

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 20 listopada 2013 roku Sąd Rejonowy w Pabianicach IV Wydział Pracy oddalił odwołanie A. N. skierowane przeciwko J. K. o odszkodowanie oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 900 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego pozwanego.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powód A. N. został zatrudniony przez pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas określony z dnia 1 lipca 2013 roku do 30 września 2013 roku jako pracownik biurowy, w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem 2.000 zł. W zakresie obowiązków powoda było tłumaczenie dokumentów, przygotowywanie ofert, składanie zamówień. W dniu 16 lipca 2013 roku (wtorek) pozwany wręczył powodowi pismo z wypowiedzeniem umowy o pracę za dwutygodniowym wypowiedzeniem, którego termin miał upłynąć w dniu 28 lipca 2013 roku. Powód wskazywał w rozmowie z pozwanym, że wypowiedzenie umowy jest niezgodne z prawem. Powód w środę - 17 lipca 2013 roku rozmawiał z K. K., podkreślał, że wypowiedzenie umowy jest bezprawne i nieprawdziwe. Pozwany po konsultacji z księgową w dniu 17 lipca 2013 roku anulował wypowiedzenie umowy o pracę jako omyłkowo i niezasadnie wręczone. Pod koniec dnia pracy pozwany przyszedł do powoda, powiedział, że faktycznie popełnił błąd i w związku z tym unieważnia wypowiedzenie i prosił powoda o podpisanie pisma. Powód ostatecznie potwierdził odbiór pisma anulującego wypowiedzenie. Pozwany powiedział, że nie obowiązuje wypowiedzenie, że powód nadal jest pracownikiem i następnie pozwany wręczył powodowi upomnienie na piśmie. Powód od dnia 18 lipca 2013 roku do 29 lipca 2013 roku przebywał na zwolnieniu lekarskim. Po zakończeniu zwolnienia lekarskiego powód nie stawiał się do pracy, żona pozwanego wysłała do powoda sms z zapytaniem dlaczego nie przyszedł. Pozwany odpowiedział, że nie akceptuje wypowiedzenia. W dniu 30 lipca 2013 roku powód drogą mailową odpowiedział na sms. Pozwany podniósł w liście, że nigdy, w żaden sposób nie zaakceptował rozwiązania umowy o pracę, przeciwnie wskazywał na jego niezgodność z prawem.

Sąd nie dał wiary powodowi części w jakiej twierdzi, że intencją złożenia podpisu na anulowaniu rozwiązania umowy o pracę było jedynie potwierdzenie odbioru pisma, a nie jego akceptacja. Nie ma możliwości, przy zastosowaniu reguł logicznego rozumowania, aby podpisując pismo o takiej treści jego adresat - powód, nie akceptował jednocześnie jego treści. Nie jest przekonujące twierdzenie powoda, że podpisał pismo wyłącznie po to, aby nie być posądzonym o odmowę jego przyjęcia. Powód jawi się jako osoba świadoma swoich praw, wyposażona w wiedzę dotyczącą przepisów w zakresie zatrudnienia. Skoro zatem, jak twierdzi, jego intencją było wyłącznie odebranie pisma, dlaczego przy swojej świadomości prawnej nie zawarł tego twierdzenia w treści adnotacji.

Mając na uwadze tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał powództwa za nieuzasadnione.

Sąd meriti zważył, że zgodnie z art. 33 k.p. przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Art. 50 k.p. stanowi: jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu tych umów, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie (§ 3). Odszkodowanie, o którym mowa w § 3, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące (§ 4). W uchwale z dnia 17 listopada 2011 roku w sprawie III PZP 6/11 Sąd Najwyższy w składzie 7 sędziów uznał, że pracownikowi, któremu pracodawca wypowiedział umowę o pracę zawartą na czas określony, w przypadku gdy strony nie przewidziały możliwości jej wcześniejszego rozwiązania za wypowiedzeniem (art. 33 k.p.), przysługują roszczenia określone w art. 59 w związku z art. 56 k.p. (LEX 1241095). W myśl art. 56 § 1 k.p. pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy. Art. 59 k.p. stanowi, że w razie rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę, zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy, z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów

o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie, jeżeli upłynął już termin, do którego umowa miała trwać, lub gdy przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu. Odszkodowanie przysługuje w wysokości określonej w art. 58.

