

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 sierpnia 2018 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SSO Grzegorz Kochan
Sędziowie:	SO Bożena Rzewuska SR del. Krzysztof Kopciewski (spr.)
Protokolant:	st. sekr. sądowy Agata Szymańska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 23 sierpnia 2018 r. w Warszawie

sprawy z powództwa M. P.

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w B.

o odszkodowanie, sprostowanie świadectwa pracy

na skutek apelacji wniesionej przez powódkę

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy - Żoliborza VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W.

z dnia 9 lutego 2018 roku sygn. akt VII P 808/16

oddala apelację.

K. G. K. R.

Sygn. akt XXI Pa 254/18

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 17 sierpnia 2016 r. powódka M. P. wniosła o zasądzenie od pozwanej (...) Sp. z o.o. kwoty 10.458 zł z tytułu odszkodowania za rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika, a także o sprostowanie świadectwa pracy poprzez wskazanie prawidłowej podstawy prawnej rozwiązania stosunku pracy, tj. że stosunek pracy ustał w wyniku: bez wypowiedzenia, przez pracownika (art. 55 § 1¹ k.p.). Ponadto powódka wniosła o zasądzenie od pozwanej, na jej rzecz, kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu podniosła, że w (...) Sp. z o.o. była zatrudniona w okresie od 3 marca 2009 r. do 16 czerwca 2016 r. na stanowisku sprzedawca - handlowiec. W dniu 7 czerwca 2016 r. pozwana przedłożyła powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z wypowiedzeniem, którego to powódka nie zakwestionowała. Z uwagi na okoliczność, że w okresie wypowiedzenia pracodawca opóźnił się z wypłatą należnego jej wynagrodzenia, co należy kwalifikować

jako ciężkie naruszenie obowiązków pracodawcy, powódka rozwiązała umowę o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1¹ k.p. Nie mniej, w treści świadectwa pracy pozwana wskazała, że: „Stosunek pracy ustał w wyniku: Bez wypowiedzenia, przez pracownika (Art. 55 Kodeksu Pracy)”. Powódka zakwestionowała w/w treść świadectwa pracy, jednakże w dniu 4 sierpnia 2016 r. bezskutecznie upłynął termin do wydania sprostowanego świadectwa pracy lub złożenia oświadczenia o odmowie takiego sprostowania. (pozew, k. 1-5)

W odpowiedzi na pozew z dnia 2 grudnia 2016 r. (data prezentaty sądowej) pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie kosztów postępowania według norm prawem przepisanych lub według złożonego do sprawy spisu kosztów.

W uzasadnieniu zakwestionowała, jakoby doszło przez pozwaną do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, a wskazane przez powódkę przyczyny rozwiązania umowy o pracę były zasadne. W ocenie pozwanej bezpodstawne jest także twierdzenie powódki, że pracodawca, dokonując rozliczenia z powódką (w tym wystawiając jej świadectwo pracy ze wskazaniem jako przyczyny rozwiązania umowy art. 55 k.p.), uznał zasadność rozwiązania przez powódkę umowy o pracę z winy pracodawcy. Brak wypłaty powódce zasiłku macierzyńskiego za maj 2016 r. w dniu 10 czerwca 2016 r. wynikało jedynie z omyłki działu prowadzącego kadry i płace. Po wykryciu błędu w dniu 14 czerwca 2016 r. w/w świadczenie zostało powódce niezwłocznie wypłacone. Tym samym, jeszcze przed złożeniem oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p. wymieniona należność została powódce uregulowana. Z uwagi na fakt, że wskazane opóźnienie było nieznaczne (4 dni), nie doszło także do uszczerbku dla koniecznego utrzymania powódki i jej rodziny. Ponadto, w/w sytuacja była incydentalna, a zatem nie można mówić o powtarzalności, czy uporczywości zachowania pracodawcy. Co więcej, powódka nie była także dyskryminowana, albowiem nie wszyscy pracownicy spółki otrzymali do dnia 10 czerwca 2016 r. wynagrodzenie za pracę. Ponadto, po otrzymaniu świadectwa pracy powódka oświadczyła, że nie zgadza się jej liczba dni urlopu, jednakże nie sprecyzowała co konkretnie kwestionuje w związku z w/w wyliczeniami. (odpowiedź na pozew k. 35-49)

W piśmie procesowym z dnia 28 kwietnia 2017 r. powódka rozszerzyła powództwo w ten sposób, że wniosła o zasądzenie kwoty 11.341,35 zł tytułem odszkodowania za rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. (pismo procesowe, k. 105-107)

Wyrokiem z dnia 09 lutego 2018 roku Sąd Rejonowy dla Warszawy – Żoliborza w W. VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo w całości i zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 480,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

(...)

Powódka była zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny od 3 marca 2009r. do 31 marca 2009r., a następnie na czas nieokreślony od 1 kwietnia 2009r. do 16 czerwca 2016r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku sprzedawca – handlowiec. Strony zawarły również w dniu 12 stycznia 2010r. oraz dniu 1 grudnia 2010r. aneksy do umowy o pracę, w których jedyna zmiana dotyczyła podwyższenia powódce wynagrodzenia.

(dowody: akta osobowe część B: umowa o pracę z dnia 03.03.2009r., umowa o pracę z dnia 01.04.2009r., aneks z dnia 12.01.2010r., aneks z dnia 01.12.2010r.)

Powódka od dnia 22 grudnia 2012r. do dnia 10 maja 2013r. przebywała na urlopie macierzyńskim w związku z urodzeniem dziecka, a następnie od 11 maja 2013r. do 8 czerwca 2013r. na urlopie rodzicielskim. Następnie od 9 czerwca 2013r. do 2 grudnia 2014r. powódka korzystała z urlopu wychowawczego.

Po powrocie do pracy powódka pracowała w okresie od 3 grudnia do 5 grudnia 2014r., a następnie od 6 grudnia 2014r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim.

Od 9 czerwca 2015r. do 7 grudnia 2015r. powódka ponownie przebywała na urlopie macierzyńskim, a od 8 grudnia 2015r. do 6 czerwca 2016r. na urlopie rodzicielskim. W dniu 7 czerwca 2016r. powódka wróciła do pracy.

(dowody: karty czasu pracy za okres od 01.01.2013r. do 14.06.2016r. k. 60-63, zestawienie nieobecności powódki k. 134-136, akta osobowe część B: wniosek o udzielenie urlopu macierzyńskiego z dnia 07.01.2013r., wniosek o udzielenie urlopu macierzyńskiego z dnia 19.04.2013r., wniosek o udzielenie urlopu wychowawczego z dnia 15.05.2013r., wniosek o udzielenie urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego z dnia 22.06.2015r., oświadczenie o powrocie do pracy z dnia 14.03.2016r.)

