

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 stycznia 2014 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Chlipała-Kozioł

Protokolant: Aleksandra Barańska

po rozpoznaniu w dniu 20 stycznia 2014 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: A. Z.

przeciwko M. M. prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą A. P. H. U. M. M. z siedzibą we W.

o sprostowanie świadectwa pracy, odprawę pośmiertną, ekwiwalent za urlop

I. nakazuje pozwanemu sprostować świadectwo pracy z dnia 14.08.2013 r. w ten sposób, że w punkcie 5.1) wpisać „wykorzystał w 2013 r. 5 dni urlopu za 2012 r. oraz 6 dni z przysługujących 18 dni urlopu za 2013 r., za 12 dni wypłacono ekwiwalent za urlop”;

II. umarza postępowanie w zakresie cofniętego żądania o sprostowanie w świadectwie pracy wymiaru pracy;

III. w pozostałym zakresie powództwo oddala;

IV. odstępuje od obciążania powódki kosztami procesowymi poniesionymi przez pozwanego;

V. nieuiszczone przez powódkę koszty sądowe zalicza na rachunek Skarbu Państwa.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 5.09.2013 r. skierowanym przeciwko M. M. prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą A. P. H. U. M. M. z siedzibą we W. powódka A. Z. domagała się sprostowania świadectwa pracy zmarłego męża E. Z., wydanego powodowi przez pozwanego w dniu 21 sierpnia 2013 r., poprzez zmianę informacji zawartej w pkt 2 „wymiar czasu pracy pełny etat” zamiast pół etatu, a także poprzez zmianę informacji zawartej w pkt 5 „wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze: wykorzystał 18 dni (144 godz.)” zamiast „wykorzystał 9 dni” i wypłaty odprawy pośmiertnej, o której mowa w art. 93 k.p., w wysokości połowy 3 miesięcznego wynagrodzenia, tj. w wysokości 2460 zł, a także zasądzenia od pozwanego zwrotu kosztów procesu wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu powódka wskazała, że w dniu 7 sierpnia 2013 roku zmarł E. Z., małżonek powódki, w dniu śmierci zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony przez pozwanego na stanowisku monter instalacji i urządzeń centralnego ogrzewania i wod-kan. W dniu 21 sierpnia 2013 roku, na ustny wniosek powódki, zostało jej wydane świadectwo pracy zmarłego męża. W dniu 27 sierpnia 2013 roku pozwanemu został dostarczony wniosek o sprostowanie świadectwa pracy i zmianę punktów 2 oraz 5. Pozwany do dnia dzisiejszego nie odpowiedział w żaden sposób na wniosek. Powódka kilkakrotnie wzywała pozwanego ustnie o wypłatę odprawy pośmiertnej po zmarłym mężu, pracowniku pozwanego. Pozwany w odpowiedzi odmawiał wypłaty odprawy pośmiertnej argumentując, że odprawa nie przysługuje z powodu zawarcia przez zakład pracy umowy z zakładem ubezpieczeń, na mocy której

ubezpieczył pracowników na życie. Powódka jednak uważa te argumenty za niezasadne z powodu nie opłacania przez pozwanego pracodawcę całości składki ubezpieczeniowej. Z obowiązku wypłaty odprawy pośmiertnej w trybie art. 93 § 1 k.p. nie zwalnia fakt wypłaty odszkodowania z ubezpieczenia, w ramach którego pracownik pokrywa koszty związane z odprowadzeniem składki wraz z pracodawcą. W takiej sytuacji wypłata tego typu odszkodowania może być zdaniem powódki traktowana wyłącznie jako dodatkowe świadczenie należne uprawnionym podmiotom w związku ze śmiercią pracownika, którego wypłacenie nie wyłącza ani nie ogranicza prawa do odprawy pośmiertnej z art. 93 § 1 KP. W konsekwencji, należność z tytułu odszkodowania z umowy ubezpieczenia, którego kapitał współfinansowany był przez pracownika, nie podlega zaliczeniu na poczet odprawy pośmiertnej. Dokładnie takie samo stanowisko przedstawia Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej w piśmie z dnia 11 marca 2011 roku, nr SPS-023-21116/11: „Powołane przepisy art. 93 § 1 KP nie obejmują sytuacji, gdy pracodawca zawarł z zakładem ubezpieczeń umowę o tzw. ubezpieczenie grupowe pracowników, w ramach którego pracownicy dobrowolnie deklarują wysokość wpłacanych przez nich składek, które są potrącane przez pracodawcę z wynagrodzenia pracowników”

