

UZASADNIENIE

Powód W. S., pozwem z dnia 26 czerwca 2020 r. (data stempla pocztowego) skierowanym przeciwko A. R. (1), wniósł odwołanie od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z dn. 5 czerwca 2020 r., doręczonego mu w dniu 8 czerwca 2020 r., w którym domagał się przywrócenia go do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego wynagrodzenia za pracę za cały okres pozostawania bez pracy zgodnie z art. 39 k.p., wynagrodzenia chorobowego za okres od 28.05.2020r. do 08.06.2020r. w kwocie 2.485,15 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 9 czerwca 2020 r. do dnia zapłaty oraz zasądzenia od strony pozwanej kosztów postępowania, w tym ewentualnych kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu pozwu powód podał, że z pozwanym łączyła go umowa o pracę na czas określony od 10 marca 2020 r. do 9 marca 2021 r. Swoją pracę miał wykonywać na stanowisku kierownika ds. technologii soków i zabezpieczenia powtarzalności, z wynagrodzeniem 9.000,00 zł brutto miesięcznie. Z kolei pismem z dn. 5 czerwca 2020 roku, pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 30 § 1 pkt 3 k.p. w zw. z art. 52 § 1 pkt 1 k.p., tj. ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy trwającej nieprzerwanie od dnia 28 maja 2020 roku. Powód podniósł, iż pozwany nie mógł z nim rozwiązać umowy o pracę, z uwagi na fakt, że znajdował się na zwolnieniu lekarskim. Powód wskazał, że w ze względu na złe samopoczucie od dnia 28 maja 2020 r. przebywał na zwolnieniu lekarskim, które przez nieuwagę lekarza B. N. (1) nie dotarły z systemu (...) do pozwanego pracodawcy, o czym to dowiedział się dopiero 8 czerwca 2020 r. z treści dyscyplinarnego rozwiązania umowy o pracę. Poza tym powód wskazał, że po wizycie u lekarza poinformował współpracownika z działu, że jest chory i że otrzymał zwolnienie lekarskie. Poprosił go przy tym o poinformowanie o tym pracodawcy. Nie był informowany przez pracodawcę lub jego pracowników, że jego zwolnienie lekarskie nie dotarło w systemie (...) do pracodawcy. Z kolei z informacji lekarza wystawiającego zwolnienie lekarskie wynikało, że jako płatnik został jego poprzedni pracodawca, tj. (...) Zakład (...). Dodatkowo wskazał, że od 05 czerwca 2020r. do 2 lipca 2020r. przebywał na zwolnieniu lekarskim, które zostało prawidłowo wystawione przez drugiego lekarza. Dodał, że nie otrzymał fizycznie zwolnień oraz nie miał możliwości dostarczenia ich do obecnego pracodawcy. Powód zarzucił również pozwanemu, że ten nie podjął próby wyjaśnienia. Ponadto, powód wskazał, że pozwany nie wypłacił mu wynagrodzenia chorobowego za okres przebywania na zwolnieniu lekarskim od dnia 28 maja 2020 r. do dnia 08 czerwca 2020 r. (k. 3-6 akt)

Ostatecznie, w piśmie procesowym z dn. 27 stycznia 2021 r. (data stempla pocztowego), pełnomocnik powoda zmienił pierwotne żądanie wniesione w pozwie, w ten sposób, że zamiast o przywrócenie powoda do pracy na poprzednich warunkach, wniósł o odszkodowanie za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę w kwocie 4.200,00 zł, popierając jednocześnie w dalszym ciągu żądanie wypłaty kwoty zaległego wynagrodzenia chorobowego za okres od 28.05.2020 r. do 8.06.2020 r. w wysokości 2.485,15 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 09.06.2020r. do dnia zapłaty (k. 163-164 akt)