Pozwany w roku 2016 zatrudniał około 13 pracowników. Obsługa kadrowo-płacową u pozwanego zajmowała się zewnętrzna kancelaria. Pozwany wypłacał pracownikom wynagrodzenie do 10 dnia następującego po miesiącu w którym dane wynagrodzenie przysługiwało. Na początku czerwca 2016r. kancelaria zajmująca się rozliczeniami kadrowo – płacowymi pozwanego przesała do pozwanego listę płac za miesiąc maj 2016r. Nazwisko powódki nie znalazło się na przedmiotowej liście. W dniu 13 czerwca 2016r. kancelaria przesała do pozwanego dokumenty do wypłaty powódce zasiłku.

Pracodawca był płatnikiem zasiłków macierzyńskich na rzecz powódki. Powódce w okresie przysługującego jej urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego przysługiwał zasiłek macierzyński. (okoliczność bezsporna).

Pozwany comiesięcznie wypłacał powódce zasiłek macierzyński do 10 dnia następującego po miesiącu w którym dany zasiłek przysługiwał. W dniu 13 czerwca 2016r. pozwany wypłacił (przelewał na konto) powódce zasiłek macierzyński przysługujący jej za okres maja 2016r.

(dowodu: list płac powoda za okres od 1 maja do 30 czerwca 2016r.k. 113-122, potwierdzenia wypłaty wynagrodzenia k. 123-133, akta osobowe powódki część C : rozwiązanie umowy o pracę z dnia 07.06.2016r., zeznania świadka P. S. k. 88-91, zeznania świadka A. K. k. 159, zeznania powódki k. 161-164, zeznania pozwanego P. W. k. 164-166)

W dniu 7 czerwca 2016r. pozwany na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 kodeksu pracy wypowiedział powódce umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia., który miał upłynąć w dniu 30 września 2016r.

Od dnia 8 czerwca 2016r. powódka przebywała na urlopie wypoczynkowym.

(dowodu: akta osobowe powódki część C: rozwiązanie umowy o pracę z dnia 07.06.2016r., zeznania pozwanego P. W. k. 164-166)

Pismem z dnia 14 czerwca 2016r., doręczonym pozwanemu w dniu 16 czerwca 2016r. powódka rozwiązała umowę o pracę z pozwanym bez wypowiedzenia z winy pracodawcy, tj. na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. Jako przyczyny powódka wskazała:

1. Niewypłacenie w terminie do dnia 10 czerwca 2016r. wynagrodzenia za pracę za maj 2016r.,
2. Naruszenie zasady zakazu dyskryminacji (różne traktowanie pracowników przy wypłacaniu wynagrodzenia, jednym terminowo innym po terminie),
3. Pozbawienie pracownika należnych mu uprawnień urlopowych (nie prawidłowe wykluczenie urlopu wypoczynkowego za rok 2014).

(dowody: akta osobowe powódki część C: oświadczenie woli powódki z dnia 14.06.2016r., zeznania powódki k. 161-164)

Powódka pismem z dnia 14 czerwca 2016r. zwróciła się do pozwanego o ponowne przeliczenie dni urlopowych za rok 2014-2016r. Pracownik pozwanego – M. G. (1) zwrócił się do kancelarii zajmującej się obsługą kadrowo – płacową o sprawdzenie ilości dni urlopu powódki.

Kancelaria zajmująca się obsługą kadrowo-płacową pozwanego dokonała przeliczenia dni urlopowych przysługujących powódce, którą następnie przekazała pozwanemu.

W wyniku kontroli Państwowej Inspekcji Pracy, pozwana skorygowała wysokość przysługującego powódce urlopu, zwiększając ją o 3 dni.

W dniu 8 lipca 2016r. powódce został wypłacony ekwiwalent za niewykorzystany urlop w wymiarze 33 dni, co przełożyło się na kwotę (...)złotych. Następnie w dniu 18 sierpnia 2016r. powódce wypłacono dodatkowo ekwiwalent za urlop w wysokości (...)zł, przysługujący jej za 3 dni urlopu wypoczynkowego.

(dowody: akta osobowe powódki część B: podanie z dnia 14.06.2016r., mail M. G. (1) do powódki z dnia 10.06.2016r. k. 151-152, akta osobowe powódki część B: wnioski urlopowe powódki, lista płac za okres 01.06.2016r. do 30.06.2016r. k. 113-122, potwierdzenie wypłaty ekwiwalentu za urlop k. 123-124., zeznania świadka P. S. k. 88-91, zeznania świadka M. G. (1) k. 91-93, dokumentacja PIP k. 104, pismo PIP k. 108-109, , zeznania powódki k. 161-164)

Pozwany wystawił powódce świadectwo pracy datowane na dzień 27 czerwca 2016r., w którym wskazał jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę art. 55 k.p., a w zakresie określenia ilości dni urlopu wypoczynkowego pracodawca wpisał 13 dni. Powódka otrzymała świadectwo pracy w dniu 26 lipca 2016r.

Miesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło (...) złotych brutto.

(dowody: zaświadczenie k. 59, akta osobowe powódki część C: świadectwo pracy z dnia 27.06.2016r.)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie złożonych do akt dokumentów, a także zeznań świadków: M. G. (1), P. S., A. K. oraz przesłuchania powódki oraz pozwanego P. W. w charakterze stron postępowania.

Dokumenty przedłożone przez strony niniejszego postępowania stanowią materiał dowodowy obiektywny oraz w pełni wiarygodny, a ich autentyczność i treść nie były kwestionowane przez żadną ze stron, zatem Sąd nie miał podstaw do kwestionowania ich mocy dowodowej i uznał je za w pełni wartościowy materiał dowodowy. Sąd miał także na uwadze, że pozwany nie kwestionował zaświadczeń pracodawcy dotyczących jego średniego miesięcznego wynagrodzenia brutto, liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy.

Sąd, co do zasady dał wiarę zeznaniom przesłuchanych w sprawie świadków, świadkowie zeznawali w sposób spójny. Ich zeznania wzajemnie się uzupełniały, a dodatkowo znajdowały potwierdzenie w złożonych do akt sprawy dokumentach. Przede wszystkim Sąd dał wiarę zeznaniom świadka P. S., w zakresie w jakim wskazywała ona na przyczyny opóźnienia w wypłacie zasiłku macierzyńskiego powódce za miesiąc maj 2016r.

