

UZASADNIENIE

Powód M. P., prowadzący działalność gospodarczą pod nazwą „P.H. Centrum (...) - Stomatologiczne P. M.”, pozwem z dnia 12 października 2016 r., skierowanym przeciwko M. M. (1), wniósł o zasądzenie na swoją rzecz od pozwanej kwoty 4.496,72 zł, tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę na czas nieokreślony. Nadto wniósł o zasądzenie od pozwanej kosztów procesu według norm przepisanych wraz z ewentualnym kosztami zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, że w dniu 30 września 2016 r. zostało mu doręczone oświadczenie pozwanej o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p., w którym jako powód rozwiązania umowy podano ciężkie naruszenie praw pracowniczych przez pracodawcę, tj. niewypłacenie w terminie wynagrodzenia za pracę. Zaznaczył, że rozwiązanie umowy jest bezpodstawne oraz zostało dokonane z naruszeniem art. 55 § 2 i art. 52 § k.p. Podkreślił, że wynagrodzenie wypłacał zawsze w całości i w terminie, a ewentualne opóźnienie w wypłacie nie było zależne od niego.

Sąd w dniu 17 lutego 2017 r. wydał nakaz zapłaty, którym nakazał pozwanej M. M. (1) aby w ciągu czternastu dni zapłaciła powodowi kwotę 4.496,72 zł oraz orzekł o kosztach procesu.

W sprzeciwie od nakazu zapłaty pozwana M. M. (2) wniosła o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania według norm przepisanych. Wraz ze sprzeciwem od nakazu zapłaty pozwana wniosła powództwo wzajemne, w którym domagała się zasądzenia od powoda – pozwanego wzajemnego na swoją rzecz kwoty 4.496,72 zł tytułem odszkodowania w związku z rozwiązaniem przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy wraz z odsetkami liczonymi od dnia 14 października 2016 r. Nadto wniosła o zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska pozwana wskazała, że na skutek działań powoda nie wypłacono jej świadczenia chorobowego za okres od 5 sierpnia 2016 r. do 29 września 2016 r. Zaznaczyła, że powód nie przekazywał jej zwolnień lekarskich do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w terminie, tym samym przyczynił się do wstrzymania należnego jej świadczenia chorobowego. Podkreśliła, że wiedzę o możliwym terminie złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia uzyskała od Państwowej Inspekcji Pracy, a zatem oświadczenie złożone zostało w przewidzianym przepisami terminie. Dodała, że choć w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę jako przyczynę wskazała brak terminowego wypłacenia wynagrodzenia, to w rzeczywistości chodziło o świadczenie chorobowe oraz nieprzesłanie przez powoda do organu rentowego stosownych zaświadczeń lekarskich. Nadto wskazała, że odszkodowanie przysługuje pracownikowi, gdy takie naruszenie praw pracowniczych rzeczywiście nastąpiło, także wówczas gdy przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę nie zostały prawidłowo określone w oświadczeniu o wypowiedzeniu.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

M. M. (1) była zatrudniona w „P.H. Centrum (...) - Stomatologicznym M. P.” od dnia 15 października 2014 r., na stanowisku przedstawiciela handlowego, w pełnym wymiarze czasu pracy. Pierwszą umowę o pracę zawarto na czas określony do dnia 31 października 2016 r., po czym strony połączyła umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony. Zasadnicze miesięczne wynagrodzenie w tej ostatniej umowie ustalono na 3.200 zł netto.

Niesporne, nadto dowód: umowa o pracę – k. 5 (także w cz. B akt osobowych), aneks do umowy o pracę z dnia 30 października 2015 r. – k. 4 (także w cz. B akt osobowych)

Pracodawca poinformował pracownicę, że wynagrodzenie za pracę będzie wypłacane do 10. dnia następnego miesiąca kalendarzowego, a jeżeli ustalony dzień wypłaty wynagrodzenia za pracę będzie dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłacane będzie w dniu poprzedzającym.

Niesporne, nadto dowód: informacja o dodatkowych warunkach zatrudnienia – nienumerowana karta w cz. B akt osobowych

Zgodnie z punktem 9 informacji o dodatkowych warunkach zatrudnienia w razie nieobecności pracownika w pracy w związku z niezdolnością do pracy spowodowaną chorobą pracownika, jest on zobowiązany zawiadomić zakład pracy o przyczynie nieobecności i przewidywanym czasie jej trwania nie później jednak niż w dniu następnym, osobiście, telefonicznie, listownie lub za pośrednictwem innego środka łączności, a następnie usprawiedliwić nieobecność doręczając przełożonemu zaświadczenie lekarskie w terminie ustalonym odrębnymi przepisami.