W odpowiedzi na pozew, pozwany A. R. (1) reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Uzasadniając swoje stanowisko pełnomocnik pozwanego wskazał, że powód po powzięciu informacji, że pozwany ma liczne zastrzeżenia do jego pracy i po zaproponowaniu mu rozwiązania umowy za porozumieniem stron, w dniu 27 maja 2020 r. wyprowadził się z hotelu pracowniczego. Z kolei w okresie od 28 maja do 8 czerwca 2020 r. nie informował pozwanego o przyczynie swojej nieobecności i czasie jej trwania, pomimo że posiadał numer telefonu komórkowego i adres mailowy do p. A. R. (1), jak i pracownika działu kadr J. O.. Następnie pełnomocnik powoda podniósł, iż nie sposób zgodzić się z twierdzeniami powoda, że ten poprosił współpracownika o przekazanie informacji o jego nieobecności. Taka informacja przekazana współpracownikowi nie stanowi powiadomienia pracodawcy. Pełnomocnik pozwanego podkreślił przy tym, że p. P. K. (1) poza informacją o nieobecności powoda nie przekazał innych, a mianowicie o jej przyczynach i czasie trwania. W ocenie pełnomocnika pozwanego to powód powinien te

informacje przekazać osobiście. Znamienne jest, że powód nie zadbał o sprawdzenie, czy jego zwolnienie lekarskie dotarło do pracodawcy. Celem powoda było zaś porzucenie pracy, a zwolnienie lekarskie miało zagwarantować mu środki utrzymania. Takie działanie stanowi rażące nadużycie prawa.

Z ostrożności procesowej, pełnomocnik pozwanego wskazał, że nie jest zasadnym przywrócić powoda do pracy na poprzednio zajmowane stanowisko, albowiem powód dopuścił się ciężkiego naruszenia swoich obowiązków, w całym okresie zatrudnienia w sposób nienależyty wykonywał swoje obowiązki pracownicze, o czym był informowany na bieżąco przez A. R. (1), a czego podsumowanie znalazło się w korespondencji mailowej z dn. 27 maja 2020 r. Żadne uwagi dotyczące pracy powoda nie były przez niego uwzględniane. Gdy zaproponowano powodowi rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, ten porzucił pracę. W tej sytuacji przywrócenie powoda do pracy, którym pozostaje w konflikcie z pozwanym, mogłoby wywrzeć negatywny wpływ na pozostałych pracowników (k. 19-23 akt)

Swoje stanowiska strony podtrzymywały do końca postępowania przed Sądem I instancji.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód W. S. był zatrudniony u pozwanego A. R. (1) prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą (...), (...)-(...) Z., na podstawie umowy o pracę na czas określony od 10 marca 2020 r. do 09 marca 2021 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku kierownik ds. technologii soków i zabezpieczenia powtarzalności. Wynagrodzenie powoda zostało ustalone na poziomie 9.000 zł brutto. W dniu 10 marca 2020r. powód zapoznał się z przepisami z zakresu BHP, odbył szkolenie wstępne w dziedzinie BHP, treścią regulaminu pracy, zakresem informacji objętych tajemnicą przedsiębiorstwa, przepisami dotyczącymi równego traktowania w zatrudnieniu a także obwieszczeniem o obowiązujących w zakładzie pracy systemach i rozkładach czasu pracy oraz stosowanych okresach rozliczeniowych, a także z informacją związaną z ryzykiem zawodowym.

(Dowód: akta osobowe powoda cz. B - umowa o pracę z dn.10.03.2020r. k. 1, oświadczenie o zapoznaniu się z treścią regulaminu pracy z dn. 10.03.2020 r. k. 9, oświadczenie o zachowaniu tajemnicy z dn.10.03.2020 r. k. 6, klauzula informacyjna z dn. 10.03.2020 r. k. 4, karta szkolenia wstępnego z dn.10.03.2020 r. k. 2, informacja- ryzyko zawodowe z dn.10.03.2020 r. k. 8, oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z przepisami bhp k. 9, zeznania powoda k. 59-61, k. 243-246 akt 00:06:27 do 00:33:55).