Sąd, co do zasady dał wiarę zeznaniom powódki, jednakże w zakresie, w którym powódka wskazywała jakoby wielokrotnie zwracała się do pozwanego o uwzględnienie konkretnych dni urlopowych Sąd nie dał powódce wiary, z uwagi na fakt, iż żaden inny przeprowadzony w sprawie dowód nie wskazywał na tę okoliczność. Powódka w swoich zeznaniach wskazała jaki adres mailowi posiada. Na ten właściwe adres zostało powódce przedawnione zestawienie jej dni urlopowych. Powódka kwestionowała fakt otrzymania takowego maila, jednocześnie wskazując, iż oczekiwała jedynie odpowiedzi w formie mailowej, a tym samym nie miała zastrzeżeń co do kontaktowania się z nią w tej formie. Tym bardziej, iż fakt nieotrzymania maila powódka potraktowała jako brak jakiegokolwiek kontaktu z pracodawcą, co w konsekwencji miało doprowadzić do złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę w trybie natychmiastowym.

Sąd nie znalazł podstaw by kwestionować zeznania przesłuchanego w charakterze strony pozwanego w zakresie, w jakim relacjonował okoliczności dotyczące rozliczenia wynagrodzenia, zasiłku macierzyńskiego oraz określania wymiaru urlopu powódki. Potwierdził on, iż całością spraw kadrowo-płacowych zajmowało się biuro księgowe.

Sąd oddalił wniosek dowodowy o przeprowadzenie dowodu z dokumenty w postaci rachunku szczegółowego zawierającego wykaz połączeń. Wniosek ten złożony został w dniu 24 lipca 2017r., tym samym Sąd uznał, iż wniosek ten jest spóźniony, (art. 217 § 2 k.p.c.) - powódka nie uprawdopodobniła braku winy w opóźnieniu.

OCENA PRAWNA

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy stwierdził, iż ostatecznie sprecyzowane żądanie pozwu zasługiwało na uwzględnienie.

Stosownie do treści art. 55 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 (§1). Pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w § 1 także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. W takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a jeżeli umowa o pracę została zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy - w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni (§1¹).

Rozwiązanie bez wypowiedzenia umowy o pracę przez pracownika może, więc nastąpić jedynie z dwóch powodów tj. w wypadku, gdy pracodawca stosownie do orzeczenia lekarskiego, stwierdzającego szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie pracownika, nie przeniesie go w terminie wskazanym w tym orzeczeniu do innej pracy, odpowiedniej ze względu na jego stan zdrowia i kwalifikacje zawodowe oraz w wypadku dopuszczenia się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Obowiązki pracodawcy zostały określone m.in. w art. 94 k.p. zgodnie, z którym do obowiązków tych należy m.in.: zaznajamianie pracowników podejmujących pracę z zakresem ich obowiązków, sposobem wykonywania pracy i ich uprawnieniami; organizowanie pracy w sposób zapewniający zmniejszenie uciążliwości pracy; przeciwdziałanie dyskryminacji w zatrudnieniu, zapewnianie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, a także terminowe i prawidłowe wypłacanie wynagrodzenia.

Należy zaznaczyć, że nie każdy przypadek naruszenia przez pracodawcę obowiązków kwalifikować się będzie, jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy uprawniające pracownika do rozwiązania stosunku pracy ze skutkiem natychmiastowym.

W treści art. 55 §1¹ k.p. posłużono się zwrotem „ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika”, którego dopuścił się pracodawca. Zauważyć należy, że takim samym zwrotem posłużono się w stosunku do uprawnienia rozwiązania umowy z winy pracownika przez pracodawcę przewidzianym w art. 52 § 1 pkt 1 k.p., co uzasadnia twierdzenie, że określenia te mają analogiczną – z uwzględnieniem różnic w konstruowaniu winy pracodawcy – treść (uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 10 listopada 2010 r., I PK 83/10, LEX nr 737372).

W postanowieniu z dnia 11 stycznia 2008 r. (I PK 229/08, LEX 865911) Sąd Najwyższy, odnosząc się do „ciężkiego naruszenia obowiązków” określonego w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. stwierdził, że określenie „ciężkiego naruszenia” należy tłumaczyć z uwzględnieniem stopnia winy pracownika i zagrożenia dla interesów pracodawcy powstałego wskutek jego działania (zaniechania). Samo naruszenie obowiązków pracowniczych nie jest wystarczające do niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika.

Przez „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika” należy, więc rozumieć przypadek naruszenia przez pracodawcę w istotny sposób i w znacznej mierze uprawnień pracownika, a czynnik istotności i znaczości musi być oceniany stosownie do okoliczności konkretnego przypadku (Kodeks pracy. Komentarz, W. Muszalski, Wydawnictwo C.H.Beck, wydanie 8, 2011r., komentarz do art. 55 k.p.).

Sąd Rejonowy podziela twierdzenie, że nieterminowa wypłata wynagrodzenia może stanowić podstawę do rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 55 §1¹ k.p., co potwierdzają także orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 5 lipca 2005 r. (I PK 276/04, Wokanda 2006/2/23) oraz z dnia 8 sierpnia 2006 r. (I PK 54/06, OSNP 2007/15-16/219). Jednakże niedopełnienie tego obowiązku musi być także ocenione w realiach konkretnego

przypadku, przez pryzmat istotności i znacznosci naruszenia oraz stwarzania realnego zagrożenia istotnych interesów pracownika.

Sąd Rejonowy podziela także stanowisko wyrażone w wyroku z dnia 10 listopada 2010 r. (I PK 83/10, LEX nr 737372), w którym Sąd Najwyższy stwierdził, że określenie „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków” w art. 55 § 1¹ k.p. oznacza naruszenie przez pracodawcę (osobę, za którą pracodawca ponosi odpowiedzialność) z winy umyślnej lub wskutek rażącego niedbalstwa obowiązków wobec pracownika, stwarzające realne zagrożenie istotnych interesów pracownika lub powodujące uszczerbek w tej sferze.

