

UZASADNIENIE

Powódka U. D. wniosła o zasądzenie od pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w (...) kwoty 3.829,65 zł tytułem niewypłaconego wynagrodzenia za pracę za miesiąc kwiecień i maj 2017 r. wraz z odsetkami ustawowymi od kwoty 2062,77 zł liczonymi od 10 maja 2017 r. i od kwoty 1.766,88 zł od dnia 10 czerwca 2017 r. Zażądała też zasądzenia kwoty 1.089,44 zł tytułem niewypłaconego ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia 29 maja 2017 r. oraz zasądzenia kwoty 2.062,77 zł tytułem odszkodowania wynikającego z rozwiązania stosunku pracy przez pracownika z winy pracodawcy na mocy art. 55 § 1⁽¹⁾ k.p. Nadto wniosła o sprostowanie świadectwa pracy poprzez wpisanie prawidłowej daty ustania stosunku pracy i prawidłowej podstawy prawnej jego rozwiązania.

W uzasadnieniu pozwu wskazała, że w związku z tym, iż pracodawca notorycznie spóźniał się z wypłatą wynagrodzenia zawarła z nim porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę. Jako dzień rozwiązania umowy strony ustaliły 31 maja 2017 r. Od dnia 23 maja 2017 r. przebywała na urlopie wypoczynkowym. Pracodawca w dalszym ciągu spóźniał się z wypłatą wynagrodzenia, dlatego w dniu 26 maja 2017 r. złożyła mu oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p. i zażądała odszkodowania za okres wypowiedzenia. Nadto wskazała, że w dniu 7 czerwca 2017 r. odebrała oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Nie zgadzała się z podanymi w oświadczeniu przyczynami wypowiedzenia umowy o pracę. Według niej pracodawca nie mógł zwolnić jej dyscyplinarnie, ponieważ zgodził się na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, a także odebrał nadane na pocztę oświadczenie o rozwiązaniu umowy w trybie art. 55 § 1¹ k.p.

Pozwany nie wypłacił powódce wynagrodzenia za kwiecień i maj 2017 r. Po ustaniu zatrudnienia powódki nie uregulował również ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w części, tj. poza roszczeniem z tytułu wynagrodzenia. Uzasadniając swoje stanowisko wskazała, że w dniu 26 maja 2017 r., w obecności R. G. powódka przeczytała oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, jednakże odmówiła jego podpisania. Następnie powódka złożyła oświadczenie o rozwiązaniu umowy w trybie art. 55 § 1¹ k.p., którego to nie podpisał R. G. – prezes zarządu pozwanej. Pozwana zaznaczyła, że rozwiązanie z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia było skuteczne i nastąpiło zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Dodała, że przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę było nienależyte wykonywanie przez powódkę obowiązków służbowych. Powódka wielokrotnie otrzymywała uwagi i upomnienia.

Na rozprawie w dniu 25 stycznia 2018 r. powódka przyznała, iż otrzymała od pozwanej kwotę 1.923 zł tytułem zaległego wynagrodzenia.

Strony zgodnie oświadczyły, że powódce nie została wypłacona kwota 1.165,41 zł tytułem pozostałego wynagrodzenia za pracę oraz, że powódka nie otrzymała ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w wymiarze 11 dni.

Sąd ustalił, następujący stan faktyczny:

Strony łączył stosunek pracy nawiązany 26 stycznia 2016 r. Jego podstawę początkowo stanowiła umowa o pracę na okres próbny, a następnie umowa na czas nieokreślony. W ramach tego stosunku powódka świadczyła prace na stanowisku kierownika budowy.

Do obowiązków powódki należało m. in. przejmowanie terenu budowy, jego późniejsze zabezpieczenie, prowadzenie dokumentacji budowy, w tym dziennika budowy, kierowanie budową zgodnie z projektem, pozwoleniem na budowę oraz przepisami prawa.

Dowód:

- umowa o pracę z dnia 26 stycznia 2016 r. k. 5,
- umowa o pracę z dnia 26 kwietnia 2016 r. k. 8,
- zakres obowiązków k. 6.