W dniu 26 maja 2020 roku powód W. S. wysłał do pozwanego A. R. (1) maila, w którym skarżył mu się na atmosferę panującą w pracy. Wskazywał m.in., że czuje się pomijany, że jego osoba jest „spychana na margines”, traktowany jest w firmie „jak niechciane zło”. W odpowiedzi na powyższego maila, pozwany przedstawił powodowi w punktach zastrzeżenia do jego pracy, tj. nieznajdowanie dostawców surowca, wyprodukowanie produktów złej jakości oraz zakup maszyn, które nie znajdują zastosowania w przedsiębiorstwie, dodając, że zakupione maszyny były kosztowne. Zaproponował też powodowi rozwiązanie umowy za porozumieniem stron. Gdy powód nie zgodził się na tą propozycję, otrzymał od pozwanego sms-a z propozycją rozwiązania umowy o pracę i jednomiesięczny okres wypowiedzenia. 27 maja 2020 r. zabrał swoje rzeczy i wyprowadził się z hotelu pracowniczego. W dniu 28 maja 2020 r. zaś powód W. S. skontaktował się z dr B. N. (1), która z uwagi na potrzebę zbadania pacjenta, umówiła go na osobistą wizytę następnego dnia. Powód udał się na wizytę lekarską do dr B. N.. Ta wystawiła mu zwolnienie lekarskie od 28.05.2020 r. do 05.06.2020 r. Po otrzymaniu zwolnienia lekarskiego, powód poinformował P. K. (1) przez wiadomość sms, że jest na zwolnieniu. Poprosił go też o przekazanie tej informacji kadrowej A. O.. Powód nie mógł się skontaktować z działem kadr. P. K. (1) przekazał tę informację A. O.. Pokazał jej sms-a od powoda. Z tą informacją udał się także do P. K. (2). Między 28 maja 2020 r. a 05 czerwca 2020 r. powód nie kontaktował się z pozwanym ani z kadrą. Był przekonany, że zwolnienie lekarskie dotarło do systemu (...).

(Dowód: (...) k. 9-10, wydruk korespondencji sms k. 11, wiadomości e-mail k. 26-29, zeznania powoda k. 59-61, k. 243-246 akt 00:06:27 do 00:33:55, zeznania świadka B. N. k. 150-151 akt 00:08:46 do 00:28:09, zeznania świadka P. K. k. 138-140 akt 00:02:19 do 00:40:13, częściowe zeznania pozwanego A. R. k. 61-63, k. 246-248 akt 00:33:55 do 01:01:18)

Zgodnie z obowiązującym u pozwanego Regulaminem pracy dla pracowników, pracownicy obowiązani są uprzedzić pracodawcę o niemożności przybycia do pracy, jeżeli przyczyna jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia oraz o przewidywanym czasie nieobecności (§ 38 ust 2). W razie gdy zaistniała przyczyna uniemożliwiająca stawienie się do pracy, pracownik jest obowiązany niezwłocznie powiadomić pracodawcę o przyczynie nieobecności, przewidywanym czasie jej trwania, nie później niż w drugim dniu tej nieobecności, osobiście lub za pośrednictwem innej osoby, telefonicznie, elektronicznie lub listownie (§ 38 ust. 3 regulaminu).

(Dowód: Regulamin pracy dla pracowników k. 30-39)

05 czerwca 2020 r, powód otrzymał kolejne zwolnienie lekarskie. W dniu 8 czerwca 2020 r. powód otrzymał pocztą oświadczenie pracodawcy datowane na dzień 5 czerwca 2020 r. o rozwiązaniu na podstawie art. 30 § 1 pkt 3 k.p. w zw. z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. umowy o pracę zawartej w dniu 10 marca 2020 r. Jako przyczynę podano ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych polegające na nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy trwającej od dnia 28 maja 2020 r. W oświadczeniu tym wskazano również powodowi, że nie poinformował pracodawcy o przyczynie nieobecności i czasie jej trwania, co stanowi naruszenie § 2 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki socjalnej z dn. 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy. Ponadto, pracodawca nie otrzymał żadnego zaświadczenia lekarskiego stwierdzającego jego niezdolność do pracy od dnia 28 maja 2020 r.

Oświadczenie w tym przedmiocie zawierało pouczenie o prawie i terminie wniesienia odwołania do Sądu Pracy.

(dowód: akta osobowe powoda cz. C - rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z dn. 05.06.2020 r., zeznania powoda k. 59-61, k. 243-246 akt 00:06:27 do 00:33:55)

Po otrzymaniu powyższego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, powód udał się do dr B. N. (1). Okazało się, że wystawiając w dniu 28 maja 2020 r. powodowi zwolnienie lekarskie jako płatnika składek wskazała poprzedniego pracodawcę powoda, tj. (...) Zakład (...). Z tego powodu pozwany nie otrzymał zwolnienia lekarskiego powoda obejmującego za okres od 28.05.2020 r. do 04.06.2020 r. Lekarka poprawiła zwolnienie. ZUS nie zakwestionował poprawki. Powód wystosował do pozwanego pismo, w którym wyjaśnił mu, że jego zwolnienie lekarskie zostało błędnie wystawione przez lekarza w związku z tym prosi o odstąpienie od rozwiązania z nim umowy o pracę.

