

Sygn. akt V Pa 99/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 stycznia 2020 r.

Sąd Okręgowy w Legnicy V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Regina Stępień (spr.)

Sędziowie: sędzia Mirosława Molenda-Migdalewicz

sędzia Jacek Wilga

Protokolant: star. sekr. sądowy Ewa Sawiak

po rozpoznaniu w dniu 23 stycznia 2020 r. **w Legnicy**

na rozprawie

sprawy z powództwa E. B.

przeciwko Zakładowi (...) w J.

o przywrócenie do pracy i zapłatę dodatkowego wynagrodzenia rocznego

na skutek apelacji strony pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Lubinie IV Wydział Pracy

z dnia 3 października 2019 r.

sygn. akt IV P 237/19

oddala apelację.

sędzia Mirosława Molenda-Migdalewicz sędzia Regina Stępień sędzia Jacek Wilga

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Lubinie wyrokiem z 3 października 2019r. przywrócił powódkę E. B. do pracy u strony pozwanej Zakładzie (...) w J. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy, zasądził na jej rzecz tytułem dodatkowego wynagrodzenia rocznego za 2017r. 400 zł

z ustawowymi odsetkami od dnia 1 kwietnia 2018r. oraz kwotę 247, 50 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Przedmiotem oceny Sądu I instancji były dwie kwestie: zasadności rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz pozbawienia jej dodatkowego wynagrodzenia rocznego za 2017r. Dokonując oceny tych roszczeń Sąd Rejonowy uznał je za zasadne.

Sąd ustalił, iż powódka E. B. była zatrudniona w Zakładzie (...) od lipca 2015r., początkowo na stanowisku głównej księgowej, a od 16 stycznia 2017r. na stanowisku specjalisty do spraw księgowości, ostatnio również na podstawie umowy zawartej na czas nieokreślony. W dniu (...) powódka urodziła dziecko i od tego czasu przebywała na urlopie

macierzyńskim i rodzicielskim. W 2017 roku świadczyła pracę w okresie od 1 stycznia do 9 stycznia oraz następnie od 24 stycznia do 27 stycznia, w dniu 23 stycznia przebywała na urlopie wypoczynkowym, od 10 stycznia do 20 stycznia sprawowała opiekę nad dzieckiem, od 30 stycznia do 21 listopada przebywała na zwolnieniu chorobowym i świadczeniu rehabilitacyjnym, a od (...) na urlopie macierzyńskim. Po zakończonym urlopie macierzyńskim korzystała z urlopu wypoczynkowego, który był dwukrotnie przerywany zwolnieniem lekarskim. Przy czym okres urlopowy miał trwać do 5 lutego 2019r. Powódka w dniu 6 lutego 2019r. miała stawić się do pracy. W związku z tym, że zachorowało jej dziecko w dniu 3 lutego 2019r. udała się do lekarza pediatry na wizytę lekarską, który potwierdził, że dziecko jest chore. Powódka zrezygnowała z korzystania ze zwolnienia lekarskiego uznając, że wykorzysta jeszcze urlop wypoczynkowy. W dniu 5 lutego poprosiła swoją teściową, aby zatelefonowała do zakładu pracy i poprosiła o przekazanie wniosku urlopowego. Taki wniosek został teściowej powódki przekazany w dniu 5 lutego. Powódka wniosek wypełniła, a jej teściowa I. B. dostarczyła ten wniosek około godziny 7:00 w dniu 6 lutego 2019r. do zakładu pracy powódki. Przekazała go B. K.. Zakład (...) zaczynał pracę od godziny 7:15, a zatem wniosek urlopowy został złożony jeszcze przed godziną faktycznego urzędowania tego urzędu. Wniosek powódki nie został zaakceptowany przez stronę pozwaną i w konsekwencji strona pozwana wystosowała do powódki pismo z 6 lutego 2019r., w którym poinformowała, że z tym dniem rozwiązuje z nią umowę o pracę z winy pracownika bez zachowania okresu wypowiedzenia, w związku z ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych polegającym na samowolnym opuszczeniu pracy, nie czekając na rozpoznanie wniosku urlopowego przez pracodawcę.