W dniu 16 maja 2017 r. powódka zwróciła się do pozwanej z prośbą o rozwiązanie umowy o pracę łączącej strony na mocy porozumienia. Jako termin ustania stosunku pracy zaproponowała dzień 31 maja 2017 r. Pracodawca w dniu 19 maja 2017 r. wyraził zgodę na propozycję powódki, gdyż współpraca między stronami od pewnego czasu nie układała się. Jednocześnie strony uzgodniły, że od 23 do 31 maja 2017 r. powódka wykorzysta urlop wypoczynkowy.

Dowód:

- pismo z 16.05.17 r. k. 9,
- przesłuchanie U. D. k. 35v,
- przesłuchanie R. G. k. 36,

W czasie wykorzystywania przez powódkę urlopu wypoczynkowego R. G. – prezes zarządu pozwanej, stwierdził, że powódka nie wykonała polecenia, które otrzymała w połowie kwietnia 2017 r. Uznał on, że zaniechanie powódki stanowiło przejaw rażącego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, i że rozwiąże z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia z jej winy.

W dniu 26 maja 2017 r. przyjechała do siedziby pozwanej w celu uzupełnienia dokumentacji budowlanej. Wtedy to R. G. odczytał powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, a następnie wręczył jej dokument oświadczenia. Powódka jednak nie przyjęła go i odmówiła potwierdzenia jego odbioru. Po tym oddaliła się z siedziby pozwanej.

Pozwana jako przyczyny rozwiązania umowy o pracę wskazała utratę zaufania pracodawcy wobec pracownika spowodowaną niewykonaniem zleconych zadań, spowodowanie strat finansowych dla pracodawcy w związku z brakiem złożenia dokumentów dotyczących zajęcia pasa drogowego w terminie oraz narażenie pracodawcy na kary finansowe związane z ukończeniem prac po terminie umownym.

R. G. nieodebrane przez powódkę oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę pozostawił w kancelarii pozwanej, skąd miało zostać przesłane na adres powódki za pośrednictwem poczty.

Dowód:

- przesłuchanie R. G. k. 36,
- pismo z 26.05.17 r. k. 12,
- notatka służbowa k. 3C akt osobowych.

Jeszcze w dniu 26 maja 2017 r. powódka nadała drogą pocztową na adres pozwanej pismo zawierające oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 § 1¹ k.p. Przesyłka dotarła do nadawcy w dniu 29 maja 2017 r.

Dowód:

- przesłuchanie U. D. k. 35v,
- przesłuchanie R. G. k. 36.

Wynagrodzenie powódki za miesiąc kwiecień 2017 r. wyniosło 2.719,69 zł, a za kolejny miesiąc 2.779,77 zł. W dniu 19 maja 2017 r. powódka otrzymała od pozwanej kwotę 1.923 zł netto tytułem zaległego wynagrodzenia.

Dowód:

- listy płac k. 32-33,
- potwierdzenie wypłaty k. 34

W dacie ustania stosunku pracy powódce przysługiwało 11 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego. Pozwana nie wypłaciła jej ekwiwalentu należnego z tego tytułu.

Okoliczność bezsporna.

Pozwana wystawiła powódce świadectwo pracy, w którym wskazała, że strony łączył stosunek pracy od 26 stycznia 2016 r. do 25 maja 2017 r., a został on rozwiązany na podstawie art. 52 § 2 pkt 1 k.p. bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Dowód:

- świadectwo pracy k. 15-16.

Sąd zważył, co następuje:

Stan faktyczny w sprawie ustalony został w oparciu o dowody z dokumentów oraz przesłuchanie powódki i R. G.. Sąd nie dał wiary powódce co do tego, że w dniu 26 maja 2017 r. jako pierwsza złożyła oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę. Jej relacja w tym względzie kłóciła się z zasadami logiki. Skoro bowiem miała przyjechać do siedziby pozwanej z zamiarem złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, to trudnym do zrozumienia jest to, że oświadczenie to przypadkiem pozostawiła w aucie, którym przyjechała. Mało wiarygodnym jest to, że wróciła po oświadczeniu, ale nie mogła się dostać do auta, bo zatrzęsły się jego drzwi. Po wtóre sama przyznała, iż nie ukończyła zadania, które zdecydowało, iż pozwana zmieniła stanowisko co do sposobu rozwiązania umowy o pracę.