Ponadto Sąd Orzekający zgadza się z argumentami i twierdzeniami Sądu Najwyższego zawartymi w uzasadnieniu do powyższego orzeczenia, w pełni je uznając i przyjmując za własne. W uzasadnieniu Sąd Najwyższy podniósł, że za takim rozumieniem tego określenia przemawia to, że gdyby miało ono odnosić się wyłącznie do strony podmiotowej zachowania pracodawcy, to ustawodawca nie stosowałby określenia „ciężkie”, lecz wskazał na konieczność wystąpienia winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa. Sąd Najwyższy wskazał, że taka interpretacja ma także uzasadnienie w celu art. 55 § 1¹ k.p., którym jest umożliwienie pracownikowi natychmiastowego rozwiązania stosunku pracy w sytuacjach, w których jest to usprawiedliwione rzeczywistym i poważnym naruszeniem lub zagrożeniem naruszenia jego istotnych interesów. Sąd Najwyższy zaznaczył, że w innych przypadkach pracownik może korzystać ze „zwyczajnych” środków ochrony przed naruszeniem jego praw i może również wypowiedzieć umowę o pracę.

W niniejszej sprawie, pismem z dnia 14 czerwca 2016 roku, powódka rozwiązała z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 55 §1¹ k.p. z uwagi na:

- Niewypłacenie w terminie do dnia 10 czerwca 2016r. wynagrodzenia za pracę za maj 2016r.,
- Naruszenie zasady zakazu dyskryminacji (różne traktowanie pracowników przy wypłacaniu wynagrodzenia, jednym terminowo innym po terminie),
- Pozbawienie pracownika należnych mu uprawnień urlopowych (nie prawidłowe wykluczenie urlopu wypoczynkowego za rok 2014).

W niniejszej sprawie należy stwierdzić, że pracodawca zobowiązany był do wypłaty wynagrodzenia jeden raz w miesiącu z dołu do 10 dnia następnego miesiąca.

W przedmiotowej sprawie, przede wszystkim Sąd miał na uwadze, iż powódce na miesiąc maj 2016r. nie przysługiwało wynagrodzenia, a zasiłek macierzyński.

Zgodnie z art. 61 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa [Dz. U. z 2017r., poz. 1368, t.j.] prawo do zasiłków określonych w ustawie i ich wysokość ustalają oraz zasiłki te wypłacają płatnicy składek na ubezpieczenie chorobowe lub Zakład Ubezpieczeń Społecznych. W przedmiotowej sprawie to pozwany wypłacał powódce zasiłek macierzyński jako płatnik składek na ubezpieczenie społeczne. Płatnicy składek, wypłacają zasiłki w terminach przyjętych do wypłaty wynagrodzeń lub dochodów (art. 64 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa).

Przekroczenie przez płatnika składek terminu wypłaty powoduje konsekwencje finansowe (art. 64 ust. 2 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa). Jeżeli płatnik składek nie wypłacił zasiłku w terminie, jest on zobowiązany do wypłaty odsetek od tego zasiłku w wysokości i na zasadach określonych w ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych. W razie nieuzasadnionej odmowy wypłaty przez płatnika składek zasiłku lub odsetek ubezpieczony może wystąpić do ZUS z wnioskiem o ustalenie do nich uprawnień, jeżeli uważa, że zostały naruszone jego uprawnienia w tym zakresie (art. 63 ust. 1 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa). Oznacza to, że spór o zasiłek między ubezpieczonym a

płatnikiem składek w pierwszej kolejności rozstrzyga ZUS, wydając decyzję ubezpieczonemu i płatnikowi składek. Od tej decyzji służy tym podmiotom odwołanie do Sądu Rejonowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych.

Tym samym Sąd uznał, iż wskazana przez powódkę przyczyna nie mogła uzasadniać wypowiedzenia umowy o pracę z pozwanym bez wypowiedzenia.

Sąd miał na nadto na uwadze, że nieterminowe wypłacanie przez pozwanego zasiłku macierzyńskiego było wynikiem jednorazowej pomyłki biura księgowego zajmującej się obsługą kadr i płac pozwanego. Pozwany dokonał sam korekty i wypłacił powódce zasiłek macierzyński w najszybszym możliwym terminie.

Odnosząc się do skutków, jakie dla powódki miały opóźnienia w wypłacie zasiłki, należało zauważyć, że powódka nie wskazała jakie następstwa miało niewypłacenie zasiłku do 10 czerwca 2016r.

Mając na uwadze okoliczności przedmiotowej sprawy, w ocenie Sądu, kilkudniowe opóźnienie w wypłacie zasiłki za miesiąc maj 2016r. nie stanowiło realnego zagrożenia ani żadnego uszczerbku istotnego interesu pracownika, a w szczególności nie spowodowało uszczerbku dla koniecznego utrzymania pracownika lub jego rodziny, zaś działanie pracodawcy nie nosiło znamion winy umyślnej ani rażącego niedbalstwa, lecz wynikało z okoliczności zupełnie niezależnych od pracodawcy.

Tym samym przyczyna wskazana w punkcie 2 pisma rozwiązującego umowę o pracę, czyli naruszenie zakazu dyskryminacji również nie była realna.

Ponownie Sąd zaznacza, iż powódce nie przysługiwało wynagrodzenie za pracę za maj 2016r., a tym samym nie doszło do wypłaty wynagrodzenia w różnych terminach dla powódki i innych pracowników, gdyż powódce przysługiwał zasiłek macierzyński, a nie wynagrodzenie za pracę.

Również przyczyna wskazana w punkcie 3 pisma rozwiązującego umowę o pracę nie uzasadniała wypowiedzenia stosunku pracy w trybie natychmiastowym.

Sąd miał na uwadze, iż nie doszło do sytuacji, w której pracodawca odmówił powódce udzielenia jej urlopu wypoczynkowego. Powódka kwestionowała ilość przysługującego jej urlopu wypoczynkowego dopiero w piśmie z dnia 14 czerwca 2016r., a więc w tym samym dniu w którym złożyła wypowiedzenie umowy o pracę. Jednocześnie nie wskazała w jakim zakresie pracodawca nieprawidłowo wyliczył jej przysługujący urlop.

Sąd miał na uwadze, iż powódka rozwiązała umowę o pracę, nie dając możliwości pracodawcy na ustosunkowanie się do jej zarzutów. Pracodawca nie negował możliwości wystąpienia pomyłki w liczbie dni urlopowych powódki, jednakże z uwagi na złożenie przez nią wypowiedzenia, nie mógł udzielić jej urlopu, a po prawidłowym naliczeniu dni urlopowych wypłacił jej należny ekwiwalent za urlop w wymiarze dodatkowych 3 dni.