Sąd I instancji uznał, że roszczenie powódki o przywrócenie do pracy jest uzasadnione. Wskazał, iż nieobecność powódki w dniu 6 lutego 2019r. nie stanowiła ciężkiego naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, o których mowa w art. 52 kodeksu pracy. W jego ocenie powódka w 2019 r. korzystała do 5 lutego 2019 r. z urlopu wypoczynkowego, który był jej udzielony bezpośrednio po urlopie macierzyńskim i zgodnie z treścią przepisu art. 163 § 3 k.p. na wniosek pracownicy udziela się jej urlopu bezpośrednio po urlopie macierzyńskim. W ocenie Sądu I instancji pracodawca ma obowiązek udzielić pracownicy takiego urlopu jeżeli złoży ona stosowny wniosek. Jest to prawo pracownika związane ustawowo związane z ochroną macierzyństwa i przepis ten ma również zastosowanie w sytuacji kiedy dotychczas udzielany urlop był przerywany zwolnieniem lekarskim pracownika, co w niniejszej sprawie miało miejsce. Podkreślił, iż nie ma wymogu, aby taki wniosek pracownik składał już w takiej formie ostatecznej jeżeli chodzi o termin wykorzystania urlopu. W ocenie Sądu takich wniosków pracownik może złożyć kilka jeżeli one następują po sobie to nadal taki wniosek jest traktowany jako wniosek o urlop pracownika po urlopie macierzyńskim. Stąd nieobecność powódki od dnia 6 lutego 2019 r. nie może zostać uznana jako nieusprawiedliwiona, a wniosek z 6 lutego 2019r. o udzielenie dalszego urlopu winien zostać uwzględniony. Dodatkowo sąd wskazał, iż powódka przedłożyła zaświadczenie lekarskie, że w dniu 3 lutego 2019r. (niedziela) stawiała się z chorym dzieckiem z gorączką u lekarza pediatry. Zaś do 5 lutego miała urlop, zatem mogła do takiej sytuacji, że powódka nie chciała korzystać ze zwolnienia lekarskiego na dziecko skoro przysługuje jej jeszcze dodatkowy urlop wypoczynkowy. Sąd uznał, że powódka nie naruszyła swoich obowiązków pracowniczych, tym bardziej w sposób ciężki i uznał, że zasadne było jej roszczenie oparte o treść przepisu art. 56 k.p. § 1 zgodnie z którym pracownikowi, z którym rozwiązano umowę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy.

Sąd Rejonowy ponadto uznał, iż zasadne jest roszczenie powódki o wypłatę kwoty 400 zł jako proporcjonalnego, dodatkowego wynagrodzenie rocznego za 2017r. Podkreślił, iż strona pozwana kwestionowała to roszczenie co do zasady, nie co do wysokości. Powołując się w tym zakresie na § 2 ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej wskazał, iż pracownik nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w pełnej wysokości po przepracowaniu u danego pracodawcy całego roku kalendarzowego. Pracownik, który nie przepracował u danego pracodawcy całego roku kalendarzowego nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego, pod warunkiem, że okres ten wynosi co najmniej 6 miesięcy i dalej w art. 2 ust. 3 jest zapisane, że przepracowanie co najmniej 6 miesięcy warunkujących nabycie prawa do wynagrodzenia rocznego nie jest wymagane w przypadkach korzystania przez pracownika z urlopu macierzyńskiego. Powódka w 2017 r. przepracowała 27 dni, potem korzystała z zasiłku chorobowego do dnia porodu tj. do (...) a następnie przebywała na urlopie macierzyńskim do (...). Fakt

przepracowania 27 dni oraz korzystania z zasiłku macierzyńskiego od dnia porodu tj. (...) powoduje, że w roku za który przysługuje pracownikowi to dodatkowe wynagrodzenie pracownik musi przepracować przynajmniej 1 dzień i przebywać na urlopie macierzyńskim. Bez znaczenia jest przy tym okres urlopu macierzyńskiego.

Zaś orzekając o kosztach Sąd obciążył stronę pozwaną kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych, na podstawie art. 98 k.p.c., a na podstawie art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w zw. z art. 98 k.p.c. obciążył stronę pozwaną kosztami opłaty sądowej należnej na rzecz Skarbu Państwa.

Wyrok powyższy zaskarżyła w całości apelacją strona pozwana, która zarzuciła:

1) rażące naruszenie prawa materialnego w postaci:

a) art. 163 § 3 kp – poprzez przyjęcie, że urlop wykorzystywany przez powódkę od dnia 6 lutego 2019r. przypadła bezpośrednio po urlopie macierzyńskim i wobec tego pozwany był związany wnioskiem powódki i zobowiązany był do udzielenia tego, w sytuacji faktycznego niespełnienia warunku bezpośredniości tego urlopu, gdyż był to już kolejny urlop i wobec występujących przerw w wykorzystaniu poz. 1782)ni u poprzedzającego go urlopu,

