

Sygn. akt IV P 60/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 06 grudnia 2018 roku

Sąd Rejonowy w Bełchatowie Wydział IV Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący : Sędzia SR Beata Grabiszewska

Protokolant: Bożena Michalak

po rozpoznaniu w dniu 27 listopada 2018 roku w Bełchatowie

na rozprawie

sprawy z powództwa S. D.

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

o odszkodowanie, ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, wynagrodzenie za pracę, sprostowanie świadectwa pracy i odsetki ustawowe za opóźnienie

- 1. oddala powództwo o odszkodowanie i odsetki ustawowe za opóźnienie w kwocie 26,16 zł (dwadzieścia sześć złotych szesnaście groszy);**
- 2. umarza postępowanie w sprawie w pozostałym zakresie;**
- 3. nie obciąża powódki obowiązkiem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego na rzecz pozwanego (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w B.;**
- 4. nie obciąża powódki obowiązkiem zwrotu kosztów sądowych na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Bełchatowie.**

Sygn. akt IV P 60/18

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 11 czerwca 2018 roku, skierowanym przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w B., powódka S. D. wniosła o zasądzenie na jej rzecz kwoty 3.500,00 zł tytułem odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia następującego po rozwiązaniu stosunku pracy oraz kwoty 3.428,70 zł tytułem ekwiwalentu za urlop z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 15 maja 2018 roku do dnia zapłaty. Nadto powódka wniosła o sprostowanie świadectwa pracy oraz o zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu podała, że była pracownikiem pozwanej spółki

zatrudnionym na czas nieokreślony i rozwiązała umowę o pracę w trybie art. 55 § 1¹ kp z powodu permanentnego naruszania obowiązków pracowniczych przez oraz w uwagi na brak poszanowania pracodawcą zasad współzycia społecznego i naruszania godności powódki. Rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło oświadczeniem z dnia 9 maja 2018 roku, doręczonym pozwanej spółce w dniu 11 maja 2018 roku. Wobec niewłaściwego określenia terminu zakończenia

stosunku pracy wskazanego przez pracodawcę w świadectwie pracy powódka wystąpiła do pracodawcy z wnioskiem o jego sprostowanie. Do daty złożenia pozwu pracodawca nie ustosunkował się do wniosku.

W odpowiedzi na pozew z dnia 28 czerwca 2018 roku pozwana spółka, reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu pozwana podniosła, że zarówno ekwiwalent za urlop, jak i wynagrodzenie za okres od 1 do 9 maja 2018 roku zostały powódce wypłacone w dniu 7 czerwca 2018 roku. Pozew został wniesiony przez powódkę już po otrzymaniu dochodzonych kwot, zaś świadectwo pracy zostało sprostowane zgodnie z żądaniem powódki. W zakresie odszkodowania pozwana podnosiła, iż powódka nie miała podstaw do rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55¹ kp. Poza ogólnymi sformułowaniami „naruszenie godności, naruszenie dóbr osobistych, naruszenie zasad współżycia” powódka nie podała na czym polegały rzekome naruszenia. Pozwana przeczyła, aby dopuściła się względem powódki jakichkolwiek zaniedbań lub naruszeń, aby kiedykolwiek zmierzała do zdyskredytowania powódki. Nigdy zamiarem pozwanej nie było definitywne zakończenie pracy z powódką. Odmowa odebrania pisma nie może być uznana za naruszenie godności czy dóbr osobistych.

W piśmie z dnia 3 lipca 2018 roku powódka cofnęła pozew w części dotyczącej sprostowania świadectwa pracy i ekwiwalentu za urlop w kwocie 3.365,23 zł. W pozostałej części popierała powództwo.

Następnie pismem z dnia 19 listopada 2018 roku pełnomocnik powódki ograniczył żądanie pozwu do kwoty 26,16 zł tytułem odsetek za opóźnienie w zapłacie kwoty 4.546,52 zł obliczonych od dnia 10 maja do 8 czerwca 2018 roku, podtrzymał żądanie zapłaty odszkodowania w kwocie 3.500,00 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 maja 2018 roku do dnia zapłaty.