Zgodnie z art. 65 k.c. oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje (§ 1). W umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu (§ 2).

Zdaniem Sądu meriti powództwo nie zasługuje na uwzględnienie z dwóch zasadniczych przyczyn.

Po pierwsze między stronami doszło do skutecznego porozumienia w przedmiocie cofnięcia wadliwego oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy za wypowiedzeniem, czym strony zniweczyły skutki tegoż wypowiedzenia. Pozwany cofnął oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, a powód w dniu 17 lipca 2013 roku oświadczenie to zaakceptował. W ocenie Sądu meriti złożenie przez powoda podpisu na piśmie, z którego treści jednoznacznie wynika, że pozwany anuluje skutki wypowiedzenia umowy o pracę, nie pozostawia wątpliwości, że powód oświadczenie to nie tylko przyjął do wiadomości, ale wyraził zgodę na takie zachowanie pozwanego. Zgodnie z art. 65 § 2 k.c. w umowach należy raczej badać jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu, jednakże zamiar powoda w konsekwencji jego wcześniejszych oświadczeń i konsekwentnego stanowiska co do niezgodności z prawem wypowiedzenia, nie może budzić wątpliwości. Sąd podkreślił, że inna interpretacja złożenia podpisu na piśmie z dnia 17 lipca 2013 roku nie wydaje się być możliwa, bo innej interpretacji pozwany nie mógł w żaden logiczny sposób założyć.

Po drugie, zdaniem Sądu Rejonowego zasady wyrażone w art. 8 k.p nie pozwalają na uwzględnienie roszczenia powoda. Zgodnie z art. 8 k.p. Nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.

Zdaniem Sądu I instancji nie ma w sprawie wątpliwości, że pozwany niezgodnie z przepisami kodeksu pracy dokonał wypowiedzenia umowy o pracę powoda. Jednakże żądanie odszkodowania w wysokości 6.000 zł, w sytuacji, kiedy powód świadczył pracę na rzecz pozwanego jedynie przez 10 dni, praca powoda nie była satysfakcjonująca dla pozwanego (czemu powód nie zaprzecza) - powód nie ukończył żadnej oferty w czasie pracy, był nieefektywny, został formalnie upomniany, od czego się nie odwoływał, pozwany natomiast dostrzegł swój błąd i złożył oświadczenie o cofnięciu wadliwego wypowiedzenia, zostało ocenione przez Sąd jako nadużycie prawa podmiotowego. Zachowanie powoda jest nie do pogodzenia z zasadami współżycia społecznego, normami postępowania między ludzkiego. W ocenie Sądu powód kieruje się wyłącznie chęcią uzyskania znacznych środków finansowych bez jakiegokolwiek nakładu pracy wykorzystując formalny błąd pracodawcy, którego skutki pracodawca starał się zniwelować. Biorąc pod uwagę krótki okres na który strony zawarły umowę, niezwykle krótki i nie przynoszący rezultatów okres świadczenia pracy przez powoda Sąd uznał, że jego roszczenie nie zasługuje na uwzględnienie z uwagi na treść art. 8 k.p. Biorąc powyższe pod uwagę Sąd oddalił powództwo.

Sąd orzekł o kosztach zastępstwa procesowego pozwanego na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 2. § 6 pkt 4 i § 12 ust 3 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez adwokata ustanowionego z urzędu.