Odnosząc się natomiast do roszczenia powódki w zakresie sprostowania świadectwa pracy należy wskazać, iż świadectwo pracy jest dokumentem o treści ściśle określonej w art. 97 § 2 k.p. oraz w przepisach obowiązujących w dacie wydania świadectwa pracy powódce, tj. rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki społecznej w sprawie świadectwa pracy w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania [Dz. U. z 1996r., Nr 60, poz. 282]. W zakresie trybu rozwiązania lub okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy, zgodnie z § 1 ust. 1 pkt 1a rozporządzenia, w treści świadectwa pracy należy podać jedynie podstawę prawną tego zdarzenia. Wystarczające jest zatem wskazanie przepisu określającego podstawę prawną rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy – w niniejszej sprawie pozwana uczyniła zadość temu obowiązkowi, podając przepis art. 55 k.p. określający podstawę rozwiązania stosunku pracy, ponadto dodatkowo dokonała opisu: „bez wypowiedzenia przez pracownika”.

Dodatkowo wskazać należało, że z treści załącznika do rozporządzenia, określającego sposób wypełniania świadectwa pracy wynika, że w świadectwie pracy zamieszcza się jedynie informację o trybie rozwiązania umowy o pracę.

Dodatkowo w przypadku rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 30 § 1 Kodeksu pracy za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia - pracodawca wskazuje stronę stosunku pracy składając oświadczenie woli w tej sprawie.

Zgodnie z § 1 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia w treści świadectwa pracy należy podać wymiar urlopu wypoczynkowego wykorzystanego przez pracownika w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy. Z treści załącznika do rozporządzenia, określającego sposób wypełniania świadectwa pracy w tym zakresie wynika, że pracodawca wskazuje wyłącznie liczbę dni i godzin urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikowi w roku kalendarzowym, w którym ustaje stosunek pracy, wykorzystanego w naturze lub za które przysługuje ekwiwalent pieniężny.

W przedmiotowej sprawie pracodawca prawidłowo określił wymiar urlopu wypoczynkowego przysługującego powódce w roku 2016r., tj. w roku w którym ustał stosunek pracy pomiędzy stronami.

Reasumując, uznać należało, że powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie. Sąd uznał rozwiązanie umów o pracę przez powódkę w trybie art. 55 § 1¹ k.p. za nieuzasadnione, jak również żądanie sprostowania świadectwa pracy było nieuzasadnione, a tym samym należało powództwo oddalić w całości. (punkt I wyroku).

O kosztach procesu Sąd orzekł jak w punkcie II sentencji wyroku, zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu (art. 98 § 1 k.p.c.). Na poniesione przez stronę pozwaną koszty procesu składa się wynagrodzenie radcy prawnego reprezentującego pozwanego, które ustalono na zgodnie z § 9 ust 1 pkt. 1 i 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 września 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015r., poz. 1804) (w brzmieniu sprzed 27.10.2016r.) jako stawki minimalne dla określonych przez powódkę roszczeń (360 zł + 120 zł).

Apelację od powyższego rozstrzygnięcia złożyła strona powodowa, zaskarżając go w całości i zarzuciła mu:

- 1. błąd w ustaleniach faktycznych polegający na bezpodstawnym przyjęciu, że powódka nie próbowała kontaktować się z pracodawcą w celu ustalenia prawidłowego wymiaru przysługującego jej urlopu, podczas gdy, jak wynika z materiału dowodowego, powódka wielokrotnie kontaktowała się z pracownikiem pozwanego M. G. (1), a ten konsekwentnie odrzucał jej uzasadnione żądanie. Pracodawca spełnił żądanie powódki w zakresie naliczenia urlopu dopiero po interwencji Państwowej Inspekcji Pracy;**
- 2. błąd w ustaleniach faktycznych polegający na bezpodstawnym przyjęciu, że powódka otrzymała e-mail, którego rzekomy wydruk został załączony akt, podczas gdy powódka nie otrzymała tej wiadomości;**
- 3. błąd w ustaleniach faktycznych polegający na bezpodstawnym przyjęciu, że opóźnienie w wypłacie zasiłku macierzyńskiego wynikało z jednorazowej omyłki biura rachunkowego;**
- 4. błąd w ustaleniach faktycznych polegający na niezgodnym z prawdą przyjęciu, że pracodawca samoistnie spostrzegł pomyłkę w wyliczeniu należnych powódce dni urlopu, podczas gdy uznanie przez pracodawcę, że błędnie naliczył ilość przysługujących powódce dni urlopu i dokonał ich korekty zgodnie z żądaniem powódki nastąpiła dopiero w wyniku interwencji Państwowej Inspekcji Pracy;**
- 5. naruszenie przepisów postępowania, a konkretnie art. 316 § 1 kpc poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i w konsekwencji bezpodstawnie oddalenie powództwa, podczas gdy sąd rejonowy sam przyznał w uzasadnieniu, że powództwo zasługiwało na uwzględnienie (str. 5 uzasadnienia);**
- 6. naruszenie przepisów postępowania a konkretnie art. 217 § 1 kpc poprzez bezpodstawnie oddalenie wniosku dowodowego powódki przedstawionego rachunku szczegółowego rozmów**

potwierdzającego, że powódka wielokrotnie kontaktowała się telefonicznie z pracownikiem pozwanego nie poprzestając na kontakcie pocztą elektroniczną;

7. naruszenie przepisów postępowania, a konkretnie art. 233 kpc poprzez wywiedzenie z materiału dowodowego ustaleń niezgodnych ze stanem faktycznym. Sąd rejonowy przyjął, że powódka nie zwracała się wielokrotnie do pozwanego pracodawcy o uwzględnienie konkretnych dni urlopowych, a było to niezgodne z rzeczywistością. Sąd uznał jednocześnie zeznania powódki w tym zakresie za niewiarygodne, zaś dowód na ich poparcie - zestawienie połączeń, bezpodstawnie oddalił. Doprowadziło to sąd do błędnego ustalenia faktycznego wskazanego powyżej;

8. naruszenie przepisów postępowania, a konkretnie art. 233 kpc w związku z art. 230 kpc a contrario poprzez wywiedzenie z materiału dowodowego ustaleń niezgodnych ze stanem faktycznym. Sąd rejonowy przyjął za ustalone gołostowne i zaprzeczone przez powódkę twierdzenia pozwanego, jakoby pracownik pozwanego wysłał powódce e-mail z zestawieniem przysługujących jej dni urlopu, z jednoczesnym żądaniem ustosunkowania się. Powyższe twierdzenia sąd przyjął na podstawie wydruku kartki papieru wyglądającego jak e-mail, jednak taka wiadomość elektroniczna nigdy nie została wysłana. Ponadto treść wydruku złożonego do akt jest wewnętrznie sprzeczna, ponieważ z jednej strony pracodawca werbalizuje żądanie ustosunkowania się do treści załącznika, zaś sam wydruk wygląda tak jakby nie zawierał załącznika