b) art. 2 ust. 2 i ust. 3 aa ustawy z 12 grudnia 1997r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (t. j. Dz.U.2018, poz. 1872) – poprzez przyjęcie, że powódka nabyła prawo do wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej za rok 2017, gdyż spełniła warunki do jej wypłacenia, przepracowując 27 dni i przebywając na urlopie macierzyńskim przez 40 dni, w sytuacji gdy łączny okres przepracowany i urlopu macierzyńskiego powinien wynosić co najmniej 6 miesięcy,

c) art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2019r. poz. 785 ze zm.), zastosowanego w zw. z art. 98 kpc – poprzez nakazanie stronie pozwanej uiszczenia na rzecz Skarbu Państwa (Sąd Rejonowy w Lubinie) kwoty 2 660 zł tytułem opłaty sądowej od uiszczenia, której powódka była zwolniona, w sytuacji, gdy ta kwota jest niewspółmiernie wysoka do rzeczywistych kosztów postępowania, w szczególności biorąc pod uwagę wysokość opłat stałych określonych w art. 13 ustawy z 28 lipca 2005r.

2) rażące naruszenie przepisów postępowania cywilnego w postaci art. 233 § 1 kpc i niedokonanie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału poprzez dowolną ocenę materiału dowodowego, prowadzącą do stwierdzenia, że nieobecność powódki w pracy w dniu 6 lutego 2019r. nie może zostać uznana jako nieusprawiedliwiona i wobec powyższego zasadnym jest roszczenie powódki o przywrócenie do pracy.

Wskazując na powyższe wnoszą o:

1) zmianę wyroku w całości i oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu w I instancji i w postępowaniu apelacyjnym według norm przepisanych, ewentualnie o:

Sąd Okręgowy zważył:

Apelacja była bezzasadna.

Istota sporu sprowadzała się po pierwsze, do oceny przyczyn podanych powódce na uzasadnienie rozwiązania z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia, a po drugie zasadności odmowy wypłacenia jej dodatkowego wynagrodzenia rocznego za 2017r.

Przed wszystkim za zupełnie nieuzasadniony należy uznać zarzut strony apelującej, uchybienia przez Sąd Rejonowy przepisowi art. 233 § 1 kpc. Dotyczy on postępowania dowodowego, w szczególności oceny wiarygodności i mocy dowodów. Dla należytego umotywowania swojego stanowiska strona apelująca powinna wykazać, jakich to konkretnych uchybień w ocenie dowodów dopuścił się sąd pierwszej instancji, to jest – czy i w jakim zakresie ocena ta jest niezgodna z zasadami prawidłowego rozumowania, wiedzą lub doświadczeniem życiowym, względnie – czy jest ona niepełna. Zaś istotne dla rozstrzygnięcia, ustalenia faktyczne w tej sprawie nie były sporne – tj.

okresy zatrudnienia, okresy korzystania z zasiłków chorobowych, urlopu macierzyńskiego i urlopu wypoczynkowego, podobnie niesporny był sposób w jaki powódka chciała uzyskać kolejny urlop, po 5 lutego 2019r.

Natomiast istotne dla oceny pozostałych zarzutów strony pozwanej jest kwalifikacja i ocena podstawy materialnej skarżonego orzeczenia.

Ma rację apelująca, iż Sąd I instancji błędnie przyjął, iż urlop wypoczynkowy, który miałyby powódka wykorzystywać od 6 lutego 2019r. był urlopem przypadającym bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, co w konsekwencji powodowałoby po stronie pracodawcy obowiązek jego udzielenia – zgodnie z treścią art. 163 § 3 kodeksu pracy. Przepis ten stanowi, iż na wniosek pracownicy pracodawca udziela jej urlopu bezpośrednio po urlopie macierzyńskim. Istotną kwestią jest tu rozumienie pojęcia „bezpośrednio”. Oznacza on, następstwo tego rodzaju, iż po ostatnim dniu okresu urlopu macierzyńskiego możliwość skorzystania z urlopu dotyczy następnego, kolejnego dnia roboczego. Złożenie wniosku w o urlop w jakimkolwiek innym, późniejszym terminie powoduje przerwę, a w ostatecznym rachunku pozbawienie możliwości skorzystania z tego przywileju. Podobny skutek wywołują jakiekolwiek przerwy w okresie urlopu wykorzystywanego po urlopie macierzyńskim. Powódka w dniu (...) urodziła dziecko i od tego czasu przebywała na urlopie macierzyńskim. Po zakończonym urlopie macierzyńskim korzystała z urlopu wypoczynkowego, od 22 listopada 2018r. do 28 grudnia 2018r. Przy czym był dwukrotnie przerywany zwolnieniem lekarskim od 11 grudnia 2018r. do 14 grudnia 2018r. i od 22 grudnia do 25 grudnia 2018r. Co spowodowało uwzględnienie przez pracodawcę kolejnego wniosku powódki o przedłużenie urlopu do 5 lutego 2019r. Nie został więc spełniony warunek bezpośredniości i ciągłości udzielanego urlopu wypoczynkowego. Wobec czego, składając wniosek o udzielenie urlopu wypoczynkowego na okres od 6 lutego 2019r., powódka nie mogła już skorzystać z przywileju określonego w art. 163 § 3 kodeksu pracy. Musiała uzyskać akceptację pracodawcy w tym zakresie. Stąd należy uznać, iż dzień 6 lutego 2019r. jest dniem jej nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy.