W odpowiedzi na pozew pozwany domagał się oddalenia powództwa w całości i zasądzenia na jego rzecz kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazał, że E. Z. przez cały okres zatrudnienia u pozwanego pracował w pełnym wymiarze czasu pracy, tj. na pełen etat, i taka też informacja została przez pozwanego podana w świadectwie pracy zmarłego pracownika. Pozwany zakwestionował prawdziwość twierdzeń powódki dotyczących wymiaru urlopu wypoczynkowego wykorzystanego przez E. Z.. Wskazał, że zmarły E. Z. w roku kalendarzowym 2013 r. wykorzystał łącznie 11 dni urlopu wypoczynkowego. Z uwagi na fakt, że w roku kalendarzowym 2012 przysługujący urlop wypoczynkowy nie został przez męża powódki wykorzystany w pełnym wymiarze, na poczet 11-dniowego urlopu udzielonego w roku 2013 zostało zaliczone 5 dni urlopu wypoczynkowego, których zmarły nie wykorzystał w roku poprzednim. Z uwagi na okoliczność, że w dniu 7 sierpnia 2013 r. E. Z. zmarł – wymiar urlopu wypoczynkowego przysługującego mu w roku kalendarzowym 2013 wyniósł 18 dni (tj. został skrócony proporcjonalnie do przepracowanego w danym roku okresu; por. art. 155¹ k.p.). Mając na uwadze powyższe stwierdzić należy, że mąż powódki wykorzystał 6 z 18 dni urlopu wypoczynkowego przysługującego mu w roku 2013, ekwiwalent z tytułu niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego przysługiwał zatem za 12 dni (ekwiwalent ten został wypłacony powódce przez pracodawcę), co zostało potwierdzone w ust. 5 pkt 1 świadectwa pracy. Należy zatem stwierdzić, że także w tym zakresie żądanie powódki dotyczące sprostowania informacji zawartych w świadectwie pracy nie znajduje uzasadnienia.

Odnosząc się do zawartego w pozwie żądania wypłaty odprawy pośmiertnej od pracodawcy pozwany wskazał, iż w świetle obowiązujących przepisów przedmiotowe roszczenie nie przysługuje powódce. Stosownie do treści art. 93 § 7 k.p. odprawa pośmiertna nie przysługuje członkom rodziny, jeżeli pracodawca ubezpieczył pracownika na życie, a odszkodowanie wypłacone przez instytucję ubezpieczeniową jest nie niższe niż przysługująca odprawa pośmiertna. Zgodnie z treścią art. 93 § 2 k.p. wysokość odprawy jest uzależniona od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy. W przedmiotowej sprawie zmarły E. Z. był zatrudniony u pozwanego przez okres niecałych 12 lat, a w związku z tym stosownie do treści art. 93 § 2 pkt 2 k.p. w przypadku pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy przez co najmniej 10 lat odprawa pośmiertna przysługuje w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia. Pozwany wskazał, że w dniu 9 lutego 2008 r. zawarł z T. U. A. Ż. P. grupowe ubezpieczenie na życie, którym to ubezpieczeniem objęty został także mąż powódki. Zawarta umowa ubezpieczenia stanowiła podstawę do wypłaty odszkodowania po śmierci E. Z. w kwocie 8.665,80 zł. Z wiedzy posiadanej przez pozwanego wynika, że wskazana kwota została w całości wypłacona powódce, co powódka zdaje się pośrednio potwierdzać powołując argumenty mające przemawiać za obowiązkiem pracodawcy wypłaty odprawy pośmiertnej pomimo dokonania takiej wypłaty przez zakład ubezpieczeń. Wysokość odprawy pośmiertnej, która przysługiwałaby powódce na podstawie art. 93 § 1 k. p. w zw. z art. 92 § 2 pkt 2 k. p. w razie braku objęcia E. Z. ubezpieczeniem grupowym wynosiłaby 2.905,41 zł. Kwota wypłacona przez Ubezpieczyciela znacząco przewyższa zatem wysokość odprawy, która przysługiwałaby powódce sytuacji, gdyby umowa ubezpieczenia na życie nie została zawarta przez pracodawcę. Biorąc pod uwagę powyższe stwierdzić należy, iż nie ziściła się także przesłanka obowiązku wypłaty różnicy pomiędzy świadczeniami,