Powyższe orzeczenie w całości zaskarżył powód, podnosząc w apelacji, że Sąd Rejonowy dokonał wadliwej interpretacji złożonego przez niego podpisu na rzekomej anulacji wypowiedzenia umowy o pracę. Stwierdzenie Sądu że „powód oświadczenie to nie tylko przyjął do wiadomości, ale wyraził zgodę na takie zachowanie pozwanego” jest nie zgodne ze stanem faktycznym. Zdaniem skarżącego złożenie podpisu na piśmie, które informuje go o decyzji pozwanego nie zawierającego stwierdzenia o jego zgodzie czy akceptacji tej decyzji, jest jednoznaczne z przyjęciem do wiadomości tego faktu a nie wyrażeniem zgody czy akceptacją tego faktu. Apelujący zwrócił uwagę, że nie znając polskich przepisów prawnych i nie ufając pozwanemu, początkowo odmówił złożenia podpisu, ale kiedy z konsultacji telefonicznej pozwanego z osobą trzecią wynikało że rzekoma anulacja w sytuacji gdy odmówi złożenia podpisu zostanie wysłana

poczta, zdecydował się ją podpisać i odebrać ponieważ ze względu na brak możliwości odbioru w tym czasie poczty w miejscu zamieszkania list mógł nie dotrzeć i mógł by być posądzony o uchylanie się od odbioru.

Z uwagi na powyższe skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 6000 zł za niezgodne rozwiązanie umowy o pracę i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów zastępstwa radcy prawnego, według norm przepisanych.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 26 czerwca 2014 roku pełnomocnik powoda poparł apelację oraz wniósł o zasądzenie kosztów i oświadczył, iż koszty pomocy prawnej udzielone powodowi z urzędu nie zostały opłacone w całości ani w części.

Pełnomocnik pozwanego wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje.

Apelacja zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego strona apelująca słusznie podniosła, iż w sprawie miały miejsce zarówno uchybienia proceduralne, jak i dotyczące prawa materialnego, które doprowadziły do wadliwego rozstrzygnięcia.

W przedmiotowej sprawie istotę sporu stanowiło ustalenie, czy doszło do skutecznego cofnięcia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Należało ocenić nie tylko sam dokument, ale również intencje, jakie przyświecały obu stronom. W tym zakresie przeprowadzone przez Sąd Rejonowy ustalenia faktyczne, a następnie na ich podstawie sformułowane wnioski, nie były prawidłowe. Jak wynika z akt sprawy, pozwany w dniu 17 lipca 2013 roku przedstawił powodowi pismo zatytułowane „Anulowanie rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem”. W jego treści wskazał, że „Omyłkowo i niezasadnie zostało panu wręczone rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem. Z uwagi na fakt iż wypowiedzenie nie znajduje potwierdzenia w przepisach zostaje ono anulowane.” Pod powyższą treścią zostały zamieszczone podpisy stron. Brak jest przy podpisie powoda jakichkolwiek dodatkowych adnotacji. Jednocześnie z jego zeznań wynika, że początkowo odmawiał podpisu, ale ostatecznie potwierdził odbiór pisma anulującego wypowiedzenie. Ponadto powód konsekwentnie wskazywał (w pozwie, złożonych zeznaniach), że intencją złożenia podpisu na anulowaniu rozwiązania umowy o pracę było jedynie potwierdzenie odbioru pisma, a nie jego akceptacja. Także w rozmowach z pozwanym i jego żoną podkreślał, że wypowiedzenie umowy jest niezgodne z prawem.