Pełnomocnik strony pozwanej wnosił o oddalenie tak sprecyzowanego powództwa oraz o zasądzenie kosztów procesu także w części dotyczącej cofniętego powództwa.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka S. D. została zatrudniona w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w B. od 2 listopada 2015 roku. Pracowała na stanowisku Lidera Kontroli Procesu za wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 4.000,00 zł.

(dowód: umowa o pracę – w aktach osobowych powódki)

W dniu 6.10.2016 roku powódka urodziła syna i związku z tym przebywała na urlopie macierzyńskim. W październiku 2017 roku na polecenie pracodawcy wykorzystywała zaległy urlop z 2016 roku i część urlopu za 2017 rok. Ostatecznie wróciła do pracy w listopadzie 2017 roku.

(dowód: zeznania powódki S. D. – k. 54-56 w zw. z k. 94, k. 94-95)

W dniu 16.12.2017 roku S. D. złożyła pisemną rezygnację z pełnionego stanowiska pracy, uzasadniając decyzję nie uzyskaniem od pracodawcy odpowiednich narzędzi pracy.

Następnie oświadczeniem z dnia 20.12.2017 roku pozwany pracodawca wypowiedział powódce warunki umowy o pracę w części dotyczącej stanowiska pracy i wynagrodzenia z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 stycznia 2018 roku.

Po okresie wypowiedzenia pracodawca zaproponował S. D. stanowisko laboranta z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 3.500,00 zł.

(dowód: pismo powódki, oświadczenie pracodawcy – w aktach osobowych powódki)

Powódka wystąpiła do Sądu Rejonowego w Bełchatowie przeciwko pracodawcy z pozwem o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie warunków umowy o pracę. Sprawa została zarejestrowana za numerem IV P 6/18. Postępowanie zakończyło się ugodą zawartą pomiędzy stronami w dniu 19 kwietnia 2018 roku.

(okoliczności bezsporne)

Po wręczeniu wypowiedzenia warunków umowy o pracę S. D. korzystała z urlopu, a następnie w okresie od 28 grudnia 2017 roku do 9 maja 2018 roku przebywała na zwolnieniu lekarskim.

(dowód: zeznania powódki S. D. – k. 54-56 w zw. z k. 94, k. 94-95; zeznania świadka M. B. – k. 86-89, świadectwo pracy – w aktach osobowych powódki)

W dniu 30 kwietnia 2018 roku w zakładzie pozwanego pracodawcy stawiła się siostra powódki J. R., która przywiozła pismo S. D. i chciała je doręczyć pracodawcy. Pismo to znajdowało się w kopercie, która nie została zaklejona. W sekretariacie J. W. po otrzymaniu pisma kontaktowała się z dyrektorem B. K.

i D. K., której przez telefon odczytała początek pisma. Siostra powódki została poproszona o przedstawienie dowodu osobistego. Ostatecznie po rozmowie z D. K. i B. K. J. W. odmówiła przyjęcia pisma powódki. Podała, że odmawia odbioru pisma ze względu na próbę doręczenia przez osobę nieuprawnioną w otwartej kopercie. Tego samego dnia M. B. otrzymała maila ze zdjęciem pisma powódki.