przewidziana w art. 92 § 7 k. p. Pozwany podkreślił, że zgodnie z tego przepisu, pracodawca zobowiązany jest do wypłaty rodzinie zmarłego różnicy pomiędzy świadczeniami tylko w sytuacji, gdy odszkodowanie wypłacone przez instytucję ubezpieczeniową byłoby niższe niż przysługująca odprawa pośmiertna. Ponadto pozwany wskazał z ostrożności procesowej, że dla zwolnienia pracodawcy z obowiązku zapłaty odprawy wystarczający jest sam fakt zawarcia przez pracodawcę umowy ubezpieczenia na życie. Brak jest bowiem podstaw prawnych do przyjęcia, iż ponoszenie kosztów ubezpieczenia częściowo przez pracodawcę, a częściowo przez pracownika stanowią okoliczność wyłączającą zwolnienie pracodawcy z obowiązku zapłaty odprawy w przypadku zaistnienia przesłanek przewidzianych w art. 93 § 7 k. p. Jednocześnie odnosząc się do argumentów przedstawionych w tym zakresie przez powódkę w pozwie imieniem pozwanego z daleko posuniętej ostrożności procesowej pozwany wskazał, że po pierwsze odpowiedź ministra pracy i polityki społecznej na interpelację poselską nie stanowi źródła powszechnie obowiązującego prawa, wobec czego nie może zawarta w niej interpretacja stanowić źródła rozstrzygnięć wobec pozwanego. Po drugie, nawet gdyby tu. Sąd zgadzał się ze stanowiskiem wyrażonym przez ministra, to winno się zwrócić uwagę, że pogląd wskazany przez powódkę w pozwie dotyczy sytuacji, gdy cała składka na dobrowolne ubezpieczenie na życie potrącana byłaby z wynagrodzenia pracownika. W niniejszym przypadku składka na ww. ubezpieczenie pokrywana była w części przez pracodawcę, a tylko w części przez pracownika. Tym samym kwota wypłacona powódce przez ubezpieczyciela w części odpowiadającej proporcji składek uiszczanych przez pracodawcę również przewyższa wysokość odprawy pośmiertnej jaka przysługiwałaby powódce w razie braku objęcia E. Z. ubezpieczeniem na życie. W konsekwencji ponownie zdaniem pozwanego nie została spełniona przesłanka wystąpienia różnicy pomiędzy odszkodowaniem wypłaconym przez instytucję ubezpieczeniową a roszczeniem przysługującym od pracodawcy.

W piśmie procesowym z dnia 20.12.2013 r. powódka wniosła o zasądzenie na jej rzecz tytułem odprawy kwoty 2905,41 zł oraz kwoty 563 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy - za dalsze 7 dni - oraz o sprostowanie świadectwa pracy E. Z. przez zmianę w punkcie 5 ilości dni urlopu wypoczynkowego a 18 na 11 dni. Jednocześnie cofnęła żądania sprostowania świadectwa pracy w zakresie wymiaru etatu.

W uzasadnieniu powódka wskazała, że nie miała świadomości tego, że oświadczenie o wypowiedzeniu zmieniającym z dnia 27 stycznia 2011 r. zostało cofnięte przez pozwanego. Wskazała, że pozwany w odpowiedzi na pozew w ogóle nie ustosunkował się do treści ww. wypowiedzenia i faktu jego wręczenia. Skoro jednak – jak wynika z przedstawionych przez pozwanego dowodów – powód zatrudniony był u strony pozwanej na cały etat, powódka cofnęła pozew w zakresie sprostowania świadectwa pracy w punkcie 2, tj. wymiaru czasu pracy.