Pod informacją podpisali się M. P. i M. M. (1).

Dowód: informacja o dodatkowych warunkach zatrudnienia – nieponumerowana karta w cz. B akt osobowych

M. M. (1) była niezdolna do pracy od dnia 5 kwietnia 2016 r. nieprzerwanie do dnia 29 września 2016 r.

Dowód: przesłuchanie M. M. (1) w charakterze strony – k. 77 w zw. z k. 49, zaświadczenia lekarskie (...) nieponumerowane karty w aktach osobowych

M. M. (1) otrzymywane od lekarza zwolnienia lekarskie przesyłała pracodawcy za pośrednictwem poczty lub dostarczała je osobiście albo za pośrednictwem męża. Po otrzymaniu zwolnienia lekarskiego pracodawca odnotowywał datę jego otrzymania na odwrocie zwolnienia i przekazywał je biuru rachunkowemu.

M. P. obsługuje biuro (...) ze S..

Dowód: przesłuchanie M. M. (1) w charakterze strony – k. 77 w zw. z k. 49, częściowo zeznania świadka L. P. – k. 76, zeznania świadka M. R. – k. 75v, przesłuchanie M. P. w charakterze strony – k. 76v

Oryginał zwolnienia lekarskiego M. M. (1) z okres 3 – 16 maja 2016 r. pracodawca otrzymał w dniu 10 maja 2016 r., za okres 17 – 30 maja 2016 r. w dniu 20 maja 2016 r., za okres 31 maja – 12 czerwca 2016 r. w dniu 6 czerwca 2016 r., za okres 13 – 26 czerwca 2016 r. w dniu 20 czerwca 2016 r., za okres 27 czerwca – 10 lipca 2016 r. w dniu 1 lipca 2016 r., za okres 11 – 24 lipca 2016 r. w dniu 20 lipca 2016 r., za okres 25 lipca – 4 sierpnia 2016 r. w dniu 1 sierpnia 2016 r., za okres 5 – 18 sierpnia 2016 r. w dniu 11 sierpnia 2016 r., za okres 19 sierpnia – 2 września 2016 r. w dniu 26 sierpnia 2016 r., za okres 3 – 16 września 2016 r. w dniu 7 września 2016 r. oraz za okres 17 – 29 września 2016 r. w dniu 22 września 2016 r.

Dowód: zaświadczenia lekarskie (...) nieponumerowane karty w aktach osobowych

Wynagrodzenie chorobowe za okres od 5 do 30 kwietnia w wysokości 2.115,09 zł netto M. M. (1) otrzymała w dniu 12 maja 2016 r., zaś za okres od 1 do 7 maja 2016 r. w wysokości 545,03 zł netto w dniu 16 czerwca 2016 r.

Dowód: przesłuchanie M. M. (1) w charakterze strony – k. 77 w zw. z k. 49, pismo PIP – k. 40 – 41, potwierdzenia przelewu – k. 16 – 17

M. M. (1) otrzymywała z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych zasiłek chorobowy w następujących okresach:

- w dniu 27 maja 2016 r. kwotę 615,42 zł tytułem zasiłku chorobowego za okres 8 – 16 maja 2016 r.,
- w dniu 11 lipca 2016 r. kwotę 1.846,26 zł tytułem zasiłku chorobowego za okres 17 maja – 12 czerwca 2016 r.,
- w dniu 29 lipca 2016 r. kwotę 1.914,64 zł tytułem zasiłku chorobowego za okres 13 czerwca – 10 lipca 2016 r.

- w dniu 25 sierpnia 2016 r. kwotą 1.657,95 zł tytułem zasiłku chorobowego za okres 11 lipca – 4 sierpnia 2016 r.