Jednak nie można zgodzić się z twierdzeniem strony pozwanej, iż okoliczność ta uzasadniała rozwiązanie z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Przepis art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pozwala na rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie jest nadzwyczajnym sposobem zakończenia stosunku pracy i jednocześnie najbardziej dotkliwym dla pracownika. Powinno być więc stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być ono uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie. Ocenę zaś stopnia i rodzaju winy pracownika należy odnosić nie tylko do naruszenia samego obowiązku pracowniczego, ale także do zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy. Oprócz bezprawności działania warunkiem zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest zatem stosunek psychiczny sprawcy do skutków swojego postępowania, określony wolą i możliwością przewidywania (świadomością) (por. wyrok SN z dnia 28 czerwca 2016 r., II PK 163/15, MoPr 2016 nr 11, str. 592 i wyrok SN z dnia 27 stycznia 2014 r., III PK 57/13, Legalis nr 1172093). W orzecznictwie podkreśla się, że w pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo, które muszą wystąpić łącznie. Samo zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy nie może więc uzasadniać rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Podobnie, nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę w tym trybie sama tylko bezprawność zachowania pracownika. Dopiero łączne wystąpienie wyżej wymienionych trzech elementów składających się na pojęcie „ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych” stanowić będzie uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie natychmiastowym (por. wyrok SN z dnia 22 marca 2016 r., I PK 94/15, LEX nr 2051470). W wyroku z dnia 27 października 2010 r. (III PK 21/10) Sąd Najwyższy wskazał, że oceny, czy

naruszenie obowiązku jest ciężkie należy dokonywać, mając na uwadze ogół okoliczności istotnych dla oceny stosunku pracownika do obowiązków, a nie tylko jego jednorazowe zachowanie. Rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu. Natomiast wina umyślna wyraża się w tym, że pracownik chce przez swoje zachowanie wyrządzić szkodę pracodawcy lub co najmniej świadomie się na to godzi (por. np. wyroki SN: z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000 nr 20, poz. 746, z dnia 21 września 2005 r., II PK 305/04, M.P.Pr. – wkładka 2005, nr 12, s. 16 i z dnia 11 września 2001 r., I PKN 634/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 381). Uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie musi być nadto jedynie zawinione uchybienie pracownicze wywołujące istotną szkodę majątkową w mieniu pracodawcy. Przyczyną taką może być także zawinione działanie pracownika powodujące zagrożenie interesów pracodawcy (por. wyroki SN: z dnia 23 września 1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 396; z dnia 19 marca 1998 r., I PKN 570/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 163; OSP 1999 nr 7-8, poz. 131, z dnia 16 listopada 2006 r., II PK 76/06, OSNP 2007 nr 21-22, poz. 312, czy też z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 46/09, MoPr 2010 nr 3, str. 136).

Mając na uwadze powyższe poglądy judykatury oraz dokonując analizy zarzutów apelacji, należy uznać, że powódce w okolicznościach tej sprawy nie można przypisać ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, a zatem zachowania cechującego się m.in. winą umyślną czy rażącym niedbalstwem. W zachowaniu powódki bowiem nie można doszukać się ani złej woli, ani działania umyślnego ukierunkowanego na wyrządzenie szkody pracodawcy bądź chociażby godzącego się na wystąpienie takiej szkody w przyszłości. Sposób jej postępowania, w tym przekonanie o przysługującym jej prawie do kontynuowania urlopu wypoczynkowego od 6 lutego 2019r., przy jednoczesnym wystąpieniu o jego udzielenie niezwłocznie po zakończeniu udzielonego wcześniej urlopu wypoczynkowego, przy tym w sytuacji kiedy uzasadnieniem tego urlopu była konieczność opieki nad chorym dzieckiem - świadczy o braku lekceważącego stosunku powódki do obowiązków pracowniczych. Postępowanie powódki - choć niepoprawne formalnie-ukierunkowane było na dochowanie wymaganego trybu dotyczącego udzielenia urlopu i wynikała z błędu w ocenie czy urlop po 5 lutego 2019r. miał charakter uprzywilejowany.