(dowód: zeznania świadków: J. R. – k. 85-86, D. K. – k. 89- 91, B. K. – k. 91-91, J. W. – k. 92-93; M. B. - k. 86-89)

W piśmie z dnia 30 kwietnia 2018 roku S. D. oświadczyła, iż godzi się na wypowiedzenie stosunku pracy przez pracodawcę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia (tj. do dnia 31 maja 2018 roku). Podnosiła, że z całokształtu okoliczności sprawy, a przede wszystkim z wręzonego w dniu 20 grudnia 2017 roku wypowiedzenia zmieniającego oraz odpowiedzi na pozew, propozycja zmiany stanowiska i podtrzymania stanowiska jest fikcyjna. Wskazała, że w okresie zatrudnienia pracodawca wielokrotnie dopuszczał się naruszenia przepisów prawa pracy względem powódki, co skutkowało naruszeniem prawa do urlopu, prywatności osobistej i swobody w podejmowaniu decyzji w związku z wywieraniem presji na podpisanie warunków wypowiedzenia zmieniającego. Zarzucała pracodawcy śledzenie, wtargnięcie wbrew jej zgody do tymczasowego miejsca zamieszkania, do miejsca zameldowania, do szkoły podstawowej, do której uczęszcza dziecko powódki, a także udanie się na stację benzynową za powódką w celu odebrania laptopa i telefonu. Powódka podniosła, że takie praktyki rażąco naruszają zasady współżycia społecznego.

(dowód: pismo powódki z dnia 30 kwietnia 2018 roku – k. 9)

W odpowiedzi na pismo powódki pozwany pracodawca pismem z dnia 2 maja 2018 roku wniósł o sprecyzowanie przez powódkę, czy jej oświadczenie z 30 kwietnia 2018 roku należy rozumieć jako wypowiedzenie przez powódkę umowy o pracę, czy wniosek o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. Jednocześnie zapewnił, że nie składa i nie zamierza składać oświadczenia o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę, a wolą spółki jest kontynuowanie stosunku pracy na warunkach wskazanych w

wypowiedzeniu zmieniającym. Zaprzeczył, aby kiedykolwiek dopuścił się śledzenia, wtargnięcia do tymczasowego miejsca zamieszkania powódki, do szkoły podstawowej, do której uczęszcza jej dziecko.

(dowód: pismo pracodawcy z dnia 2 maja 2018 roku – k. 13-13v)

W piśmie z dnia 8 maja 2018 roku powódka wskazała, iż w świetle przedstawionego stanowiska spółki, zważywszy na całokształt sytuacji, do jakiej dopuścił się pracodawca względem jej osoby, w tym przede wszystkim w skutek kolejnego ciężkiego naruszenia obowiązków wobec pracownika, którego pracodawca dopuścił się w dniu 30.04.2018 roku - rozwiązuje z pracodawcą umowę o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1¹ kp. Podała, że tak też należy rozumieć pismo złożone w dniu 30 kwietnia 2018 roku. Dalej powódka podała, że szereg działań podjętych przez pracodawcę

przeciwko niej, tj. permanentne, uporczywe naruszanie jej praw, jako pracownika, co przedstawiła w poprzednim piśmie, a także utrzymujący się brak poszanowania zasad współżycia społecznego oraz naruszanie jej godności, do którego doszło 30.04.2018 roku, w obecności innych pracowników S. oraz członka rodziny powódki, w trakcie próby przekazania dokumentu od niej pochodzącego, jawnie obnażają świadome i natężone złą wolą działania pracodawcy, zmierzające do poniżenia i zdyskredytowania osoby powódki, godzące w jej dobra osobiste.

(dowód: pismo powódki z dnia 8 maja 2018 roku – k. 12)

Pozwany pracodawca wystawił powódce świadectwo pracy za okres zatrudnienia, które następnie sprostował, zgodnie z wnioskiem powódki.

W dniu 29 maja 2018 roku wypłacił powódce kwotę 67,98 zł netto tytułem wynagrodzenia za maj, a następnie w dniu 7 czerwca 2018 roku kwotę 3.297,25 zł netto tytułem ekwiwalentu za urlop i pozostałej części wynagrodzenia za miesiąc maj.

(okoliczności bezsporne, listy płac z potwierdzeniem przelewu – k. 62-65)

W czasie zatrudnienia nikt z kierownictwa zakładu pracy oraz współpracowników nie obrażał powódki, nie podważał jej kompetencji, nie zwracał się do niej w sposób niewłaściwy, ani też nie negował otrzymanych przez powódkę informacji. Miejsce pracy powódki przed urlopem macierzyńskim i po jego wykorzystaniu znajdowało się w laboratorium.