Dowód: potwierdzenia przelewu – k. 53 - 56

Oryginały zaświadczeń lekarskich M. M. (1) za okres od 5 sierpnia 2016 r. do 29 września 2016 r., które były w posiadaniu M. P., wpłynęły do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w S. przekazane przez M. P. w dniu 19 października 2016 r. Nastąpiło to po tym, gdy w dniu 11 października 2016 r. do ZUS-u wpłynęła prośba M. M. (1) o przyjęcie kopii zaświadczeń (...) za okres od 5 sierpnia do 29 września 2016 r., potwierdzonych za zgodność z oryginałem, wraz z wnioskiem o wypłatę zasiłku chorobowego.

Dowód: pismo Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w S. – k. 97

M. M. (1) otrzymała w dniu 9 listopada 2016 r. z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych kwotą 3.829,28 zł tytułem zasiłku chorobowego za okres 5 sierpnia – 29 września 2016r.

Dowód: potwierdzenie przelewu – k. 57

Oświadczeniem z dnia 30 września 2016 r. M. M. (1) rozwiązała z M. P. umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy w trybie art. 55 § 1¹ k.p.c. Jako przyczynę rozwiązania umowy wskazała ciężkie naruszenie przez pracodawcę obowiązków pracowniczych poprzez niewypłacenie w terminie wynagrodzeń za pracę.

Dowód: oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę – k. 6 (także w cz. B akt osobowych)

Miesięczne zasadnicze wynagrodzenie M. M. (1) wynosiło 4.496,72 zł brutto.

Niesporne, a nadto: roczna karta wynagrodzenia – k. 7

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo w zakresie roszczenia głównego okazało się nieuzasadnione, jednocześnie uzasadnione w przeważającej części okazało się powództwo wzajemne.

Roszczenie pracodawcy znajdowało podstawę prawną w art. 61¹ k.p., zaś roszczenie M. M. (1) opierało się o art. 55 § 1¹ k.p.

Formalna równość stron stosunku pracy została zaznaczona w uprawnieniu pracownika do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu dopuszczenia się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. Katalog obowiązków pracodawcy został sformułowany w art. 94 k.p. Wymienione w tym przepisie obowiązki nie zostały określone w sposób wyczerpujący. Na pracodawcy zatem ciążyą inne obowiązki. Należy zaznaczyć, iż nie każdy przypadek naruszenia przez pracodawcę obowiązków kwalifikować będzie się jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy uprawniające pracownika do rozwiązania stosunku pracy ze skutkiem natychmiastowym. Komentowany przepis zezwala pracownikowi na rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 55 § 1¹ k.p. jedynie wówczas, gdy pracodawca dopuścił się naruszenia 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. Pracownik winien złożyć oświadczenie na piśmie, ze wskazaniem przyczyny rozwiązania.

W art. 94 k.p. wyszczególnione zostały obowiązki, które pracodawca ma dopełnić wobec pracownika. Należą do nich: obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (pkt.4), obowiązek wypłacania wynagrodzenia za pracę prawidłowo i w terminie (pkt 5), obowiązek ułatwiania pracownikowi podnoszenia kwalifikacji zawodowych (pkt.6), obowiązek stwarzania pracownikom podejmującym zatrudnienie po ukończeniu szkoły zawodowej lub szkoły wyższej warunków sprzyjających przystosowaniu się absolwenta szkoły do należytego wykonywania pracy

(pkt7), obowiązek równego traktowania pracowników, stosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników oraz wyników ich pracy (pkt 9). Przedstawione obowiązki są znacznie zróżnicowane. Niedotrzymanie przez pracodawcę obowiązku wypłacenia wynagrodzenia za pracę uzasadnia natychmiastowe zerwanie więzi prawnej przez pracownika, nawet jeżeli niedotrzymanie powyższego obowiązku ma charakter jednorazowy. Wypłata wynagrodzenia jest jednym z głównych elementów treści stosunku pracy i podstawowym obowiązkiem pracodawcy (wyr. SN z 10.05.2012r. II PK 220/11, MoPr 2012, Nr 9, s.482).

M. M. (1) złożyła pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym, wskazując jako przyczynę brak wypłaty wynagrodzenia za pracę w terminie. Weryfikując żądanie zapłaty odszkodowania należało stwierdzić, czy pozwana – powódka wzajemna zasadnie i zgodnie z prawem rozwiązała umowę o pracę, a w tym, czy podana przez nią przyczyna jest prawdziwa.