9. naruszenie przepisów prawa materialnego, a konkretnie art. 55¹ kp poprzez jego niezastosowanie w przedmiotowej sprawie co doprowadziło do błędnej konkluzji sądu jakoby pozwany nie dopuścił się względem powódki ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, podczas gdy zachowanie pracodawcy polegające na opóźnieniu w wypłacie zasiłku macierzyńskiego oraz odmowa uznania uzasadnionego żądania powódki naliczenia przysługujących jej dni urlopu wypoczynkowego stanowiło ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych;

10. naruszenie przepisów prawa materialnego, a konkretnie art. 97 kodeksu pracy poprzez bezpodstawnie oddalenie roszczenia pracownika o sprostowanie świadectwa pracy, podczas gdy zasadność tego roszczenia wynika bezpośrednio ze złożonych w postępowaniu dokumentów, a interes pracownika w uzyskaniu sprostowania świadectwa pracy jest oczywisty.

Z uwagi na powyższe uchybienia wniosła o:

- 1. zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie na rzecz powódki świadczenia dochodzonego pozwem oraz sprostowanie świadectwa pracy zgodnie z żądaniem pozwu, ewentualnie**
- 2. uchylenia zaskarżonego wyroku i skierowania sprawy do ponownego rozpoznania przez sąd rejonowy,**
- 3. zasądzenie kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.**

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy ustalił i zważył co następuje:

Apelacja podlega oddaleniu w całości.

W pierwszej kolejności stwierdzić należy, iż w oparciu o zebrany przez Sąd pierwszej instancji materiał dowodowy, Sąd Okręgowy poczynił odmienne ustalenia stanu faktycznego a mianowicie:

Po wręczeniu wypowiedzenia umowy o pracę powódka stwierdziła, iż w zakresie kwestii urlopu wypoczynkowego istnieją pewne niejasności. Kontaktowała się w tej sprawie telefonicznie początkowo z P. W., a następnie z M. G. (1). Ten ostatni zwrócił się do pracownika kancelarii zewnętrznej – P. S. o przygotowanie zestawienia wykorzystania przez powódkę urlopu w okresie spornym, co ta uczyniła, wysyłając informację zwrotną i prosząc o możliwość wskazania przez pracownicę dni, które w rzeczywistości nie zostały przez nią zrealizowane. Po otrzymaniu zestawienia M. G. przesłał je drogą elektroniczną do powódki. W/w osoby kontaktowały się ze sobą w tej sprawie.

W dniu 14 czerwca 2016 roku powódka pismem zwróciła się do pracodawcy o ponowne przeliczenie przysługujących dni urlopu za lata 2014 – 2016, jak również rozwiązała umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zeznań świadków M. G. (1) oraz P. S.. Sąd dał wiarę tym zeznaniom, albowiem w zakresie okoliczności dotyczących wzajemnych kontaktów pracowników pozwanego z powódką w zakresie urlopu wypoczynkowego, wzajemnie się uzupełniają. Zasady doświadczenia życiowego i logiki rozumowania wskazują, iż skoro ze strony pracodawcy zgłoszono zapotrzebowanie na weryfikację wykorzystanego przez powódkę urlopu, i takowe zostało sporządzone, brak racjonalnych argumentów, dla których świadek G., nie przekazałby ich następnie pracownicy. Świadczy o tym również e mail z dnia 10 czerwca 2016 roku. Sąd – pomimo zanegowania przez powódkę dołączenia zestawienia do e - maila w formie załącznika – uznał, iż również treść maila (odniesienie się do zestawienia) wskazuje, iż takowe zostało powódce doręczone. Dowodami potwierdzającymi jego prawdziwość - wbrew stanowisku powódki - są oprócz zeznań powyższych świadków, równie depozycje A. K., która potwierdziła, iż miała wiedzę o kontaktach powódki ze świadkiem G. w tej sprawie i próbie jej wyjaśnienia, jak również zeznań reprezentanta strony pozwanej – P. W., który zlecił tą weryfikację. Również i w tym zakresie, zasady doświadczenia życiowego wskazują, iż pracownik nie zlekceważyłby polecenia przełożonego, albowiem i jemu mogłyby grozić konsekwencje służbowe. Nikt z w/w przesłuchanych osób nie zasygnalizował takiej okoliczności. Wreszcie, w pewnym zakresie kwestię kontaktów z przedstawicielami pracodawcy potwierdziła sama powódka. Sąd nie dał jej natomiast wiary w zakresie zanegowania faktu otrzymania maila z załącznikiem od świadka G., jak również w tej części, w której opisuje ona brak reakcji na swoje sygnalizacje. Brak jest w aktach sprawy materiału dowodowego potwierdzającego wersję zaprezentowaną przez powódkę. Oceniając natomiast depozycje świadków Sąd nie dostrzegł w nich celowego zniekształcenia zaistniałej rzeczywistości i dał im wiarę.

Sąd Okręgowy chce podkreślić, iż w pozostałym zakresie w pełni podziela ustalenia stanu faktycznego poczynione przez Sąd I instancji, jak również ich ocenę prawną – przyjmując je w w znacznej części za własne.

W sprawie prawidłowo zinterpretowano ustalony w sprawie stan faktyczny, oraz dokonano oceny okoliczności związanych z rozwiązaniem umowy o pracę powódki oraz jego analizy pod kątem zgłoszonych zarzutów.

Odnosząc się w pierwszej kolejności do zarzutów objętych dyspozycją art. 233 § 1 k.p.c., podnieść należy, iż błąd w ustaleniach faktycznych następuje, gdy zachodzi dysharmonia pomiędzy materiałem zgromadzonym w sprawie a konkluzją, do której dochodzi sąd na skutek przeinaczenia dowodu oraz wszelkich wypadków wadliwości wynikających z naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. Przepis ten byłby naruszony, gdy ocena materiału dowodowego koliduje z zasadami doświadczenia życiowego lub regułami logicznego wnioskowania.

Nie jest wystarczającym uzasadnieniem zarzutu naruszenia normy art. 233 § 1 k.p.c. przedstawienie przez stronę skarżącą własnej oceny dowodów i wyrażenie dezaprobaty dla oceny prezentowanej przez sąd pierwszej instancji. Skarżący ma obowiązek wykazania naruszenia przez sąd paradygmatu oceny wynikającego z art. 233 § 1 k.p.c. (a zatem wykazania, że sąd a quo wywiódł z materiału procesowego wnioski sprzeczne z zasadami logiki lub doświadczenia życiowego, względnie pominął w swojej ocenie istotne dla rozstrzygnięcia wnioski wynikające z konkretnych dowodów - grupy dowodów).