(Dowód: zeznania powoda k. 59-61, k. 243-246 akt 00:06:27 do 00:33:55, zeznania świadka B. N. k. 150-151 akt 00:08:46 do 00:28:09)

Powód nie otrzymał od pozwanego wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy od 28.05.2020 r. do 08.06.2020 r. w kwocie 2.485,15 złotych.

(Dowód: zeznania powoda k. 59-61, k. 243-246 akt 00:06:27 do 00:33:55)

W niniejszej sprawie stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonych i wyszczególnionych wyżej dokumentów oraz w oparciu o zeznania powoda, częściowe zeznania pozwanego oraz zeznania świadków: B. N. (1), P. K. (1).

Zeznaniom powoda Sąd dał wiarę. Za wiarygodne uznano zatem jego twierdzenia co do czasokresu zatrudnienia u pozwanego, okresu jego niezdolności do pracy.

Jeśli chodzi o zeznania pozwanego A. R. (1), to Sąd dał im wiarę w części, tj. w zakresie faktów, które znalazły odzwierciedlenie w ustaleniach Sądu. Odnośnie zaś zeznań pozwanego, w części w której twierdził, że powód nie radził sobie w wyszukiwaniu surowca, dokonał zakupu pompy, która nie działa, wskazać należy, iż te zastrzeżenia do pracy powoda nie stanowiły przyczyny rozwiązania z nim umowy o pracę. A zatem nie mogły być one przedmiotem ustaleń Sądu w niniejszej sprawie. W związku z tym Sąd pominął je w tej części jako nieistotne dla poczynionych ustaleń faktycznych.

Świadek A. O. zeznała, że P. K. (1) nie informował jej o tym, że powód przebywa na zwolnieniu lekarskim. Z kolei świadek P. K. (1) zeznał, że przekazał tę informację A. O.. W tej sytuacji Sąd, z uwagi na sprzeczność w zeznaniach świadków, których nie wyjaśniła przeprowadzona pomiędzy świadkami konfrontacja, Sąd postanowił przyznać walor wiarygodności zeznaniom świadka P. K. (1). W ocenie Sądu świadek ten nie miał żadnego interesu w tym, by zatajać przed A. O., jak i bezpośrednim przełożonym powoda informację, że powód przebywa na zwolnieniu lekarskim. Z kolei świadek A. O., która jak sama zeznała brała udział w podejmowaniu przez pozwanego decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem, w ocenie Sądu miała interes w tym, by zeznawać w sposób korzystny dla pozwanego. W tej sytuacji, Sąd nie dał wiary również zeznaniom pozwanego, że nie miał wiedzy o tym, że powód od dnia 28 maja 2020 r. przebywa na zwolnieniu lekarskim, skoro taka informacja dotarła do A. O..

Świadek B. N. (1) potwierdziła fakt, że w dniu 28 maja 2020 r. zwolnienie lekarskie powoda zostało skierowane do jego poprzedniego pracodawcy. Sąd przyznał pełen walor wiarygodności zeznaniom świadka. Były one spójne, logiczne, rzeczowe.

Świadek P. K. (2) był bezpośrednim przełożonym powoda. W swoich zeznaniach przedstawiał głównie zastrzeżenia do pracy powoda. Dlatego też Sąd uznał jego zeznania, podobnie jak zeznania pozwanego jako nieistotne przy ustalaniu stanu faktycznego.

Sąd pominął wniosek dowodowy powoda o dopuszczenie dowodu z zeznań świadka pana P., którego nazwiska powód nie pamiętał, albowiem zmierzał on jedynie do przedłużenia postępowania.

Dokumentom zgromadzonym w aktach sprawy Sąd dał wiarę w całości, albowiem ich autentyczność i wiarygodność nie była kwestionowana przez żadną ze stron.

Sąd zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 56 § 1 zd. 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.