A jak wskazano wyżej ten stosunek psychiczny „sprawcy” do skutków swojego postępowania, określony wolą i możliwością przewidywania (świadomością) jest elementem niezbędnym przypisania „ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych”. Sąd Okręgowy nie miał wątpliwości, że postępowanie powódki było nieprawidłowe, albowiem naruszało procedury dotyczące trybu udzielania urlopu. Jego ciężar gatunkowy nie wypełniał jednak dyspozycji art. 52 § 1 pkt 1 kp. Mogło ono, ewentualnie, stanowić podstawę do wypowiedzenia powódce umowy o pracę.

Stąd ostatecznie, rozstrzygnięcie Sądu I instancji o przywróceniu powódki zasługuje na akceptację, choć z innych powodów niż wskazał w swym uzasadnieniu ten sąd.

Drugą sporną kwestią była zasadność odmowy wypłaty powódce proporcjonalnego wynagrodzenia rocznego za 2017r.

W tym zakresie Sąd Okręgowy w całości podziela, w zasadzie niesporne, ustalenia faktyczne jak i ocenę prawną roszczenia powódki.

Kwestię tę reguluje ustawa z dnia 12 grudnia 1997r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (t.jed. Dz.U.2018.1872). Przepis art. 2 tej ustawy stanowi, iż:

1. Pracownik nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w pełnej wysokości po przepracowaniu u danego pracodawcy całego roku kalendarzowego.
2. Pracownik, który nie przepracował u danego pracodawcy całego roku kalendarzowego, nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego, pod warunkiem, że okres ten wynosi co najmniej 6 miesięcy.
3. Przepracowanie co najmniej 6 miesięcy warunkujących nabycie prawa do wynagrodzenia rocznego nie jest wymagane m. in w przypadku korzystania z urlopu wychowawczego, z urlopu macierzyńskiego, z urlopu ojcowskiego, z urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, (...), korzystania z urlopu rodzicielskiego (...).

Regulacja ta zwalnia powódkę od wymaganego posiadania przez nią 6 miesięcy efektywnego, przepracowanego okresu i powoduje możliwość przyznania jej proporcjonalnie do przepracowanego okresu dodatkowego wynagrodzenia rocznego. Nie chodzi bowiem w tym przepisie o „doliczanie” do wymaganego 6 –miesięcznego okresu efektywnej pracy okresu urlopu macierzyńskiego (i in. wymienionych w tym przepisie) ale o zwolnienie z tego obowiązku. Jest to szczególny przywilej wynikający z uprawnień rodzicielskich. Oznacza, iż w sytuacji przepracowania w danym roku jakiegokolwiek okresu, przy korzystaniu w tym samym roku z wyżej wskazanych urlopów – możliwość uzyskania prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego. Powódka w 2017r. pracowała, jak wskazuje strona pozwana, przez okres 27 dni (w styczniu 2017r.), potem korzystała ze zwolnienia lekarskiego i świadczenia chorobowego, a od (...) przebywała na urlopie macierzyńskim. Stąd zasadne jest przyznanie jej dodatkowego wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej do okresu faktycznie przepracowanego – tu w wysokości nie kwestionowanej przez stronę skarżącą tj. w kwocie 400 zł netto.

Dodać należy iż zupełnie nieuzasadniony był zarzut apelującej odnoszący się do wysokości opłat należnych Skarbowi Państwa, a w szczególności żądanie jej uzależnienia od rzeczywistych kosztów tego postępowania. Zasadnie Sąd I instancji wskazał, art. 98 kpc w zw. z art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. 2019.785, zm. Dz. U. 2019.1043) - jako podstawę do obciążenia strony pozwanej, która w całości przegrała proces, kosztami w kwocie 2 660 zł. Kwotę tą stanowi opłata sądową, której wysokość wynika z wartości przedmiotu sporu wskazanego przez strony – tu 53 200 zł, przy której zgodnie z treścią art. 35 ust. 1 tej ustawy opłata stosunkowa wynosi 5 % tj. 2 660 zł. Wysokość jest jednoznacznie wskazana w powołanych przepisach ustawy o kosztach sądowych, które nie przewiduje jakiegokolwiek wartościowania wysokości tej opłaty od rzeczywistych kosztów postępowania, nakładu pracy stron czy sądu.

Mając powyższe na uwadze, na podstawie art. 385 kp, sąd apelację strony pozwanej oddalił.

Jacek Wilga Regina Stępień Mirosława Molenda-Migdalewicz