

UZASADNIENIE

K. Ś. (1) w dniu 1 lipca 2020r. wniósł pozew przeciwko byłemu pracodawcy (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S.. Po ostatecznym sprecyzowaniu żądania domagał się sprostowania świadectwa pracy poprzez wskazanie, że stosunek pracy łączący go z pozwaną spółką ustał w dniu 3 czerwca 2020r. oraz zasądzenia na swoją rzecz kwoty 1739,61 zł tytułem wynagrodzenia chorobowego za okres od 8 maja do 3 czerwca 2020r. Wskazał, iż w dniu 3 czerwca 2020r. otrzymał pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, które to oświadczenie następnie pozwany pracodawca sprostował poprzez wskazanie, iż rozwiązanie umowy nastąpiło w dniu 7 maja 2020r. W ocenie K. Ś. (1), takie działanie zmierzało do uchylenia się od obowiązku wypłaty mu wynagrodzenia chorobowego za wskazany okres.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości i o zasądzenie na swoją rzecz kosztów postępowania. Nadto wniosła o zawieszenie postępowania do czasu rozstrzygnięcia sprawy z odwołania K. Ś. (1) od rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia o sygnaturze akt (...), wskazując na jej prejudycjalny charakter. Przeważająca część argumentacji zawartej w odpowiedzi na pozew dotyczyła zasadności przyczyn rozwiązania z powodów umowy o pracę. Odnosząc się do żądań zgłoszonych w niniejszym postępowaniu, pozwana zaprzeczyła wadliwości sporządzonego świadectwa pracy i obowiązkowi wypłaty wynagrodzenia chorobowego, argumentując, iż wypłata świadczenia chorobowego po rozwiązaniu umowy o pracę należy do organu rentowego.

Postanowieniem z dnia 18 czerwca 2021r. wezwano do udziału w sprawie w charakterze pozwanej (...) spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością spółkę komandytową w S.. Pozwana ta podtrzymała wszystkie twierdzenia i wnioski zawarte w odpowiedzi na pozew.

Postanowieniem z dnia 5 października 2021r. oddalono wniosek o zawieszenie postępowania.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Strony pozostawały w stosunku pracy począwszy od dnia 5 listopada 2018r. K. Ś. (1) był zatrudniony na stanowisku kierowcy ciągnika siodłowego za wynagrodzeniem wynoszącym w ostatnim okresie zatrudnienia 2800 zł brutto.

Dowód: umowa o pracę na okres próbny k. 12-12v., umowa o pracę na czas nieokreślony k. 13-13v., porozumienia zmieniające k. 14-15,

Na przełomie kwietnia i maja 2020r. K. Ś. (1) zakończył dwutygodniowe świadczenie pracy i w kolejnych dniach korzystał z czasu wolnego. Następnie od 8 maja 2020r. stał się niezdolny do pracy. W dniu 18 maja 2020r. pracodawca zwrócił się do niego pisemnie o usprawiedliwienie nieobecności w pracy.

Dowód: przesłuchanie K. Ś. (2) w charakterze strony k. 73-73v.

W dniu 3 czerwca 2020r. K. Ś. (1) otrzymał pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych: nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy od dnia 4 maja 2020r. oraz niedostarczenia we właściwym czasie zapisów czasu aktywności (czasu jazdy) znajdujących się na karcie kierowcy.

Oświadczenie datowane było na dzień 31 maja 2020r., zaś w samej jego treści wskazano, iż umowa rozwiązuje się z dniem 1 czerwca 2020r.

Dowód: oświadczenie z dnia 31.05.2020r. k. 7, zeznania świadka M. Ś. (1) k. 62v.-63

Następnie, 1 czerwca 2020r. K. Ś. (1) otrzymał pismo zatytułowane „Sprostowanie do pisma z dnia 31.05.2020r. o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia”, w którym był pracodawca wskazał, iż koryguje datę rozwiązania

umowy o pracę wpisując „7 maja 2020r.” w miejsce „1 czerwca 2020r.”. Wraz z tym pismem K. Ś. (1) otrzymał świadectwo pracy, w którym wskazano, iż stosunek pracy zakończył się w dniu 7 maja 2020r.