Spór w tym przedmiocie wymagał zbadania wskazanego oświadczenia przy uwzględnieniu dyspozycji art. 65 k.c. Przepis ten stanowi, że oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje. W umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu. Jak wskazuje się w orzecznictwie Sądu Najwyższego to, jak same strony rozumiały oświadczenie woli w chwili jego złożenia, można wykazywać za pomocą wszelkich środków dowodowych, w tym dowodów ze źródeł osobowych, przesłuchania świadków i stron. Na zgodne rozumienie treści złożonego oświadczenia może wskazywać również zachowanie się stron po złożeniu oświadczenia woli, w tym między innymi sposób wykonania umowy. Ponadto oprócz kontekstu językowego, przy interpretacji oświadczenia woli powinno się brać pod uwagę, zgodnie z art. 65 § 1 k.c., także okoliczności złożenia oświadczenia woli, czyli tzw. kontekst sytuacyjny oraz cel, ku któremu zmierzały strony zawierając określoną umowę (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 1998 r., I PKN 532/97; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2011 r., V CSK 280/11; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2010 r., IV CSK 382/09; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2012 r., I CSK 211/11).

Praktyczna realizacja reguł interpretacyjnych z art. 65 k.c. następuje w drodze zastosowania tzw. kombinowanej metody wykładni (por. powołaną uchwałę z 29 czerwca 1995 r., a także np. wyroki Sądu Najwyższego z 21 listopada 1997 r., I CKN 825/97, OSNC 1998 nr 5, poz. 85; z 17 czerwca 2009 r., IV CSK 90/09, LEX nr 512012). W przypadku umów celem procesu wykładni jest odtworzenie znaczenia, jakie obie strony umowy nadawały składanemu

oświadczeniu woli w momencie jego wyrażania (w tym się realizuje subiektywny wzorzec wykładni). W przypadku jednostronnych oświadczeń woli sąd powinien ustalić ich znaczenie według wzorca obiektywnego, opartego na założeniu, że zastosowanie reguł z art. 65 § 1 k.c. nakazuje otoczyć ochroną adresata oświadczenia woli, który przyjął je, odtwarzając jego treść przy zastosowaniu starannych zabiegów interpretacyjnych (por. wyrok Sądu Najwyższego z 20 stycznia 2011 r., I CSK 193/10, LEX nr 784895). Odbiorca oświadczenia woli może skutecznie powołać się na sens przez siebie rozumiany wówczas, gdy każdy uczestnik obrotu znajdujący się w podobnej sytuacji, a w szczególności dysponujący takim samym zakresem wiedzy o treści oświadczenia i okolicznościach jego złożenia, zrozumiałby tak samo jego znaczenie. Decyduje zatem normatywny i zindywidualizowany punkt widzenia odbiorcy, który z należytą starannością, wymaganą w obrocie (art. 355 k.c. stosowany w drodze analogii) dokonuje interpretacji zmierzającej do odtworzenia treści myślowych składającego oświadczenie woli (por. wyrok Sądu Najwyższego z 2 grudnia 2010 r., II PK 134/10, LEX nr 738555). Zgodnie z przyjętą w art. 65 k.c. kombinowaną metodą wykładni oświadczeń woli składanych innej osobie, pierwszeństwo ma rozumienie oświadczenia woli, jakie rzeczywiście nadały mu obie strony w chwili jego złożenia (art. 65 § 2 k.c.). Jeżeli strony nie przyjmowały tego samego znaczenia, za prawnie wiążące należy uznać znaczenie ustalone według obiektywnego wzorca wykładni, czyli takie, jakie w świetle reguł wynikających z art. 65 § 1 k.c. powinien mu przypisać adresat. Chodzi przy tym o takie znaczenie oświadczenia woli, które jest wynikiem starannych zabiegów interpretacyjnych adresata. Zabiegi te nie obejmują obowiązku zwracania się do nadawcy o wyjaśnienie sensu złożonego oświadczenia woli, decydujący bowiem jest normatywny punkt widzenia odbiorcy, który z należytą starannością dokonuje wykładni zmierzającej do odtworzenia treści myślowych osoby składającej oświadczenie woli (por. wyrok Sądu Najwyższego z 29 kwietnia 2009 r., II CSK 614/08, LEX nr 503207). Należy przy tym mieć na uwadze, że wola osoby dokonującej czynności prawnej może być wyrażona wprost - przez ustne lub pisemne złożenie określonego oświadczenia woli - jak również, o ile ustawa nie stanowi inaczej, w sposób dorozumiany, przez każde zachowanie, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny (art. 60 k.c.). Oświadczenie woli to zasadnicza treść czynności prawnej, czyli każde zachowanie się osoby, które w dostateczny sposób ujawnia jej wolę wywołania skutku prawnego (art. 56 i 60 k.c.).