Na wstępie rozważań godzi się zauważyć, iż choć M. M. (1) w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę jako przyczynę wskazuje „niewypłacenie w terminie wynagrodzeń za pracę” to, stwierdzenie to odnosić należy do nieterminowego wypłacania zasiłku chorobowego. W okresie począwszy od 5 kwietnia 2016 r. pracownica pozostawała nieprzerwanie niezdolna do pracy. Zatem na chwilę składania swojego oświadczenia, już od niemal pięciu miesięcy nie pobierała wynagrodzenia za pracę, lecz wynagrodzenie chorobowe, a następnie zasiłek chorobowy. Użycie przez pracownika niefortunnego zwrotu „nieterminowe wypłacanie wynagrodzenia” nie powinno być interpretowane dosłownie i wąsko, lecz z uwzględnieniem całokształtu okoliczności znanych obu stronom stosunku pracy. Z uwagi na upływ pięciu miesięcy niezdolności do pracy powodowy pracodawca musiał wiedzieć, że użyty w piśmie pozwanej zwrot w istocie odnosi się do świadczeń wypłacanych z tytułu niezdolności do pracy, które przecież w zamierzeniu ustawodawcy mają rekompensować pracownikowi utratę możliwości zarobkowania. Dla pozwanej otrzymywany (albo oczekiwany) zasiłek chorobowy stanowił właśnie substytut wynagrodzenia za pracę. Inna interpretacja pisma i odniesienie wskazanej tam przesłanki tylko do wynagrodzenia za wykonaną pracę z okresu sprzed 5 kwietnia 2016 r., stanowiłoby nieuzasadniony rygoryzm.

Przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika ma być zrozumiała dla odbiorcy (tutaj: pracodawcy), a nie - po pierwszej lekturze - dla sądu. W sprawie, której przedmiotem jest ocena rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p., analizując jego przyczynę i jej skonkretyzowanie należy badać (uwzględniając całokształt materiału dowodowego sprawy i stan faktyczny, który doprowadził pracownika do złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy w tym trybie), czy pracodawca rozumiał (powinien rozumieć) stawiane mu zarzuty i ich istotę, a nie ograniczać się do werbalnej treści samego oświadczenia pracownika, które w szczególnych okolicznościach może być lakoniczne, o ile strony sporu wiedziały co się za nim kryje. Stawianie bowiem zbyt wysokich wymagań, co do sformułowania ww. przyczyny sprzyja negatywnemu postrzeganiu prawa pracy, jako nieelastycznego narzędzia kształtowania relacji zatrudnienia. Wymagania pod adresem sposobu formułowania przyczyny wypowiedzenia winny być zatem tak kształtowane by z punktu widzenia interesu pracownika jak i możliwości pracodawcy, a przede wszystkim - by uwzględniały ich wzajemne relacje w kontekście zdarzeń poprzedzających ustanie stosunku pracy (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 lipca 2012 r., II PK 312/11).

Przesłanką rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia ze względu na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika (art. 55 § 1¹ k.p.) jest wina umyślna lub rażące niedbalstwo pracodawcy. Należy przy tym podkreślić, że pracodawca, który nie wypłaca pracownikowi w terminie całości wynagrodzenia, ciężko narusza swój podstawowy obowiązek z winy umyślnej, choćby z przyczyn niezawinionych nie uzyskał środków finansowych na wynagrodzenia (tak w wyroku SN z 04.04.2000, I PKN 516/99, OSNP 2001/16/516).

Pracodawca zatrudniając pracownika ma obowiązek wypłaty wynagrodzenia za jego pracę (art. 22 § 1 k.p.). Przy czym zgodnie z treścią art. 85 § 1 k.p. wypłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie. W wypadku M. M. (1) strony przyjęły termin z kodeksu pracy, a więc do 10. dnia następnego miesiąca, powielając tym samym regulację art. 85 § 2 k.p.

Istotne znaczenie w niniejszej sprawie ma udzielenie odpowiedzi na pytanie, czy pracodawca terminowo przekazywał zwolnienia lekarskie M. M. (1) do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w S.. Uznanie bowiem przekroczenia terminu skutkować będzie zasadnością powództwa wzajemnego i oddaleniem powództwa głównego, a także czy miał obowiązek przekazywać te dokumenty.