Powódka wskazała ponadto, że nie zgadza się z pozwanym w przedmiocie urlopu wykorzystanego przez jej męża. Wskazała, że w 2012 r. jej mąż wykorzystał tylko 21 dni urlopu, w konsekwencji czego w 2013 r. miał 5 dni zaległego urlopu do wykorzystania za rok 2012. Pozwany pomija jednak zdaniem powódki fakt, że E. Z. nie wykorzystał urlopu w pełnym wymiarze w 2011 r. Mąż powódki w 2011 wykorzystał 20 dni urlopu, dlatego do wykorzystania pozostało mu dodatkowo 6 dni. Ponadto w 2013 r. skorzystał z urlopu tylko przez 10 dni, a nie 11 – jak twierdzi pozwany. Zatem przy nałożeniu, że E. Z. w 2013 r. przysługiwało 18 dni urlopu i zaległe dni za lata 2011 i 2012 w wysokości 6 i 5 dni (łącznie 11 dni), a wykorzystał zaledwie 10 dni urlopu, to uznać leży, że do wykorzystania pozostało jeszcze 19 dni. Powódka otrzymała od pozwanego ekwiwalent w wysokości 965,33 zł za zaledwie 12 dni. Wysokość ekwiwalentu za pozostałe 7 dni urlopu wypoczynkowego została obliczona proporcjonalnie i wynosi 563 zł.

Ponadto powódka przyznała, że otrzymała z polisy ubezpieczenia grupowego męża z T. U. A. Ż. P. S.A. świadczenie w wysokości 22.000 zł. Nie sposób zgodzić się jednak z pozwanym, że w niniejszej sprawie ma zastosowanie przepis art. 93 k.p. i odprawa pośmiertna nie przysługuje z uwagi na zawartą umowę ubezpieczenia na życie. Z uwagi na fakt, że pozwany nie opłacał w całości składki ubezpieczeniowej, nie można uznać go za ubezpieczyciela w rozumieniu cytowanego artykułu. O ubezpieczeniu pracowników można mówić jedynie w sytuacji, gdy składka ubezpieczenia jest w całości finansowana ze środków pracodawcy.

W piśmie procesowym z 7.01.2014 r. pozwany podtrzymał swoje stanowisko, zarzucając, że powódka kwestionując zasadność wyliczenia powoda dot. wymiaru urlopu wypoczynkowego przysługującego zmarłemu mężowi powódki nie przedstawia w tym zakresie żadnych nowych dowodów ani argumentów, a swoje stanowisko opiera wyłącznie na

przypuszczeniach i domysłach. Powódka przy tym nie odnosi się w merytoryczny sposób do dokumentów, na które pozwany powołuje się w odpowiedzi na pozew, m. in. dokumentów zawartych w aktach osobowych zmarłego E. Z. oraz rocznej ewidencji czasu pracy za rok 2013. Dokumenty te potwierdzają stanowisko pozwanego, iż zmarły mąż powódki wykorzystał 6 z 18 dni urlopu wypoczynkowego przysługującego mu w roku 2013 (5 dni stanowił niewykorzystany urlop za rok 2012). W związku z powyższym ekwiwalent z tytułu niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego przysługiwał za 12 dni, co zostało potwierdzone w ust. 5 pkt 1 świadectwa pracy.

Pozwany dodał, że w dniu 9 lutego 2008 r. zawarł z T. U. A. Ż. P. grupowe ubezpieczenie na życie, którym to ubezpieczeniem objęty został także mąż powódki. Zawarta umowa ubezpieczenia stanowiła podstawę do wypłaty odszkodowania po śmierci E. Z. w kwocie 22.000,00 zł, przy wysokości składki miesięcznej w kwocie 66,00 zł. Pozwany partycypował w opłacaniu miesięcznych składek męża powódki w wysokości 26,00 zł, co stanowiło 39,39% kwoty świadczenia (tj. 8.665,80 zł z ww. sumy ubezpieczenia). Na marginesie pozwany wskazuje, że wysokość składki ma wpływ przede wszystkim na zakres ubezpieczenia oraz pakiet dodatkowych świadczeń dla ubezpieczonych. W sytuacji, gdy pracownicy wyrażają chęć rozszerzenia zakresu ubezpieczenia o dodatkowe zdarzenia ubezpieczeniowe, jak np. świadczenie wypłacane w związku z urodzeniem dziecka, świadczenie z tytułu pobytu w szpitalu czy na wypadek śmierci członka rodziny ubezpieczonego. Tym samym składka podlega proporcjonalnemu zwiększeniu ze względu na zwiększenie ryzyka ubezpieczeniowego po stronie Zakładu Ubezpieczeń, co uzasadnia z kolei fakt pokrywania części miesięcznej składki przez samych pracowników, gdyż to zazwyczaj oni są zainteresowani rozszerzonym zakresem ubezpieczenia.