(dowód: zeznania świadków: M. B. - k. 86-89, B. K. – k. 91-91, A. G. – k. 93-94, M. L. – k. 94)

Aktualnie S. D. pracuje i z tytułu zatrudnienia otrzymuje dochód w kwocie 2.800,00 zł brutto. Sama wychowuje dziecko.

(dowód: zeznania powódki S. D. – k. 95)

Stan faktyczny w przedmiotowej sprawie Sąd ustalił na podstawie zeznań powódki S. D., zeznań świadków: J. R., M. B., D. K., B. K., J. W., A. G. i M. L., a także dokumentów zawartych w aktach sprawy oraz aktach osobowych powódki.

W zakresie przebiegu zatrudnienia powódki, organizacji pracy oraz sposobu traktowania powódki przez kierownictwo zakładu

i współpracowników zeznania świadków M. B., D. K., B. K., J. W., A. G.

i M. L. są zbieżne i wzajemnie się uzupełniają. Nie wynika z nich, aby pracodawca w sposób niewłaściwy traktował S. D., podważał jej kompetencje, próbował ją zdyskredytować. Dlatego też zeznania powódki, w zakresie dotyczącym niewłaściwego postępowania pracodawcy względem jej osoby, jako sprzeczne z zeznaniami ww. świadków, Sąd uznał za niewiarygodne.

W zakresie przebiegu zdarzenia w dniu 30 kwietnia 2018 roku dotyczącego odmowy przyjęcia pisma powódki od jej siostry zbieżne są zeznania świadków J. R., D. K., B. K. i J. W..

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Początkowo powódka S. D. wносиła o zasądzenie na jej rzecz kwoty 3.500,00 zł tytułem odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia następującego po rozwiązaniu stosunku pracy oraz kwoty 3.428,70 zł tytułem ekwiwalentu za urlop z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 15 maja 2018 roku do dnia zapłaty. Nadto powódka wносиła o sprostowanie świadectwa pracy oraz o zasądzenie kosztów procesu.

Ostatecznie pełnomocnik powódki ograniczył żądanie pozwu do kwoty 26,16 zł tytułem odsetek za opóźnienie w zapłacie kwoty 4.546,52 zł obliczonych od dnia 10 maja do 8 czerwca 2018 roku i podtrzymał żądanie zapłaty odszkodowania w kwocie 3.500,00 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 maja 2018 roku do dnia zapłaty.

Zgodnie art. 55 § 1¹ kp pracownik może rozwiązać umowę o pracę o pracę bez wypowiedzenia, 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.

Powódka rozwiązała z pozwanym pracodawcą umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ kp. W piśmie, w którym złożyła oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę powołała się na całokształt sytuacji, do jakiej miał dopuścić się pracodawca względem jej osoby, w tym na kolejne, zdaniem powódki, ciężkie naruszenie obowiązków wobec pracownika, którego pracodawca dopuścił się w dniu 30.04.2018 roku – S. D. uzasadniała rozwiązanie stosunku pracy szeregiem działań podjętych przez pracodawcę przeciwko niej, tj. permanentnym i uporczywym naruszaniem jej praw, jako pracownika, a także utrzymującym się brakiem poszanowania zasad współzycia społecznego oraz naruszaniem jej godności, do którego doszło 30.04.2018 roku, w obecności innych pracowników S. oraz członka rodziny powódki, w trakcie próby przekazania dokumentu od niej pochodzącego. W piśmie tym odwołała się do okoliczności przytoczonych w poprzednim piśmie z dnia 30.04.2018 roku.