Art. 52 k.p. określa w § 1 przesłanki rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, zaś w § 2 termin do dokonania tej czynności. Pracodawca korzystając z tego sposobu rozwiązania umowy o pracę musi ponadto mieć na uwadze unormowania zawarte w art. 30 k.p., dotyczące wymogu formy pisemnej (§ 3), wskazania w piśmie przyczyny rozwiązania umowy (§ 4) oraz pouczenia pracownika o prawie odwołania do sądu pracy (§ 5). Zgodnie zatem z art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Należy zauważyć, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno następować tylko w przypadkach wskazanych przez ustawę, a ponadto znajdować uzasadnienie w całokształcie okoliczności dotyczących zdarzenia, które legło u podstaw rozwiązania stosunku pracy. Jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione wyjątkowymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie. Zgodnie z utrwalonym poglądem Sądu Najwyższego przesłankami zastosowania normy z art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. są zachodzące łącznie: bezprawność działania, zagrożenie interesów pracodawcy i zawinienie co najmniej w stopniu rażącego niedbalstwa. Przy czym ocenę stopnia i rodzaju winy pracownika należy odnieść nie tylko do naruszenia samego obowiązku pracowniczego, ale także do zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy (tak Sąd Najwyższy w wyroku z 19 stycznia 2000r., w sprawie I PKN 473/99, OSNP 2001/10/348).

W niniejszej sprawie pracodawca dokonał zatem tego rozwiązania na piśmie (oświadczenie z dn. 05.06.2020 r., doręczone powodowi 08.06.2021 r.), wskazał w nim przyczynę swojej decyzji, pismo zawierało także pouczenie o

prawie odwołania do Sądu Pracy. Pozwany dochował przy tym terminu przewidzianego przez prawo dla rozwiązania umowy w tym trybie.

Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy powoda, pracodawca wskazał ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych polegające na nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy trwającej od dnia 28 maja 2020 r. Tymczasem z poczynionych przez Sąd ustaleń wynika, że powód w okresie od 28 maja 2020 r. do 05 czerwca 2020 r. przebywał na zwolnieniu lekarskim. Jednakże na skutek błędnego wystawienia przez lekarza w systemie, zwolnienie to nie dotarło do pozwanego, lecz do poprzedniego pracodawcy powoda. Pomimo tego pozwany miał wiedzę o przebywaniu przez powoda na zwolnieniu lekarskim, gdyż P. K. (1), którego powód poprosił o przekazanie informacji, że przebywa na zwolnieniu, przekazał tę informację kadrowej A. O.. To, że powód nie poinformował pracodawcy w sposób przewidziany przez prawo i przepisy wewnętrzne o przyczynie i czasie trwania swojej nieobecności, nie było przedmiotem zarzutu ze strony pozwanego w piśmie rozwiązującym umowę o pracę.

A zatem uznać należało, że okres wskazany w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę, tj. od 28 maja 2020 r. do dnia sporządzenia tegoż oświadczenia, tj. 05 czerwca 2020 r. nie był okresem nieusprawiedliwionej nieobecności powoda w pracy.

Wskazać także należy, że powód nie może ponosić odpowiedzialności za to, że jego zwolnienie lekarskie zostało skierowane do poprzedniego pracodawcy, a nie aktualnego pracodawcy. Powód nie miał bowiem na to żadnego wpływu. Co istotne, zwolnienie lekarskie powoda w okresie od 28 maja 2020 r. do 05 czerwca 2020 r. nie było kwestionowane przez pozwanego. Nie występował on do ZUS-u o zbadanie jego zasadności.

Sąd uznał więc, że podana przez pracodawcę jako przyczyna rozwiązania umowy o pracę okoliczność nie miała miejsca, dlatego rozwiązanie z powodem umowy o pracę nie było zgodne z przepisami prawa pracy o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia. Dlatego też zgodnie z żądaniem powoda orzekł o odszkodowaniu.

Jak stanowi art. 59 k.p., w razie rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas określony 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.

W tym przypadku odszkodowanie przysługuje w wysokości określonej w art. 58 k.p., tj. w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia.

Zważywszy, że powód był zatrudniony u pozwanego krócej niż 6 miesięcy, jego hipotetyczny okres wypowiedzenia stosownie do art. 36 § 1 pkt 1 k.p. wyniósłby 2 tygodnie.

W związku z powyższym Sąd zasądził na rzecz powoda W. S. od pozwanego A. R. (1) kwotę 4.200,00 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, stanowiącą wynagrodzenie za okres 2 tygodni.

Odnośnie żądania powoda o wynagrodzenie za czas choroby, wskazać należy, że zgodnie z treścią art. 92 § 1 pkt. 1 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 (§ 2).