Jako pierwsze żądanie powódka zgłosiła zasądzenie wynagrodzenia za pracę. Obowiązek jego zapłaty wynika z art. 22 § 1 k.p. stanowiącego, że przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym, przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Zapłata wynagrodzenia za pracę stanowi podstawową treść stosunku pracy i należy do najważniejszych, podstawowych obowiązków pracodawcy. Obowiązek wypłaty wynagrodzenia za wykonaną pracę doprecyzowują art. 84 – 86 k.p. Wynagrodzenie wypłacane być powinno raz w miesiącu w stałym ustalonym z góry terminie, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego (art. 85 § 1 i 2 k.p.), co do zasady w formie pieniężnej (art. 86 § 2 k.p.), a pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia (art. 84 k.p.).

W niniejszym procesie powódka dochodziła zapłaty kwoty 3.829,65 zł. tytułem zaległego wynagrodzenia za miesiące kwiecień i maj 2017 r. Jednocześnie pracodawca wykazał, iż w dniu 19 maja 2017 r. wypłacił powódce tytułem zaległego wynagrodzenia kwotę 1.923 zł netto, czyli 2.664,24 zł brutto. Nie zaspokoił powódki w zakresie wynagrodzenia co do pozostałej kwoty. Okoliczności te strony zgodnie przyznały na rozprawie w dniu 25 stycznia 2018 r. Łączne wynagrodzenie powódki za kwiecień i maj 2017 r. wyniosło 5.499,46 zł brutto. Jednak jak już wspomniano, powódka domagała się zapłaty 3.829,65 zł. Po pomniejszeniu o wypłaconą należność do zapłaty na rzecz powódki pozostała kwota 1.165,41 zł brutto za miesiąc maj 2017 r.

Dlatego też Sąd w pkt I wyroku zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 1.165,65 zł tytułem wynagrodzenia wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od 10 czerwca 2017 r. do dnia zapłaty. Podstawą zasądzenia odsetek był przepis art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Zgodnie z pierwszym z nich, jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem

świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Wedle treści drugiego z powołanych przepisów w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy.

Uwzględnieniu podlegało również roszczenie o zapłatę ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Zgodnie z art. 171 § 1 k.p. w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.

Pozwana w odpowiedzi na pozew przyznała okoliczność niewypłacenia powódce nie tylko wynagrodzenia, ale również ekwiwalentu. Potwierdził to R. G. na rozprawie w dniu 25 stycznia 2018 r.

Powódce przysługiwało 11 dni urlopu wypoczynkowego, którego nie wykorzystała.

Przy wysokości wynagrodzenia powódki, ekwiwalent za niewykorzystany urlop obliczony zgodnie z regulacją zawartą w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. z 1997 r. poz. 14), za jeden dzień urlopu powódki wynosił 99,33 zł brutto. Zatem za 11 dni niewykorzystanego urlopu należało wypłacić powódce łącznie 1.089,33 zł.

Taką też kwotę zasądzono obok wynagrodzenia w pkt I wyroku.

Roszczenie o wypłatę ekwiwalentu stało się wymagalne w dacie rozwiązania umowy o pracę, tj. 26 maja 2017 r. Od następnego dnia powódka mogła domagać się zasądzenia odsetek od ekwiwalentu. Wniosła jednak o zasądzenie odsetek od 29 maja 2017 r., stąd zasądzono je od tej daty.

Z momentem nawiązania stosunku pracy zarówno po stronie pracownika, jak i pracodawcy powstaje szereg wzajemnych obowiązków. Część obowiązków pracodawcy aktualizuje się dopiero z chwilą zakończenia stosunku pracy. Jednym z takich obowiązków jest obowiązek wydania pracownikowi świadectwa pracy. Regulację prawną w zakresie świadectwa pracy zawiera art. 97 k.p. oraz rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy (Dz. U. z 2017 r., poz. 1044).

Zgodnie z treścią art. 97 § 1 k.p., w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy. W świadectwie pracy należy podać informacje dotyczące okresu i rodzaju wykonywanej pracy, zajmowanych stanowisk, trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy, a także inne informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego. Ponadto w świadectwie pracy zamieszcza się wzmiankę o zajęciu wynagrodzenia za pracę w myśl przepisów o postępowaniu egzekucyjnym. Na żądanie pracownika w świadectwie pracy należy podać także informację o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz o uzyskanych kwalifikacjach (art. 97 § 2 k.p.).