Kodeks pracy nie wprowadza definicji legalnej podstawowych obowiązków pracodawcy ani nie ustanawia zamkniętego ich katalogu. Katalog obowiązków spoczywających na pracodawcy zawarty w art. 94 kp z całą pewnością nie jest zamkniętym katalogiem jego podstawowych obowiązków, a poza tym nie wszystkie spośród wymienionych w nim obowiązków można traktować jako podstawę. Przepis ten zawiera jedynie przykładowe wyliczenie obowiązków spoczywających na pracodawcy.

W doktrynie najczęściej przyjmuje się, że do kategorii podstawowych obowiązków pracodawcy należy zaliczyć w szczególności te obowiązki, których powinność wypełnienia wynika z podstawowych zasad prawa pracy. Powtarzające się niewypłacanie wynagrodzenia za pracę w terminie może być uznane za ciężkie naruszenie art. 94 pkt 5 kp, choćby opóźnienia nie przekraczały terminu przewidzianego w art. 85 § 2 kp (wyr. Sądu Najwyższego z dnia 18.03.2015 r., I PK 197/14, OSNP 2017, Nr 1, poz. 4). Umyślne naruszenie przez przełożonego godności i innych dóbr osobistych pracownika może stanowić, nawet, gdy nie wyczerpuje znamion mobbingu, usprawiedliwioną przyczynę rozwiązania umowy z winy pracodawcy (wyr. Sądu Najwyższego z dnia 22.04.2015 r., II PK 157/14, OSNP 2017, Nr 3, poz. 28).

Do podstawowych obowiązków pracodawcy w rozumieniu art. 55 § 1¹ kp należy również obowiązek przestrzegania w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego. Ocena, czy nastąpiło ciężkie naruszenie przez pracodawcę obowiązku przestrzegania w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego wobec pracownika, wymaga uwzględnienia subiektywnych kryteriów oceny zachowania osób reprezentujących pracodawcę (wyr. Sądu Najwyższego z dnia 8.10.2009 r., II PK 114/09, OSNP 2011, Nr 9–10, poz. 127).

Natomiast odsunięcie pracownika od pracy, jak też zwolnienie go z pełnionej funkcji czy kontrola prowadzonej przez niego dokumentacji finansowej nie mogą być zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika uzasadniające zasądzenie odszkodowania z art. 55 § 1¹kp (wyr. Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 5.05.2005 r., III APa 13/05, OSA 2006, Nr 2, poz. 4).

Zgodnie z art. 55 § 2 kp pracownik powinien dochować formy pisemnej w zakresie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Ponadto pracownik powinien wskazać przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia. Jednocześnie wskazany przepis wprost nakazuje odpowiednie stosowanie art. 52 § 2 kp ustanawiającego miesięczny okres, w którym pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia Oznacza to, że **pracownik**

może zakończyć umowę o pracę w trybie bezzwłocznym tylko w ciągu miesiąca od zaistnienia uzasadniającej to działanie przyczyny.

S. D. w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w sposób ogólnikowy wskazała przyczyny na uzasadnienie takiego sposobu zakończenia stosunku pracy łączącego ją z pozwanym pracodawcą. Przede wszystkim przywoływała okoliczności, które miały mieć miejsce w grudniu 2017 roku. Przypomnieć należy, iż powódka od 28 grudnia 2017 roku do dnia rozwiązania umowy o pracę nie świadczyła pracy, bowiem przebywała na zwolnieniu lekarskim. Oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy złożyła dopiero w dniu 8 maja 2018 roku, a więc z przekroczeniem miesięcznego terminu, o którym mowa w art. 55 § 2 kp. Dlatego też Sąd nie dokonywał merytorycznej oceny wskazanych przez powódkę przyczyn dotyczących okresu od powrotu z urlopu macierzyńskiego i wycieczkowego do czasu udania się na zwolnienie lekarskie.

Na marginesie należy wskazać, że powódka wielokrotnie odwoływała się do okoliczności dotyczących wypowiedzenia zmieniającego, przy czym to ona sama zrezygnowała ze stanowiska. Pracodawca zaś zaproponował powódce możliwe warunki zatrudnienia. Sąd nie dopatrył się żadnych działań pracodawcy, zmierzających do zdyskredytowania powódki lub naruszających jej prawa pracownicze.

