 roku od pracodawcy świadectwo pracy, w którym wpisano okres jego zatrudnienia od dnia 1 października 2006 roku do dnia 31 sierpnia 2016 roku oraz, że stosunek pracy ustał w wyniku wygaśnięcia na podstawie art. 5 ust. 2 ustawy z dnia 20 maja 2016 roku o utworzeniu (...).

Powód skierował do pozwanego wnioski o sprostowanie owego świadectwa pracy poprzez wpisanie, iż był on zatrudniony do dnia 1 września 2016 roku. Jednocześnie powód wraz z tym wnioskiem wezwał pozwanego do zapłaty na jego rzecz wynagrodzenia za pracę za miesiąc wrzesień 2016 roku oraz nagrody jubileuszowej za 40-lecie pracy.

Pracodawca pismem z dnia 28 września 2016 roku odmówił sprostowania świadectwa pracy oraz wypłaty kwot wskazanych przez powoda.

Powodowi została przez pozwanego wypłacona odprawa pieniężna w związku z wygaśnięciem jego stosunku pracy.

(dowód: świadectwo pracy – k. 11 – 11 verte, wniosek o sprostowanie świadectwa pracy wraz z wezwaniem do zapłaty – k. 12 – 14, pismo z dnia 28.09.2016r. – k. 15, zeznania powoda R. K. – protokół rozprawy z dnia 20.09.2017r. od 00:10:58 do 00:21:09)

Powód przed zatrudnieniem u pozwanego pełnił służbę w wojsku polskim w okresie od 16 września 1976 roku do 30 września 2006 roku.

(dowód: świadectwo służby – k. 18 – 20 verte)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o dowody z: umów o pracę powoda – k. 6 – 8, zaświadczenia o wynagrodzeniu – k. 31, pisma z dnia 31.08.2016r. – k. 10, pisma MON z dnia 20.09.2016r. – k. 35 – 35 verte, świadectwa pracy – k. 11 – 11 verte, wniosku o sprostowanie świadectwa pracy wraz z wezwaniem do zapłaty – k. 12 – 14, pisma z dnia 28.09.2016r. – k. 15, świadectwa służby – k. 18 – 20 verte. Prawdziwość powyższych dokumentów nie była kwestionowana przez strony w toku postępowania. Jednocześnie Sąd zauważył, że nie jest związany co do oceny prawnej wyrażonej w piśmie z k. 35 akt sprawy.

Sąd również oparł się na zeznaniach powoda R. K., które zostały uznane za wiarygodne w całości co do stwierdzeń powoda o faktach.

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie były roszczenia powoda o zasądzenie na jego rzecz wynagrodzenia za pracę za wrzesień 2016 roku, odszkodowania za okres wypowiedzenia oraz nagrody jubileuszowej, a także o uznanie, że rozwiązanie umowy o pracę pomiędzy stronami nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa.

Pierwszą kwestią, która musi być w niniejszej sprawie rozstrzygnięta jest kwestia prawidłowej daty ustania stosunku pracy powoda. Powód był zatrudniony w (...). Zgodnie z art. 3 ustawy o utworzeniu (...)(Dz. U. z 2016r., poz. 906, ze zm.) z dniem 30 września 2016 r. znosi się (...), z kolei art. 1 ust. 1 tej ustawy wskazuje, że tworzy się z dniem 1 października 2016 r. (...), która zgodnie z art. 4 ust. 2 przejmuje z dniem utworzenia prawa i zobowiązania (...). Oznacza to więc, że (...)jest następcą prawnym zlikwidowanej (...). Jednocześnie ustawa tworząca (...)zawiera specjalną regulację dotyczącą wygaśnięcia stosunków pracy osób zatrudnionych w (...). Zgodnie z art. 5 ust. 2 ustawy o utworzeniu (...)stosunki pracy z pracownikami, o których mowa w ust. 1 pkt 2 (czyli z pracownikami (...)), wygasają po upływie 2 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy, jeżeli przed upływem tego terminu nie zostaną im zaproponowane nowe warunki pracy i płacy albo w razie nieprzyjęcia nowych warunków pracy i płacy. Zgodnie z kolei z art. 9 tej ustawy wchodzi ona w życie z dniem 1 lipca 2016 roku.