Mając na uwadze powyższe, Sąd doszedł do przekonania, iż świadectwo pracy powódki powinno zostać sprostowane w zakresie daty ustania stosunku pracy, z uwagi na to, że stosunek pracy między stronami ustał w dniu 26 maja 2017 r., a nie jak wskazał pracodawca w świadectwie pracy w dniu 25 maja 2017 r. W kwestii tej Sąd wypowiedział się w pkt II wyroku.

Podstawy żądania powódki w zakresie odszkodowania stanowił przepis art. 55 § 1¹ k.p. Wedle treści art. 55 § 1-1¹ k.p. pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli zostanie wydane orzeczenie lekarskie stwierdzające szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie pracownika, a pracodawca nie przeniesie go w terminie wskazanym w orzeczeniu lekarskim do innej pracy, odpowiedniej ze względu na stan jego zdrowia i kwalifikacje zawodowe. W tym samym trybie pracownik może rozwiązać umowę wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje

odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia.

W pierwszej kolejności należało zatem rozważyć, które z oświadczeń woli o rozwiązaniu umowy o pracę zostało złożone jako pierwsze, to złożone powódce przez pracodawcę, czy to złożone pracodawcy przez powódkę. Ustalenie takie warunkowało bowiem w dalszej kolejności uznanie zasadności roszczeń powódki o zasądzenie odszkodowania oraz o sprostowanie świadectwa pracy.

Oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę jest oświadczeniem jego woli. Zastosowanie do niego znajduje zatem art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.p. (por. wyroki sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 2012r. II PK 120/12, z dnia 9 lipca 2009r. II PZP 3/09). W myśl art. 61 k.c. oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Dla uznania, iż oświadczenie pracodawcy dotarło do pracownika nie jest więc konieczne, by ten ostatni faktycznie zapoznał się z treścią oświadczenia. Oświadczenie to wywiera skutek prawny w momencie, w którym pracownik mógł realnie się z nim zapoznać.

Zdaniem Sądu w niniejszej sprawie powódka mogła zapoznać się i zapoznała się z oświadczeniem pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia w dniu 26 maja 2017 r., kiedy to R. G. okazał jej i odczytał treść oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Oświadczenie to zawierało prawidłowe pouczenie o możliwości i terminie odwołania się od niego do sądu pracy, z którym zapoznała się powódka. Fakt wręczenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę powódce potwierdzają zeznania R. G.. Również sama powódka potwierdziła to, że w dniu 26 maja 2017 r. zapoznała się z treścią oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Dodatkowo wskazała, że zaraz po wyjściu z siedziby pracodawcy pojechała nadać swoje oświadczenie do urzędu pocztowego.

Analiza materiału dowodowego zebranego w niniejszej sprawie prowadzi zatem wniosku, iż powódka o oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę dowiedziała się w dniu 26 maja 2017 r., a zatem złożone przez nią oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p. jest niezasadne, albowiem do rozwiązania umowy o pracę między stronami doszło w wyniku złożenia oświadczenia przez pozwaną. Dlatego też roszczenie odszkodowawcze podlegało oddaleniu jako bezzasadne. Czemu Sąd dał wyraz w pkt III wyroku.

Oddaleniu jako bezzasadne podlegało również żądanie zapłaty wynagrodzenia co do kwoty uregulowanej przez pozwaną, tj. 2.664,24 zł brutto, oraz żądanie sprostowania świadectwa pracy w zakresie przyczyny ustania stosunku zatrudnienia. Jak już wskazano, to pozwana rozwiązała stosunek pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., więc świadectwo zawiera prawidłowe informacje w tym względzie.

W toku postępowania Skarb Państwa – Sąd Rejonowy Szczecin-Centrum w Szczecinie tymczasowo poniósł koszty opłaty od pozwu. Stosownie do wyniku sprawy i unormowania zawartego w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych i art. 98 k.p.c. – Sąd w pkt IV wyroku obciążył pozwaną w/w kosztami sądowymi. Wysokość opłaty stanowiła 5% liczone od wartości uwzględnionych żądań (2.254,74 zł x 5%).

Sąd na podstawie art. 477² § 1 k.p.c., w myśl którego zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika, nadał wyrokowi w punkcie I. rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.062,77 zł, która stanowiła jednomiesięczne wynagrodzenie powódki. Wyrazem tego jest rozstrzygnięcie zawarte w punkcie V sentencji wyroku.

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)