Zgodnie z art. 62 ust. 2 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tekst jednolity – Dz. U. z 2017 r., poz. 1368), w brzmieniu obowiązującym w dniu złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, ubezpieczony, który został poinformowany w formie pisemnej, o obowiązku dostarczania płatnikowi składek wydruku zaświadczenia lekarskiego albo zaświadczenia lekarskiego, dostarcza odpowiednio wydruk zaświadczenia lekarskiego albo zaświadczenie lekarskie płatnikowi składek, który przekazuje je niezwłocznie do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, podając datę dostarczenia odpowiednio wydruku zaświadczenia lekarskiego lub zaświadczenia lekarskiego przez ubezpieczonego.

Pisemną informację o obowiązku dostarczania pracodawcy wydruku zaświadczenia lekarskiego bądź zaświadczenia lekarskiego M. M. (1) podpisała w dniu 15 października 2014 r. Zgodnie z tym obowiązkiem w okresie swojej niezdolności do pracy każdorazowo bądź to wysyłała zwolnienia lekarskie pracodawcy pocztą, bądź przynosiła je osobiście. Pracodawca każdorazowo odnotowywał datę wpływu zwolnienia lekarskiego na jego odwrocie. Powyższe potwierdzają zarówno zeznania samej powódki, zeznania świadków oraz zeznania M. P..

W ocenie Sądu pracodawca nieterminowo przekazywał zwolnienia lekarskie M. M. (1) do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, czym doprowadził do nieterminowej wypłaty zasiłku chorobowego, tym samym w sposób ciężki naruszył swoje podstawowe obowiązki względem pracownika. Powyższe okoliczności potwierdzają złożone do akt niniejszej sprawy potwierdzenia przelewów z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, wyniki kontroli Państwowej Inspekcji Pracy przeprowadzonej w zakładzie (...), a także kopie zaświadczeń lekarskich pozwanej i wreszcie pisemna informacja otrzymana na zapytanie Sądu z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Z dokumentów tych wynika, że wynagrodzenie chorobowe za miesiąc kwiecień 2016 r. pracodawca wypłacił dwa dni po terminie, zaś wynagrodzenie chorobowe za miesiąc maj 2016 r. 6 dni po terminie. Podkreślenia przy tym wymaga, że opóźnienie w wypłacie wynagrodzenia wciąż się powtarzało. Opóźnienia w wypłacie wynagrodzenia zdarzały się już na wcześniejszym etapie zatrudnienia M. M. (1). Z potwierdzeń przelewu wynagrodzeń wynika, że opóźnienia w wypłacie wynosiły zazwyczaj kilka dni.

Natomiast najistotniejsze opóźnienie dotyczyło zaświadczeń lekarskich za okres od 5 sierpnia 2016 r. do 29 września 2016 r., które pozwana na bieżąco przekazywała pracodawcy, co wynika z adnotacji na ich odwrocie. Mimo, że zaświadczenia te były w posiadaniu M. P., to wbrew ustawowemu obowiązkowi, nie przekazał ich niezwłocznie do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w S.. Zostały one przekazane przez M. P. dopiero w dniu 19 października 2016 r., mimo że pierwsze z nich trafiło do niego już 11 sierpnia 2016 r. Co więcej – M. P. złożył zaświadczenia do ZUS-u dopiero po tym, gdy w dniu 11 października 2016 r. do ZUS-u wpłynęła prośba M. M. (1) o przyjęcie kopii zaświadczeń (...) wraz z wnioskiem o wypłatę zasiłku chorobowego. Należy przyjąć, że gdyby nie wniosek pozwanej, to opóźnienie byłoby jeszcze dłuższe. Istotne opóźnienie w złożeniu dokumentów istniało już na chwilę złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, a więc 30 września 2016 r., a dotyczyło czterech kolejnych zaświadczeń lekarskich: za okres od 5 do 18 sierpnia 2016 r., kolejne za okres od 19 sierpnia do 2 września 2016 r., następne za czas od 3 do 16 września 2016 r. i ostatnie za okres od 17 do 29 września 2016 r. (przekazane pracodawcy 22 września 2016 r.).

Jeżeli opóźnienia w przekazywaniu zaświadczeń lekarskich miały związek z funkcjonowaniem biura rachunkowego współpracującego z powodem, to ponosi on odpowiedzialność za wszelkie zaniechania tego biura. Niemniej tych okoliczności powód nie wykazał (wniosek o przesłuchanie świadka O. D. był spóźniony w rozumieniu art. 207 § 6 k.p.c.).