W piśmie procesowym z 14.01.2014 r. pozwany dodał, że w jego zakładzie pracy urlopy są udzielane wyłącznie na ustny wniosek pracownika. Natomiast informacje o dniach, w których dany pracownik korzysta z urlopu są odnotowywane w jego rocznej karcie ewidencji czasu pracy oraz na liście obecności. Pozwany wskazał, iż zgodne z obowiązującymi przepisami prawa pracy, pracodawca nie jest zobowiązany stosować wymogu formy pisemnej dla wniosków urlopowych, jak również nie jest zobligowany do przechowywania ww. wniosków w aktach osobowych pracownika.

Na rozprawie w dniu 20.01.2014 r. pozwany wyraził zgodę na częściowe cofnięcie pozwu przez powódkę (k. 113).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

W dniu 7 sierpnia 2013 r. zmarł E. Z., mąż powódki A. Z., który w dniu śmierci zatrudniony był od 15.07.2002 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony przez pozwanego M. M. prowadzącego Działalność Gospodarczą A. P. M. M., na stanowisku monter instalacji i urządzeń centralnego ogrzewania i wod-kan, na pełny etat. W okresie zatrudnienia pozwany wręczył powodowi wypowiedzenie zmieniające w zakresie wymiaru czasu pracy, jednakże je cofnął.

Dowód: świadectwo pracy z 14.08.2013 r. (akta osobowe – załącznik, także k. 9)

odpis skrócony aktu zgonu k. 7

odpis skrócony aktu małżeństwa k. 8

wypowiedzenie zmieniające k. 60

Wysokość wynagrodzenia E. Z. liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiła 1936,94 zł brutto.

Dowód: zaświadczenie k. 37

paski wynagrodzeń k. 43

W 2011 r. E. Z. nie miał zaległych dni urlopu z 2010 r. i wykorzystał 25 dni urlopu, w rezultacie na 2012 r. pozostał mu do wykorzystania 1 dzień.

W 2012 r. E. Z. wykorzystał 22 dni urlopu, w tym 1 dzień za 2011 r. Pozostało mu do wykorzystania 5 dni zaległego urlopu w 2013 r.

W 2013 r. E. Z. wykorzystał 11 dni urlopu wypoczynkowego, z czego 5 dni za 2012 r., 6 dni z przysługujących mu 18 dni za 2013 r.

Dowód: roczna karta ewidencji czasu pracy za 2011 r. k. 85

roczna karta ewidencji czasu pracy za 2012 r. k. 98

roczna karta ewidencji czasu pracy za 2013 r. k. 39, 107

listy obecności E. Z. od 2011 r. k. 73-84, 86-97,99-106

Za 12 dni wypłacono powódce ekwiwalent za niewykorzystany przez męża urlop wypoczynkowy.

Okoliczność bezsporna

W punkcie 5 świadectwa pracy pracodawca wskazał, że E. Z. wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze 18 dni, za 12 dni wypłacono ekwiwalent za urlop. W punkcie 2 wskazał, że E. Z. pracował na pełny etat.

Dowód: świadectwo pracy z 14.08.2013 r. (akta osobowe – załącznik, także k. 9)

Powódka nabyła spadek po mężu w całości, wprost, na podstawie testamentu.