Przechodząc na grunt niniejszej sprawy w pierwszej kolejności wymagany było dokonanie oceny samego dokumentu. Widnieją na nim podpisy pracodawcy i pracownika. Przedmiotowe pismo zostało sporządzone przez pozwanego, który dostrzegł, że złożenie powodowi w dniu 16 lipca 2013 roku wypowiedzenia nie było zgodne z prawem. W związku z tym sporządził pismo o anulowaniu wcześniej złożonego oświadczenia. Powód powyższy dokument – pomimo niechęci – podpisał. Jednak istotnym było to, że A. N. składając podpis na powyższym dokumencie – rozumiał to jako jego przyjęcie pisma do wiadomości. Jak tłumaczył, wolał je odebrać od pracodawcy, ponieważ ewentualne przesłanie drogą pocztową – jak chciał tego pozwany – nie byłoby skuteczne. W związku z tym, aby uniknąć takiej sytuacji, pismo podpisał jako przyjęte. Nie zamieścił przy podpisie żadnej adnotacji, że wyraża zgodę na anulowanie wcześniej złożonego przez pracodawcę oświadczenia. Również pozwany w przygotowanym już dokumencie takiej informacji dla pracownika nie zamieścił jako gotowej formuły do podpisania. W związku z tym powód mógł słusznie rozumieć, że złożenie podpisu na przedmiotowym dokumencie obejmuje tylko dowód jego przyjęcia nie zaś akceptacji treści w niej zawartej. Nie można pominąć, że do skutecznego cofnięcia oświadczenia woli wymagane jest wyrażenie zgody przez drugą stronę czynności prawnej. Powód nigdy, w żaden sposób takiej zgody nie wyraził. Przez cały czas, z pełną stanowczością i konsekwentnie powód wskazywał na niezgodność rozwiązania umowy o pracę z przepisami prawa pracy. Świadczy o tym wystąpienie w dniu 19 lipca 2013 roku do sądu pracy z pozwem o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony (trzy dni po wręczeniu wypowiedzenia). Zatem ani celem ani zamiarem powoda nie było wyrażenie zgody na cofnięcie oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę. To zaś oznacza, że przedmiotowe wypowiedzenie nadal funkcjonowało w obrocie prawnym. Natomiast fakt, że zostało ono złożone z uchybieniem przepisom prawa pracy – czego strona pozwana nie kwestionowała na żadnym etapie postępowania – uprawniało do wystąpienia przez powoda z żądaniem zasądzenia odszkodowania.

Mając powyższe na uwadze należy uznać, że Sąd Rejonowy dokonał błędnych ustaleń faktycznych, co w konsekwencji doprowadziło do naruszenia prawa materialnego i nieprawidłowego przyjęcia, że powód wyraził zgodę na cofnięcie oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej przez strony w dniu 1 lipca 2013 roku. Zarzuty

apelacji były w pełni uzasadnione co do uchybień Sądu meriti i to w zakresie naruszenia prawa materialnego, jaki i procesowego.

Z tych też względów na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. Sąd Okręgowy dokonał zmiany zaskarżonego wyroku, w ten sposób, że zasądził od J. K. na rzecz A. N. kwotę 4.200 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas określony.

Zauważyć należy, że pracownikowi, któremu pracodawca wypowiedział umowę o pracę zawartą na czas określony, w przypadku gdy strony nie przewidziały możliwości jej wcześniejszego rozwiązania za wypowiedzeniem (art. 33 k.p.), przysługują roszczenia określone w art. 59 w związku z art. 56 k.p. (uchwała SN z dnia z dnia 17 listopada 2011 roku wydanej w sprawie III PZP 6/11 (OSNP 2013/1-2/2)).