Biorąc za podstawę uzupełniony stan faktyczny oraz ocenę materiału dowodowego, należy stwierdzić, iż nie zasługiwały na uwzględnienie zarzuty skarżącego w zakresie zanegowania faktu otrzymania e - maila przez powódkę od M. G. (1) oraz unikania przez niego uczynienia zadość jej żądaniu. Nie potwierdził się również – z uwagi na poczynioną

powyżej ocenę dowodów – zarzut wielokrotnego i bezowocnego zwracania się przez powódkę do pracodawcy w sprawie wymiaru urlopu. Zaprezentowana przez skarżącego wersja zdarzeń stanowi polemikę z ustaleniami Sądu, jednakże brak w niej dowodów, z których apelant wywiódł te wnioski, za wyjątkiem zeznań powódki, które zostały odmiennie od jego stanowiska, ocenione przez Sąd Rejonowy, a w konsekwencji Sąd Okręgowy.

Nie popełnił również błędu decyzyjnego, Sąd pierwszej instancji ostatecznie oddalając wniosek dowodowy w postaci szczegółowego zestawienia połączeń, złożonego już po zamknięciu rozprawy. Słusznie bowiem wskazano, iż wobec odmiennych od wersji powódki zeznań świadków w tym zakresie, dowód taki winien być przedstawiony już na wcześniejszym etapie. Szczegółowe odniesienie się do tej kwestii znalazło swoje odzwierciedlenie już w odpowiedzi na pozew i następnie, w pytaniach do świadków. W ocenie Sądu Okręgowego, już na tym etapie wyraźnie zarysowany był spor co do okoliczności faktycznych w tej kwestii i nie było przeszkód do ewentualnego zgłoszenia takiego dowodu z danych operatora teleinformatycznego. Należy podkreślić, iż powódka mogła ten dowód zdobyć bez przeszkód, albowiem jako abonent danego operatora może otrzymać comiesięczne zestawienie połączeń oraz uzyskać takowe za przeszłe okresy.

W tym względzie zatem, Sąd Rejonowy prawidłowo zinterpretował treść art. 207 § 6 k.p.c. zaś podniesiony zarzut nie zasługiwał na uwzględnienie. Dodatkowym wzmocnieniem powyższej konstatacji jest fakt, iż pełnomocnik powódki w żaden sposób nie uprawdopodobnił, dlaczego dowód ten nie mógł być złożony na wcześniejszym etapie sprawy (nie wynika to również z pisma z dnia 24 lipca 2017 roku).

Nie budzi wątpliwości również fakt, iż w uzasadnieniu Sądu Rejonowego pojawiła się omyłka pisarska w postaci stwierdzenia, iż powództwo zasługuje na uwzględnienie. Oczywiście jest – w kontekście porównania sentencji wyroku oraz merytorycznej zawartości uzasadniania, iż stanowisko Sądu zostało jednoznacznie wyrażone i uargumentowane. Podniesienie tej okoliczności przez apelującego jako zarzut naruszenia art. 316 § 1 k.p.c. , z jednej strony nie odnosi się w żaden sposób do jego treści, z drugiej może sugerować trudność w poszukiwaniu racjonalnych argumentów do polemiki z orzeczeniem Sądu.

Nie zasługiwał na uwzględnienie również zarzut naruszenia art. 55 § 1¹ k.p. (choć w środku odwoławczym znajduje się odniesienie do art. 55¹ k.p., którego to przepisu nie zawiera Kodeks Pracy, Sąd Okręgowy domniemuje, iż chodzi o naruszenie trybu rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia przez powódkę).

Przesłanką rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p. jest zarówno całkowite zaprzestanie przez pracodawcę wypłaty wynagrodzenia, jak i wypłacanie wynagrodzenia nieterminowo lub w zaniżonej wysokości. Ocena "ciężkości" naruszenia przez pracodawcę terminowej wypłaty wynagrodzenia na rzecz pracownika zależy jednak, z jednej strony - od powtarzalności i uporczywości zachowania pracodawcy, z drugiej zaś - od stwierdzenia, czy wypłacenie wynagrodzenia nieterminowo stanowiło realne zagrożenie lub uszczerbek dla istotnego interesu pracownika. Dla dokonania oceny w tym ostatnim zakresie przypisuje się znaczenie wysokości zarobków pracownika, zajmowanemu przez niego stanowisku (pełnionej funkcji) oraz ewentualnej odpowiedzialności samego pracownika za wywiązywanie się pracodawcy z obowiązków wobec pracowników albo wpływowi pracownika na decyzje podejmowane przez pracodawcę.

Podnieść również należy, iż zgodnie z art. 55 § 1¹ k.p. naruszenie obowiązków wobec pracownika musi być ciężkie. Desygnat "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika" nie odnosi się do stopnia winy pracodawcy (gdyż wystarczające jest wskazanie naruszenia tych obowiązków i brak zachowania przez pracodawcę należytej staranności), ale dotyczy on stopnia naruszenia interesów pracownika. W zakres ochrony wchodzi nie tylko interesy o charakterze prawnym, ale też wszystkie inne życiowo istotne. Prowadzi to do konkluzji, że pracownik nie jest uprawniony do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1¹ k.p., jeżeli naruszenie podstawowego obowiązku przez pracodawcę nie wpłynęło negatywnie na jego sytuację. Domagając się odszkodowania w postępowaniu sądowym powinien wskazać, na czym polegała dolegliwość działań pracodawcy. Ocena tych

następstw w postępowaniu sądowym powinna być zindywidualizowana, odnosząca się do obiektywnych okoliczności zaistniałych w konkretnej sprawie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 maja 2017 roku, II PK 119/16).