Dowód: akt poświadczenia dziedziczenia k. 12-13

E. Z. objęty był Grupowym Ubezpieczeniem na Życie A. R. numer polisy (...)w czasie trwania niniejszej polisy pracodawca M. M. dopłacał składkę miesięczną w wysokości 26,00 zł co stanowi 39,39 % kwoty świadczenia wypłaconego za zgon ubezpieczonego. Suma ubezpieczenia za zgon ubezpieczonego wynosiła 22 000,00 zł, co stanowiło kwotę 8665,80 zł. Zgodnie z umową, świadczenie z tytułu zgonu pracownika, w kwocie odpowiadającej wysokości odprawy pośmiertnej przysługiwało w równych częściach osobom, które zgodnie z art. 93 k.p. w dniu zgonu pracownika uprawnione będą do otrzymania od pracodawcy odprawy pośmiertnej (Uposażeni do Wysokości Kwoty Odprawy Pośmiertnej), pozostała kwota świadczenia przysługiwała uposażonym wskazanym zgodnie z wolą pracownika.

Początkowo składka E. Z. wynosiła 60 zł, z czego 20 zł (33,33%) płacił pracodawca, następnie składka wynosiła 66 zł, z czego 26 zł (39,39%) płacił pracodawca.

Dowód: wniosek o zawarcie ubezpieczenia grupowego na życie k. 40-41

pismo A. do pozwanego k. 42

Indywidualny certyfikat uczestnictwa k. 64

przesłuchanie pozwanego k. 112 v – 114

Pismem z 24.08.2013 r. powódka zwróciła się do pozwanego o sprostowanie świadectwa pracy jej zmarłego męża poprzez zmianę informacji: zawartej w pkt 2 „wymiar czasu pracy pełny etat”, zamiast pół etatu oraz zawartej w pkt 5 „wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze: wykorzystał 18 dni (144 godz.)” zamiast wykorzystał 9 dni.

Jednocześnie powódka zwróciła się do pozwanego o wypłatę odprawy pośmiertnej.

Dowód: pismo z 24.08.2013 r. k. 10

wezwanie z dnia 24.08.2013 r. k. 11

Powódka otrzymała od T. U. A. Ż. P.SA świadczenie w wysokości 22.000 zł.

Dowód: przesłuchanie powódki k. 112-114

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie jedynie w części.

Ustalając stan faktyczny niniejszej sprawy Sąd Rejonowy oparł się na niezakwestionowanych skutecznie przez żadną ze stron dowodach z dokumentów oraz spójnych, korespondujących ze zgromadzoną dokumentacją wyjaśnieniach strony pozwanej. Wyjaśnieniom powódki dotyczącym przebiegu pracy męża, wysokości jego wynagrodzenia i ilości dni wykorzystanego urlopu Sąd dał wiarę jedynie w zakresie, w jakim znalazły one potwierdzenie w dokumentacji pracowniczej E. Z. i pominął przedstawiony przez nią dowód z jej notatek, mając na uwadze, że powódka była wobec łączącego pozwanego i E. Z. stosunku pracy osobą trzecią i nie miała pełnej wiedzy na temat treści stosunku pracy i przebiegu zatrudnienia jej męża, co wynika choćby z zakwestionowania przez nią trafności wskazania w świadectwie pracy wymiaru pracy E. Z.. Zapiski powódki nie mogą podważyć skutecznie dokumentacji pracowniczej sporządzonej przez pracodawcę, w szczególności w sytuacji, gdy pracodawca prawidłowości tych zapisków zaprzecza, zaś druga ze stron stosunku pracy zmarła.

Po analizie materiału dowodowego za częściowo uzasadnione Sąd uznał jedynie roszczenie powódki dotyczące sprostowania świadectwa pracy.