Kluczowym zagadnieniem w niniejszej sprawie było liczenie terminu dwumiesięcznego wskazanego w art. 5 ust. 2 omawianej ustawy. Z jednej strony powód argumentował, że termin ten powinien być liczony w oparciu o art. 112 KC stosowany na podst. art. 300 KP – w tej sytuacji termin upłynąłby z dniem 1 września 2016 roku i to byłby ostatni dzień pracy powoda w pozwanej(...). Z drugiej zaś strony pozwana wskazała, że prawo pracy ma własne regulacje dotyczące obliczania tego typu terminu, przywołując tutaj art. 30 § 2¹ KP oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 2004 roku, sygn. akt II PK 64/04. SN w powołanym wyroku orzekł w analogicznej jak niniejsza sprawa, że stosunek pracy kończy się ostatniego dnia miesiąca, a nie pierwszego dnia kolejnego miesiąca, a więc termin wygaśnięcia stosunków pracy z pracownikami Narodowego Funduszu Zdrowia, którym nie zaproponowano nowych warunków pracy lub płacy albo którzy odmówili ich przyjęcia, wyznaczony po upływie 3 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy (art. 209 ust. 1 ustawy o powszechnym ubezpieczeniu w Narodowym Funduszu Zdrowia), przypadał na ostatni dzień tego trzymiesięcznego okresu, tj. na dzień 30 czerwca 2003 r., a nie na dzień 1 lipca 2003 r.

W ocenie Sądu rozpoznającego niniejszą sprawę należy przede wszystkim zwrócić uwagę na fakt, iż stosunek pracy powoda ustał nie w wyniku wręczenia mu oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu, bądź rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, ale ustał on z mocy prawa po upływie dwumiesięcznego terminu. Tymczasem przywoływana przez pozwaną oraz przez SN w cytowanym wyżej wyroku regulacja z art. 30 § 2⁽¹⁾ KP dotyczy obliczania okresów wypowiedzenia. W niniejszej sprawie była kwestia obliczenia okresu wypowiedzenia, bowiem ustawodawca sam wyraźnie wskazał w treści art. 5 ust. 2 ustawy o utworzeniu (...), że stosunki pracy wygasają po upływie 2 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy. Nie bez znaczenia jest w ocenie Sądu również i fakt, że termin dwumiesięczny jest krótszy niż okres wypowiedzenia, który miałby zastosowanie w przypadku powoda, gdyby wręczono mu oświadczenie o wypowiedzeniu. Wobec powyższego w ocenie Sądu należy w niniejszej sprawie uznać, że wiążącą jest wykładnia literalna samej regulacji z art. 5 ust. 2 ustawy o utworzeniu (...), która wyraźnie mówi „po upływie 2 miesięcy” w połączeniu z art. 112 KC. Skoro więc ustawa weszła w życie dnia 1 lipca 2016 roku to pełne dwa miesiące miną z dniem 1 września 2016 roku. Warto również zaznaczyć, że regulacja z art. 30 § 2⁽¹⁾ KP dotyczy terminów wynikających z czynności złożenia oświadczenia woli przez jedną ze stron stosunku pracy co do rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem. Brak jest odniesienia w tej regulacji, że ma ona zastosowanie również do obliczania terminów przy wygaśnięciu stosunku pracy z mocy prawa albo, że ma ona znaczenie dla obliczania terminów wskazanych w ustawie. Tymczasem art. 110 KC mówi wyraźnie, że jeżeli ustawa oznacza termin nie określając sposobu jego obliczania, stosuje się przepisy poniższe, w tym też art. 112 KC. Wobec tego Sąd uznał, że w związku z brakiem odpowiedniej regulacji w Kodeksie pracy należy zastosować na podstawie art. 300 KP regulację z art. 112 KC, która nie jest sprzeczna z zasadami prawa pracy, a w niniejszej sprawie jej zastosowanie działa wyraźnie na korzyść pracownika. Tym samym więc dwumiesięczny termin liczony od dnia 1 lipca 2016 roku upłynie dnia 1 września 2016 roku i to ten dzień był ostatnim dniem trwania stosunku pracy.