Ocena naruszenia obowiązku wypłaty wynagrodzenia w terminie wymagała zatem od Sądu Rejonowego ustalenia okoliczności, jakie stały się kanwą zaniechania pracodawcy. Jak wynika z ustalonego stanu faktycznego, w istocie wskutek niedopatrzenia pracowników i współpracującej z pozwanym kancelarii zewnętrznej, powódka otrzymała zasiłek macierzyński (a nie wynagrodzenie) w czwartym dniu po ustalonym terminie wypłaty wynagrodzenia w spółce. Podkreślenia wymaga, iż 10 czerwca 2016 roku przypadał w piątek, zaś 11 i 12 czerwca były wolne od pracy (sobota, niedziela). Bezwzględnie po ujawnieniu omyłki, w dniu 14 czerwca 2016 roku zrealizowano wypłatę. W toku postępowania powódka nie przedstawiła żadnych okoliczności, z których wynikałaby realna dolegliwość lub naruszenie jej żywotnych interesów związana z tym uchybieniem zakładu pracy. Sąd Okręgowy nie kwestionuje faktu, iż powódka nie powinna ponosić żadnych negatywnych konsekwencji z powodu uchybień pracodawcy w terminowości wypłaty należnych świadczeń, jednakże analiza powyższego przypadku nie pozwala na stwierdzenie, iż zaszły okoliczności uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Doszło bowiem do pomyłki po stronie pracodawcy, który w najszybszym możliwym czasie zrealizował swój obowiązek wypłaty świadczenia z systemu ubezpieczeń społecznych, co przeczy również tezie o dyskryminacji pracownicy. Również sytuacja finansowa spółki nie wskazywała, iż to opóźnienie mogło mieć inne podstawy. Ostatecznym argumentem przemawiającym za akceptacją skarżonego orzeczenia jest fakt, iż do rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia doszło w trakcie trwania okresu wypowiedzenia. Pomimo zatem ewentualnych trudności w porozumieniu z pracodawcą, miał on ustawowy termin prawidłowego wyliczenia przysługującego wymiaru urlopu lub ekwiwalentu pieniężnego za nie wykorzystany urlop wypoczynkowy do 30 września 2018 roku (zgodnie z art. 171 § 1 k.p.). Dopiero zatem po tej dacie powódka mogłaby twierdzić, iż pracodawca nieprawidłowo rozliczył należny jej urlop wypoczynkowy, co z istoty rzeczy uchylałoby możliwość rozwiązania umowy w trybie art. 55 § 1¹ k.p.

Tym samym, wywiedzione przez Sąd Rejonowy stanowisko dotyczące braku zaistnienia przesłanki do natychmiastowego zakończenia zatrudnienia przez pracownika było słuszne i uzasadnione. W tym miejscu wyjaśnienia wymaga kwestia, czy podstawowym obowiązkiem pracodawcy, z którym można by utożsamiać zastosowanie art. 55 § 1¹ k.p., jest nie wypłacenie zasiłku macierzyńskiego, który nie przecież stanowi wynagrodzenia. W doktrynie wskazuje się, iż podstawowe obowiązki pracodawcy wobec pracownika usytuowane są w różnych przepisach k.p. ale również ustawach szczególnych i regulacjach pod ustawowych. W szczególności chodzi o normy układowe (np. niewydanie pracownikowi przewidzianego porozumieniem zaświadczenia o zarobkach, co w efekcie uniemożliwiło mu uzyskanie kredytu hipotecznego), regulaminowe (np. nieprzydzielenie pracownikowi akcji w ramach procesu prywatyzacji), a nawet obowiązki obligacyjne indywidualnie, określone w umowie o pracę.

Analiza literalnego brzmienia art. 55 § 1¹ k.p. uprawnia do stwierdzenia, że w wymiarze przedmiotowym odnosi się on do wszelkich podstawowych obowiązków wobec pracownika, nie tylko tych wynikających ze stosunku pracy. Zatem pracownik może skorzystać z uprawnienia do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia także wówczas, gdy pracodawca w sposób ciężki naruszył swoje podstawowe obowiązki, jedynie funkcjonalnie powiązane ze świadczeniem pracy. Przykładowo można tutaj wskazać zaniechanie zapłaty składek na ubezpieczenie społeczne bądź komercyjne, jeżeli w jego następstwie pracownik został pozbawiony prawa do świadczeń (por. Kodeks Pracy. Komentarz., K.W. Baran (red), 2018 rok).

W ocenie Sądu Okręgowego, skoro zasiłek macierzyński jest sensu largo po części substytutem utraconego wynagrodzenia, wskutek zajścia w ciążę i stanowi niejako kontynuację zasiłku chorobowego (w tej szczególnej sytuacji), jego niewypłacenie może być potraktowane analogicznie jak brak zapłaty wynagrodzenia za pracę. W większości przypadków stanowi on bowiem jedyne źródło utrzymania niepracującej matki, zaś jest wypłacane przez pracodawcę, na podstawie szczególnej dyspozycji art. 61 ust. 1 pkt. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Tym samym, nie ma racji Sąd Rejonowy uznając – w sposób zawężający, -, że sam fakt charakteru świadczenia należnego powódce mógłby

dyskwalifikować jej możliwość rozwiązania umowy o pracę. Ostatecznie jednak, powyższa interpretacja nie wpłynęła na ocenę wyroku Sądu pierwszej instancji.

Ostatnim z zarzutów o charakterze materialnoprawnym był zarzut naruszenia art. 97 k.p. poprzez oddalenie żądania powódki o sprostowanie świadectwa pracy poprzez podanie prawidłowej podstawy prawnej rozwiązania umowy tj. art. 55 § 1¹ k.p. ze wskazaniem, iż stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy bez wypowiedzenia przez pracownika.

Zgodnie z art. 97 § 2 k.p., w świadectwie pracy, pracodawca ma obowiązek wskazać tryb rozwiązania umowy o pracę. Zgodnie z § 1 ust. 1 pkt. 1a Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 roku w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (w brzemieniu obowiązującym w dacie ustania stosunku pracy), w świadectwie pracy wskazuje się podstawę prawną rozwiązania umowy o pracę.

Jak wynika z treści świadectwa pracy z dnia 27 czerwca 2016 roku pracodawca wskazał w sposób jednoznaczny, że stosunek pracy ustał w wyniku: „bez wypowiedzenia, przez pracownika (art. 55 Kodeksu Pracy)”. W ocenie Sądu, pomimo nie wskazania właściwego paragrafu, sformułowanie świadectwa pracy jest jednoznaczne i w sposób nie budzący wątpliwości określa tryb rozwiązania umowy o pracę. Nie budzi wątpliwości również prawidłowość zastosowanego przepisu.

W ocenie Sądu Okręgowego, zatem Sąd pierwszej instancji ostatecznie trafnie ocenił zebrany materiał dowodowy, zaś podniesione w tym względzie zarzuty nie doprowadziły do zmiany wyroku zgodnie z żądaniem apelanta. Mając powyższe na względzie, na mocy 385 k.p.c., orzeczono jak w sentencji wyroku.

Krzysztof Kopciowski Grzegorz Kochan Bożena Rzewuska