Dowód: pismo z dnia 05.06.2020r. k. 8, świadectwo pracy k. 9-9-v., potwierdzenie odbioru k. 10, przesłuchanie K. Ś. (1) w charakterze strony k. 73-73v. i k. 94

K. Ś. (1), pismem z dnia 12 czerwca 2020r., zwrócił się do byłego pracodawcy z wnioskiem o sprostowanie świadectwa w ten sposób, że stosunek pracy łączący go z pozwaną spółką ustał w dniu 8 czerwca 2020r. oraz o zasądzenie na swoją rzecz wynagrodzenia chorobowego za okres od 8 maja do 8 czerwca 2020r. Domagał się również przesłania do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych druku Z-3 w celu dalszej wypłaty zasiłku chorobowego.

Wniosek ten były pracodawca otrzymał 15 czerwca 2020r. i nie udzielił K. Ś. (1) żadnej odpowiedzi.

Dowód: pismo z dnia 12.06.2020r. k. 11, potwierdzenie odbioru k. 10, przesłuchanie K. Ś. (2) w charakterze strony k. 94

W dniu 1 lipca 2020r. K. Ś. (1) złożył pozew o sprostowanie świadectwa pracy w niniejszej sprawie.

Odwołał się również od rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, a postępowanie to toczy się przed tutejszym sądem pod sygnaturą akt (...)

Niesporne

W okresie od 8 maja do 3 czerwca 2020r. K. Ś. (1) był niezdolny do pracy. Począwszy od 8 maja 2020r. K. Ś. (1) otrzymywał zasiłek chorobowy z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

Niesporne

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo okazało się uzasadnione.

Zgodnie z przepisem art. 97 § 1 k.p.c., w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy w dniu, w którym następuje ustanie stosunku pracy, jeżeli nie zamierza nawiązać z nim kolejnego stosunku pracy w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy. Jeżeli z przyczyn obiektywnych wydanie świadectwa pracy pracownikowi albo osobie przez niego upoważnionej w tym terminie nie jest możliwe, pracodawca w ciągu 7 dni od dnia upływu tego terminu przesyła świadectwo pracy pracownikowi lub tej osobie za pośrednictwem operatora pocztowego w rozumieniu ustawy z dnia 23 listopada 2012 r. - Prawo pocztowe albo doręcza je w inny sposób. Świadectwo pracy dotyczy okresu lub okresów zatrudnienia, za które dotychczas nie wydano świadectw. 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. Pracownik może w ciągu 14 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 14 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy. W przypadku niezawiadomienia przez pracodawcę o odmowie sprostowania świadectwa pracy, żądanie sprostowania świadectwa pracy wnosi się do sądu pracy. (art. 97 § 2 i 2¹ k.p.c.).

Powód we wskazanym czternastodniowym terminie zwrócił się do byłego pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy, a brak reakcji ze strony spółki uprawniał go do wniesienia pozwu w niniejszej sprawie. Okoliczności wyczerpania procedury reklamacyjnej w zakresie sprostowania świadectwa pracy nie były kwestionowane przez stronę pozwaną.

Spór stron procesu oscylował wokół tego, kiedy nastąpiło rozwiązanie umowy o pracę i czy pozwana była uprawniona do zmiany daty zakończenia stosunku pracy. Mając na uwadze powyższe, nie było podstaw do zawieszenia niniejszego postępowania do czasu prawomocnego zakończenia postępowania toczącego się pomiędzy stronami pod sygnaturą (...), którego przedmiot (zasadność rozwiązania umowy o pracę) pozostaje bez związku z przedmiotem sporu niniejszej sprawy.

Umowa o pracę może ulec rozwiązaniu w różnym trybie, w tym także za porozumieniem stron albo przez oświadczenie jednej z nich o rozwiązaniu tej umowy z zachowaniem albo bez zachowania okresu wypowiedzenia (art. 30 § 1 k.p.). Jeśli jedna ze stron stosunku pracyłoży drugiej stronie oświadczenie o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia, to niezależnie od tego, czy rozwiązanie umowy w tym trybie było dopuszczalne (zachodziły przesłanki ustawowe) i czy dokonane zostało w sposób formalnie prawidłowy, w tym zgodnie z art. 30 § 3 k.p. w formie pisemnej, to i tak skutek jego złożenia umowa ulega rozwiązaniu. Gdy oświadczenie takie jest niezgodne z prawem, jego adresatowi (drugiej stronie stosunku pracy) przysługuje prawo odwołania się do sądu. Regulują to art. 56 § 1 k.p. i 61¹ k.p. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy drugiej strony stosunku pracy jest oświadczeniem woli. Zastosowanie do niego znajduje zatem art. 61 kodeksu cywilnego (dalej k.c.) w związku z art. 300 k.p. (por. wyroki sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 2012r. II PK 120/12, LEX nr 1284746, z dnia 9 lipca 2009r. II PZP 3/09 LEX nr 519963). 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 dotarło do adresata nie jest więc konieczne, by ten ostatni faktycznie zapoznał się z treścią oświadczenia. Wywiera ono skutek prawny już w momencie, w którym adresat mógł realnie się z nim zapoznać.