W niniejszej pozwany bez wątplenia nie wypłacił powodowi wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy od 28.05.2020 r. do 08.06.2020 r., które odpowiadało kwocie 2.485,15 złotych. Biorąc pod uwagę, że wysokość żądanego przez powoda wynagrodzenia, nie była kwestionowana, Sąd zasądził na rzecz powoda od pozwanego kwotę 2.485,15

złoty tytułem wynagrodzenia chorobowego za okres od 28.05.2020 r. do 08.06.2020 r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 09 czerwca 2021 r. do dnia zapłaty.

Podstawę prawną dla określenia terminu naliczania odsetek od zasądzonych kwot stanowił art. 481 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., zgodnie z którym 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. Biorąc pod uwagę, że roszczenie powoda z tytułu wynagrodzenia za pracę za czas choroby stało się wymagalne w dacie rozwiązania z nim stosunku pracy, tj. 08 czerwca 2020 r., Sąd zgodnie z żądaniem powoda zasądził odsetki roszczenia w przedmiocie wynagrodzenia za pracę za czas choroby od dnia 09 czerwca 2020 r. do dnia zapłaty.

Sąd nadał wyrokowi w pkt I i II z urzędu rygor natychmiastowej wykonalności, uwzględniając treść art. 477² k.p.c., zgodnie z którym zasądzając należność w sprawach z zakresu prawa pracy, Sąd nadaje wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia. Biorąc pod uwagę, że miesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 9.000,00 zł brutto, to należało nadać wyrokowi w pkt I rygor natychmiastowej wykonalności co do całości.

W niniejszej sprawie powód pierwotnie dochodził przywrócenia go do pracy na poprzednich warunkach pracy i płaca. Skutecznie wniesienie tego pozwu wymagało wniesienia opłaty stosunkowej w kwocie 4.175,00 zł, co też powód uczynił. Następnie, powód zmodyfikował powództwo domagając się w miejsce pierwotnie dochodzonego roszczenia tj. przywrócenia do pracy, roszczenia odszkodowawczego w kwocie 4.200,00 zł. Nie sposób uznać, iż powyższe skutkowało zwolnieniem powoda od opłaty od kosztów sądowych- art. 96 ust. 1 pkt 4 w zw. z art. 35 ust. 1 zd. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych. W sprawie nie doszło do cofnięcia pozwu, a jedynie do jego modyfikacji w zakresie pierwotnego żądania przywrócenia do pracy na roszczenie odszkodowawcze. Doszło więc do przekształcenia jakościowego dochodzonego roszczenia na roszczenie alternatywne, nie zaś do cofnięcia odwołania od dokonanego rozwiązania umowy o pracę, które w konsekwencji winno skutkować umorzeniem postępowania we wskazanym zakresie. To natomiast niewątpliwie nie miało miejsca w rozpatrywanym przypadku. Z tych też względów trudno twierdzić, iż pobranie opłaty od pozwu w kwocie 4.080 zł było nienależne. Pobranie tej opłaty, z uwagi na pierwotnie zgłoszone żądanie, co już podniesiono, było bezwzględnie konieczne dla prawidłowego wniesienia pozwu w ogóle. To zaś, że powód następnie modyfikował swe roszczenia nie zmienia oceny, iż wniesienie opłaty we wskazanej kwocie na moment wystąpienia z powództwem było prawidłowe. Modyfikacja powództwa i wartości przedmiotu sporu - co istotne - wpływa natomiast na rodzaj i wysokość opłat następnie należnych w toku procesu. Nie powoduje jednak zmiany wartości opłat dotychczas prawidłowo pobranych. Brak zatem było w niniejszej sprawie podstaw do zwrotu powodowi opłaty sądowej od pozwu.

Wobec faktu, że powód W. S. wygrał sprawę, należy mu się, zgodnie z art. 98 k.p.c. zwrot kosztów procesu, do których zalicza się poniesiona przez niego opłata sądowa od uwzględnionego odszkodowania i wynagrodzenia za czas choroby (6685,15 zł x 5%). Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd zasądził na rzecz powoda od pozwanego kwotę 335,00 zł tytułem kosztów procesu.

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł jak w sentencji.

Sędzia Justyna Marciniak

Zarządzenie: odpis wyroku z uzasadnieniem i pouczeniem o apelacji doręczyć powodowi oraz pełnomocnikowi pozwanego.