Wobec faktu, iż w rzeczywistości stosunek pracy powoda powinien trwać do dnia 1 września 2016 roku należy w tym miejscu przejść do analizy zasadności roszczenia powoda o zasądzenie na jego rzecz wynagrodzenia za pracę za wrzesień 2016 roku. Zgodnie z §27 ust. 1 i 2 rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w uczelni publicznej z dnia 11 grudnia 2013 roku (Dz. U. z 2013r., poz. 1571), które obowiązywało na dzień 1 września 2016 roku, wynagrodzenie zasadnicze jest wypłacane nauczycielowi akademickiemu z góry, zaś prawo do wynagrodzenia wypłacanego z góry wygasa z ostatnim dniem miesiąca, w którym ustał stosunek pracy, z tym że pracownik zachowuje wynagrodzenie wypłacone za ten miesiąc. Powyższe oznacza więc, że w przypadku ustania stosunku pracy z powodem, np. w połowie września 2016 roku zachowałby on wynagrodzenie wypłacone mu za cały ten miesiąc. Jest to wyłom od ogólnej zasady przysługiwania pracownikowi wynagrodzenia za pracę wykonaną. Warto jednak zauważyć, że ustawodawca w treści cytowanego rozporządzenia mówi o zachowaniu już wypłaconego wynagrodzenia, a więc odnosi się do sytuacji, w której pracownikowi jest z góry wypłacone wynagrodzenie, natomiast jego stosunek pracy z różnych przyczyn ulega zakończeniu w trakcie danego miesiąca. W takiej sytuacji pracownik nie zwraca proporcjonalnej części wypłaconego mu wynagrodzenia, ale je zachowuje. W niniejszej jednak sprawie powodowi nie zostało wypłacone wynagrodzenie za wrzesień 2016 roku. Tym samym więc nie sposób uznać, aby zachowywał on prawo do pełnego wynagrodzenia za cały ten miesiąc pracy. Należy natomiast rozważyć, czy może on dochodzić wynagrodzenia za jeden dzień pracy, tj. 1 września 2016 roku, kiedy jego stosunek pracy jeszcze trwał. W ocenie Sądu biorąc pod uwagę regulację z art. 80 KP, zgodnie z którą wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną, oraz ustalenia Sądu poczynione na podstawie zeznań powoda, który przyznał, że dnia 1 września 2016 roku nie stawiał się w miejscu pracy i nie świadczył żadnej pracy, uznać należy, że nie zachowuje on również prawa do wynagrodzenia za jeden dzień pracy we wrześniu 2016 roku. Reasumując powyższe, roszczenie powoda o zasądzenie na jego rzecz wynagrodzenia za pracę we wrześniu 2016 roku jest niezasadne, a powództwo w tym zakresie podlegało oddaleniu.

Kolejnym roszczeniem podniesionym przez powoda jest roszczenie o nagrodę jubileuszową. Zgodnie z art. 156 ust. 1 pkt 5 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym (t.j. – Dz. U. z 2016 roku, poz. 1842, ze zm.) pracownicy uczelni publicznej mają prawo do nagród jubileuszowych, z tytułu wieloletniej pracy, w wysokości 300% wynagrodzenia miesięcznego za 40 lat pracy. Jak wynika z ustaleń poczynionych przez Sąd w niniejszej sprawie 40-letni staż pracy

upływał powodowi z dniem 16 września 2016 roku. Zgodnie z kolei z regulacją zawartą w §2 ust. 1 rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego w sprawie ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających pracowników uczelni publicznej do nagrody jubileuszowej oraz sposobu jej obliczania i wypłacania z dnia 14 września 2006 roku (Dz. U. z 2006r., Nr 169, poz. 1211) pracownik nabywa prawo do nagrody w uczelni zatrudniającej go w dniu upływu okresu uprawniającego go do tej nagrody. Aby nabyć uprawnienie do w.w. nagrody powód powinien więc pozostawać na dzień 16 września 2016 roku w stosunku pracy z pozwaną, jak jednak zostało to już wcześniej wskazane, stosunek pracy powoda trwał do dnia 1 września 2016 roku włącznie. Tym samym uznać należy, że powód nie nabył prawa do nagrody jubileuszowej, bowiem na dzień 16 września 2016 roku nie był on już zatrudniony w pozwanej uczelni. Oznacza to, że również roszczenie o zasądzenie nagrody jubileuszowej jest niezasadne i powództwo w tym zakresie podlega oddaleniu.