Powód wskazywał, iż oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę otrzymał w dniu 3 czerwca 2020r., a twierdzenia te zostały potwierdzone przez zeznania świadka M. Ś.. Sąd ocenił je jako wiarygodne, zważywszy na datę sporządzenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę tj. 31 maja 2020r. Strona pozwana nie wykazała, aby powód otrzymał oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w dacie wcześniejszej, bądź by doszło do ustnego rozwiązania z powodem umowy o pracę. Przesłuchany w charakterze strony pozwanej P. K. w sposób wysoce ogólny twierdził, iż oświadczenie o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia zostało skierowane do powoda bezpośrednio po długim weekendzie majowym, jednakże nie potrafił w sposób racjonalny wyjaśnić z jakiego względu pismo to jest opatrzone datą 31 maja 2020r. Żadnej wiedzy o okolicznościach spornych nie posiadał zawnioskowany przez stronę pozwaną świadek K. K..

Tym samym z ustaleń stanu faktycznego wynika, iż pozwana skierowała do powoda pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, które ten otrzymał w dniu 3 czerwca 2020r. Następnie pozwana próbowała dokonać zmiany w zakresie daty rozwiązania umowy, co wobec brzmienia art. 61 k.c., nie mogło wywołać żadnych skutków prawnych.

W konsekwencji, nakazano sprostować świadectwo pracy K. Ś. (1) z dnia 5 czerwca 2020r. poprzez wskazanie, że stosunek pracy łączący strony ustał w dniu 3 czerwca 2020r., o czym orzeczono jak w punkcie I wyroku.

Jak zasadne oceniono także żądanie zasądzenia na rzecz powoda kwoty 1739, 61 zł tytułem wynagrodzenia chorobowego za okres od 8 maja do 3 czerwca 2020r.

Zgodnie z art. 92 § 1 pkt 1 i § 2 k.p. za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek: choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną - trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia - trwającej łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego - pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia, chyba że obowiązujące u danego pracodawcy przepisy prawa pracy przewidują wyższe wynagrodzenie z tego tytułu. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając

dni wolnych od pracy. Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego ubezpieczonemu będącemu pracownikiem stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy. Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego za jeden dzień niezdolności do pracy stanowi jedna trzydziesta część wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru zasiłku. Podstawa wymiaru zasiłku chorobowego z tytułu pracy w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższa od kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę, po odliczeniu kwoty odpowiadającej 13,71% tego wynagrodzenia. (art. 36 ust. 1 i 3 i art. 45 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U.2021.1133 t.j.).

Wynagrodzenie powoda wynosiło 2800 zł, co po pomniejszeniu o 13,71 % daje kwotę (...),12. Podstawa wymiaru zasiłku za jeden dzień to 80,54 zł ((...),12 : 30 dni). Wynagrodzenie chorobowe za maj 2020r. to 1546,37 zł (24 dni x 80,54 zł x 80%), za czerwiec 193,30 zł (3 dni x 80,54 zł x 80%). Łącznie daje to dochodzoną z tego tytułu kwotę 1739,67 zł, o której orzeczono w punkcie II wyroku.

Wypłata należności z tytułu niezdolności o pracy dokonana na rzecz powoda przez organ rentowy nie zwalnia pracodawcy z obowiązku zapłaty wynagrodzenia chorobowego wynikającego z przepisów kodeksu pracy. Uprawnienie do żądania nadpłaconego zasiłku chorobowego (jako świadczenia nienależnego) posiada Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

Stosownie do treści art. 477² k.p.c., zgodnie z którym sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika, Sąd nadał wyrokowi punkcie II rygor natychmiastowej wykonalności.

O nieuiszczonych kosztach sądowych orzeczono w oparciu o art. 97 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U.2020.755 j.t.) obciążając nimi w całości pozwanego. Ich kwotę ustalono na 230 zł (art. 12 w zw. z art. 13 § ust. 1 pkt 3 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych).

ZARZĄDZENIE

1. (...)
2. (...)
3. (...)