Ostatecznie M. M. (1) otrzymała zasiłek chorobowy za okres od 5 sierpnia do 29 września 2016 r. dopiero w dniu 9 listopada 2016 r. Skala i okoliczności powstania opóźnienia w przedkładaniu zaświadczeń lekarskich do ZUS-u każą uznać, że pracodawca ciężko naruszył własny obowiązek.

Skoro zatem pracownik zasadnie rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia trybie art. 55 § 1¹ k.p., to należy mu się odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku pozwanej – powódki wzajemnej to z uwagi na staż pracy 1-miesięczne wynagrodzenie liczone według zasad jak dla ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy (§ 2 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy - Dz. U. z 2017 r., poz. 927). Zatem kwota 4.496,72 zł jest prawidłowo wskazana.

Stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił na podstawie zgromadzonych w aktach sprawy dokumentach, także tych zgromadzonych w aktach osobowych M. M. (1). Zdaniem Sądu dowody z dokumentów w całości stanowią wiarygodny materiał dowodowy, gdyż ich treść jest jasna i oczywista, nie budzi wątpliwości. Strony ponadto nie kwestionowały treści, ani prawdziwości złożonych dokumentów.

Ostateczne potwierdzenie dla okoliczności ujętych w zeznaniach pozwanej i świadka M. R. znalazło się w piśmie Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Jednocześnie dokumenty zaprzeczyły tej części zeznań powoda i świadka L. P., w których zaprzeczali oni opóźnieniu w przekazywaniu zaświadczeń lekarskich pozwanej do ZUS.

Pracodawcy zgodnie z treścią art. 61¹ k.p. przysługuje roszczenie o odszkodowanie w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. Wobec ustalenia przez Sąd, iż rozwiązanie umowy pracę przez pozwaną – powódkę wzajemną w trybie art. 55 § 1¹ k.p. było uzasadnione, Sąd oddalił na podstawie art. 61¹ k.p. powództwo główne, o czym orzeczono w pkt I wyroku

W pkt II wyroku, Sąd zasądził od pozwanego wzajemnego M. P. na rzecz powódki wzajemnej M. M. (1) kwotę 4.496,72 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 12 czerwca 2017 r. Rozstrzygnięcie o odsetkach oparto o treść art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p. zasądzając je od całej dochodzonej kwoty od dnia doręczenia M. P. odpisu sprzeciwu od nakazu zapłaty (zastępującego w tym procesie odpowiedź na pozew) z uwagi na to, że pracodawca – jeżeli rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p. jest zasadne – jest zobowiązany do zapłaty odszkodowania na skutek wezwania pracownika, a żądanie to pracownik może zgłosić w pozwie albo wcześniej. Terminem wymagalności odszkodowania jest dzień powzięcia przez pracodawcę wiadomości o zgłoszonym przez pracownika wezwaniu do jego zapłaty. Jeżeli pracownik wcześniej nie wezwał pracodawcy do zapłaty odszkodowania, to takim dniem jest data otrzymania przez pracodawcę odpisu pozwu z żądaniem jego zapłaty (por. uchwała Sądu Najwyższego z 6 marca 2003 r., III PZP 3/03, OSNP 2004, Nr 5, poz. 74).

Sąd w pkt III wyroku oddalił w pozostałym zakresie powództwo wzajemne, tj. jedynie w zakresie dotyczącym daty początkowej naliczania ustawowych odsetek.

Rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów procesu (pkt IV wyroku) oparto na treści art. 98 § 1 i 3 k.p.c. Należy zauważyć, iż powód – pozwany wzajemny jest stroną przegrywającą w rozumieniu art. 98 § 1 k.p.c. procesu jaki wytoczył pozwanej – powódce wzajemnej, jak i procesu z powództwa wzajemnego jaki wytoczyła pozwana – powódka wzajemna. Na koszty te składało się wynagrodzenie zawodowego pełnomocnika - radcy prawnego. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego w przypadku powództwa głównego wynosi zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 3 obowiązującego w dniu złożenia powództwa głównego rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018 r., 265) 900 zł. Natomiast wysokość kosztów zastępstwa w przypadku powództwa wzajemnego wynosi zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 3 rozporządzenia w brzmieniu obowiązującym w dniu złożenia powództwa wzajemnego już 675 zł. Zatem tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego M. M. (1) należy się łącznie kwota 1.575 zł.

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

18.04.2018