Kolejnym podniesionym przez powoda roszczeniem było roszczenie o zasądzenie odszkodowania za okres wypowiedzenia. Powód nie wskazał żadnej podstawy prawnej tego roszczenia. Wobec powyższego Sąd zauważył, że Kodeks pracy przewiduje możliwość żądania odszkodowania związanego z wypowiedzeniem, które jest niezasadne lub niezgodne z prawem. W niniejszej jednak sprawie powodowi nie zostało wręczono wypowiedzenie, jego stosunek pracy nie ustał w wyniku rozwiązania z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem przez pracodawcę. Stąd też nie znajduje do jego sytuacji prawnej zastosowania regulacja z art. 45 § 1 KP. Powód nie otrzymał również od pracodawcy żadnego oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, ani w tym trybie nie została też z nim umowa o pracę rozwiązana, stąd też nie znajduje jego roszczenie również podstawy w art. 56 KP. Sąd miał również na uwadze, że Kodeks pracy przewiduje dla pracownika możliwość żądania wynagrodzenia za skrócony okres wypowiedzenia (art. 49 KP). W niniejszej jednak sprawie, co należy raz jeszcze podkreślić, stosunek pracy nie ustał w wyniku jego rozwiązania za wypowiedzeniem, ale ustał on z mocy prawa. Stąd też nie jest zasadne dochodzenie przez powoda odszkodowania w oparciu o jakiegokolwiek przepisy dotyczące wypowiedzania umów o pracę, bądź też ich rozwiązywania w trybie bez wypowiedzenia. Jak wynika z analizy stanowiska procesowego powoda domaga się on zasądzenia odszkodowania w związku z tym, iż jego zdaniem sam fakt, że (...)przejęła zobowiązania likwidowanej (...)nie wystarcza dla uznania, że jego stosunek pracy wygasł, a pracodawca powinien mu wręczyć stosowne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę. Warto jednak zauważyć, że art. 5 ust. 2 ustawy o utworzeniu (...)stanowi samodzielną podstawę do stwierdzenia wygaśnięcia stosunku pracy powoda. Stąd też pracodawca nie musiał już dokonywać żadnych dodatkowych oświadczeń woli mających na celu rozwiązanie stosunku pracy, gdyż stosunek pracy wygasł z mocy ustawy. Pracodawca mógł jedynie złożyć oświadczenie woli w przedmiocie chęci dalszego zatrudniania powoda, czego jednak w niniejszej sprawie nie zrobił. Reasumując powyższe brak również podstaw do uznania zasadności roszczenia powoda o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania za okres wypowiedzenia i w tym zakresie powództwo podlegało oddaleniu.

Sąd miał na uwadze, że powód wnosił też o uznanie, że wygaśnięcie umowy o pracę zawartej między powodem i pozwanym nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa. Należy jednak powtórzyć tutaj wyżej wskazaną argumentację, podkreślając, że w niniejszej sprawie stosunek pracy powoda wygasł z mocy prawa i nie było konieczności składania przez pracodawcę żadnego dodatkowego oświadczenia woli w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę z powodem, czy to w trybie za wypowiedzeniem, czy też w trybie porozumienia stron lub bez wypowiedzenia. Samodzielną podstawą do stwierdzenia wygaśnięcia stosunku pracy z mocy prawa jest regulacja z art. 5 ust. 2 ustawy o utworzeniu (...). Powód nie udowodnił w trakcie niniejszego postępowania, aby wygaśnięcie umowy o pracę zawartej między nim i pozwanym nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa.

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł jak w sentencji wyroku, oddalając powództwo w całości.

W kwestii kosztów postępowania Sąd orzekł na podst. art. 98 i 99 KPC, zasądając od powoda na rzecz pozwanej zwrot kosztów zastępstwa procesowego w wysokości 3.600,00 zł, obliczonej na podstawie § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 roku (Dz. U. z 2015r., poz. 1804) w jego brzmieniu na dzień wniesienia pozwu.