Jedyną okolicznością, na którą powołuje się powódka, co do której został zachowany miesięczny termin do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, jest zdarzenie z dnia 30 kwietnia 2018 roku, kiedy to pracodawca odmówił przyjęcia pisma powódki, dostarczonego przez jej siostrę. Powódka podnosiła, że okoliczności odmowy wskazują na brak poszanowania zasad współżycia społecznego oraz naruszanie jej godności.

W ocenie Sądu odmowa odebrania pisma nie może zostać uznana za naruszenie godności, czy dóbr osobistych powódki. Pracownicy pozwanego wskazali, że odmawiają odbioru pisma ze względu na próbę doręczenia przez osobę nieuprawnioną w otwartej kopercie. Nie sposób w tym zachowaniu pracodawcy dopatrzeć się naruszenia obowiązków pracowniczych i to w sposób ciężki.

Zdaniem Sądu, mając na względzie zarzuty stawiane pracodawcy w przedmiotowym piśmie, brak z powódką bezpośredniego kontaktu od grudnia 2017 roku, przy jednoczesnym wyrażeniu przez nią woli rozwiązania stosunku pracy z odwołaniem do przyczyn leżących po stronie pracodawcy, odmowę przyjęcia pisma można uznać za usprawiedliwioną wskazanymi okolicznościami.

Przesłanką rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia ze względu na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika i uzyskania odszkodowania z komentowanego przepisu art. 55 § 1¹ kp jest wina umyślna lub rażąco niedbalstwo pracodawcy.

Analizując zachowanie pracodawcy Sąd nie dopatrył się w nim nagannego zachowania, ani naruszenia podstawowych obowiązków wobec powódki, tym bardziej o charakterze ciężkim. Zachowanie pracodawcy nie nosi znamion winy umyślnej, ani rażącego niedbalstwa. W ocenie Sądu na podstawie dotychczasowych zdarzeń i zachowania powódki, w tym okoliczności dotyczących wypowiedzenia zmieniającego, pracodawca mógł obawiać się, że przyjęcie pisma od siostry powódki może zostać wykorzystane przez S. D. przeciwko niemu zważywszy, iż powódka po okresie kilkumiesięcznej nieobecności w pracy wystąpiła o rozwiązanie stosunku pracy.

Mając na uwadze powyższe rozważania, Sąd na podstawie art. 55 § 1¹ kp oddalił powództwo o odszkodowanie, jako nieuzasadnione.

Oddaleniu podlegało także żądanie zapłaty kwoty 26,16 zł tytułem odsetek za opóźnienie w zapłacie kwoty 4.546,52 zł obliczonych od dnia 10 maja do 8 czerwca 2018 roku.

Zgodnie z art. 85 § 1 kp wypłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie. Wynagrodzenie za pracę płatne raz w miesiącu wypłaca się z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego (§ 2).

Biorąc pod uwagę treść powołanego przepisu, w ocenie Sądu, pracodawca nie uchybił terminowi do wypłaty wynagrodzenia za maj 2018 roku oraz ekwiwalentu za urlop.

Powódka cofnęła powództwo w zakresie wynagrodzenia za pracę, ekwiwalentu za urlop i sprostowania świadectwa pracy, dlatego też Sąd na podstawie art. 355 § 1 i 2 kpc w związku z art. 203 § 4 kpc i art. 469 kpc, umorzył postępowanie w sprawie w zakresie objętym cofnięciem.

O kosztach postępowania w przedmiotowej sprawie Sąd orzekł na zasadzie słuszności, wyrażonej w art. 102 kpc. Sąd wziął pod uwagę sytuację rodzinną i materialną powódki, w tym okoliczność, iż sama wychowuje dziecko i osiąga niskie dochody z tytułu zatrudnienia.