Zgodnie z treścią art. 56 § 1 k.p. pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. W myśl art. 59 k.p. w razie rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę, zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy, z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie, jeżeli upłynął już termin, do którego umowa miała trwać, lub gdy przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu. Odszkodowanie przysługuje w wysokości określonej w art. 58. Przepis art. 58 stanowi zaś, że odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Jeżeli rozwiązano umowę o pracę, zawartą na czas określony albo na czas wykonania określonej pracy, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące.

Odszkodowanie to przysługuje pracownikowi niezależnie od tego, czy w następstwie naruszającego przepisy prawa rozwiązania umowy o pracę poniósł on szkodę majątkową oraz jaki był rozmiar poniesionej szkody. Okres, wedle którego liczy się wysokość odszkodowania w trybie art. 58 zdanie drugie k.p., ma zawsze charakter obiektywny. Rozpoczyna się on od dnia następującego po dacie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, a kończy się w dacie, w której umowa terminowa miała wygasnąć.

W niniejszej sprawie umowa miała trwać do 30 września 2013 roku, natomiast do rozwiązania stosunku pracy doszło w dniu 28 lipca 2013 roku. Zatem odszkodowanie należało się za trzy dni lipca oraz dwa miesiące do końca trwania umowy o pracę tj. sierpień i wrzesień. Co dało kwotę 4.200 zł. Powód natomiast wnosił o zasądzenie odszkodowania w wysokości 6.000 zł. Czyli żądana kwota przewyższała należne z tego tytułu odszkodowanie; w związku z tym w pozostałym zakresie powództwo należało oddalić.

O zwrocie kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powodowi z urzędu za drugą instancję Sąd Okręgowy orzekł zgodnie z § 15 w zw. § 12 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 13 ust 1 pkt 1 w zw. § 2 ust 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (t.j. Dz. U. z 2013 roku, poz. 490), uwzględniając podatek VAT.

Sąd Okręgowy pragnie wskazać, że koszty procesu za I instancję zostały nieprawidłowo ustalone przez Sąd Rejonowy. Sąd II instancji przychylił się do stanowiska Sądu Najwyższego wyrażonego w uchwale składu 7 sędziów z dnia 24 lutego 2011 roku (sygn. akt I PZP 6/10), której nadana została moc zasady prawnej – zgodnie z którą 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 Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nie opłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U Nr 163 poz. 1348 z zm.). Zasada ta ma również zastosowanie do roszczeń o zasądzenie odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego

czy niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 2011 roku, II PZ 5/11, opubl: L.).

W uzasadnieniu wskazanej uchwały Sąd Najwyższy podniósł, że odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 58 k.p. jest roszczeniem alternatywnym wobec roszczenia o przywrócenie do pracy, którego uwzględnienie wiąże się z możliwością zasądzenia zwrotu kosztów zastępstwa jedynie w kwocie 60 zł na podstawie § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia. Niepożądaną jest sytuacja w której strona, dysponująca alternatywnymi roszczeniami, w zależności od jej wyboru może liczyć na zwrot kosztów postępowania w różnej wysokości. Właśnie alternatywność roszczeń o przywrócenie do pracy i odszkodowania z art. 56 § 1 k.p. doprowadziły SN do przekonania o konieczności stosowania w obu tych rodzajach spraw stawki minimalnej wskazanej w § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia.

W niniejszym postępowaniu powód skorzystał z jednego z przysługujących alternatywnie roszczeń tj. odszkodowania. W związku z tym Sąd Okręgowy mając na uwadze powołane powyżej uchwały przyjął, że w niniejszej sprawie zastosowanie miała stawka minimalna określona w § 12 ust. 1 pkt 1 ww rozporządzenia.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy orzekł, jak w punkcie 3 sentencji wyroku.