Śmierć pracownika stanowi przyczynę wygaśnięcia stosunku pracy (art. 63⁽¹⁾k.p.). Stosunek pracy nie może być kontynuowany, nie można też złożyć oświadczenia woli drugiej stronie. Stanowi to także konsekwencję osobistego charakteru świadczenia pracy w ramach stosunku pracy. Po śmierci pracownika pozostają często prawa majątkowe wynikające z wcześniej istniejącego stosunku pracy, np. prawo do zaległego wynagrodzenia czy ekwiwalentu za niewykorzystany urlop. Roszczenia płacowe przechodzą na następców prawnych w takiej wysokości, w jakiej przysługiwałyby zmarłemu pracownikowi (por. T. Liszcz, Skutki prawne śmierci pracownika i śmierci pracodawcy w zakresie stosunku pracy, PiZS 1997, nr 7-8, s. 30). Prawa majątkowe ze stosunku pracy przechodzą na członków rodziny pracownika, a w razie ich braku - wchodzi do spadku. Przepis art. 63⁽¹⁾k.p. nie obejmuje praw nabywanych samoistnie przez członków rodziny zmarłego pracownika, co dotyczy zwłaszcza prawa do odprawy pośmiertnej czy świadczeń powypadkowych.

Do dziedziczenia praw majątkowych na podstawie art. 63¹ § 2 k.p. uprawniony jest zawsze małżonek, a pozostali członkowie rodziny tylko wtedy, gdy spełniają warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej. Do renty tej uprawnieni są następujący członkowie rodziny zmarłego pracownika: a) dzieci własne, dzieci drugiego małżonka oraz dzieci przysposobione, b) przyjęte na wychowanie i utrzymanie przed osiągnięciem pełnoletności wnuki, rodzeństwo i inne dzieci, w tym również w ramach rodziny zastępczej, c) rodzice. Muszą oni spełniać warunki określone w art. 68, 69 i 71 u.e.r. Chodzi przy tym o warunki, które musi spełnić sam uprawniony (w szczególności o stopień pokrewieństwa lub powinowactwa, wiek oraz w pewnym zakresie ich stan majątkowy oraz przyczynianie się zmarłego do ich utrzymania).

Na podstawie § 3 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (r. ś.p.), w razie wygaśnięcia stosunku pracy z powodu śmierci pracownika (art. 63¹ § 1 k.p.), pracodawca sporządza świadectwo pracy i włącza je do akt osobowych zmarłego pracownika. Z wnioskiem o wydanie przez pracodawcę świadectwa pracy może wystąpić członek rodziny zmarłego pracownika, a także inna osoba będąca spadkobiercą tego pracownika. Zgodnie z § 4 r.ś.p. kopię świadectwa pracy przechowuje się w aktach osobowych pracownika, a w uzasadnionych przypadkach pracodawca wydaje odpis tego świadectwa osobie, o której mowa w § 3. Nie budzi wątpliwości okoliczność, że w sytuacji, gdy

pracodawca wydaje świadectwo pracy bezpośrednio członkowi rodziny bądź spadkobiercy pracownika, to musi się liczyć z tym, że mogą oni w terminie 7 dni od dnia otrzymania świadectwa pracy złożyć wniosek o sprostowanie świadectwa pracy, do którego należy się odnieść w terminie 7 dni od dnia jego otrzymania.

W niniejszej sprawie bezspornym było, że powódka A. Z. posiadała co do zasady legitymację prawną nie tylko do dochodzenia zapłaty odprawy pośmiertnej po zmarłym mężu E. Z., ale również do domagania się zapłaty ekwiwalentu za niewykorzystany przez zmarłego męża urlop i sprostowania jego świadectwa pracy.

Podstawę roszczeń powódki o sprostowanie świadectwa pracy i wypłatę ekwiwalentu za niewykorzystany urlop stanowiły przepisy art. 97 i 171 k.p.

Zgodnie z art. 97 § 2¹ k.p. pracownik może w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa. W razie nieuwzględnienia wniosku, pracownikowi przysługuje w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy. Z powyższego wynika, że pracownik może w terminie 7 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o jego sprostowanie, jeżeli stwierdzi, że zawiera ono błędy lub brak w nim istotnych informacji. Pouczenie o możliwości złożenia powyższego wniosku powinno być zawarte w świadectwie pracy. Pracodawca w ciągu 7 dni od otrzymania wniosku musi zawiadomić pracownika na piśmie o negatywnym rozpatrzeniu jego wniosku, bądź wydać poprawione świadectwo, jeżeli uzna wniosek za zasadny (§ 5 ust. 1 rozporządzenia z 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania; Dz U nr 60, poz. 282 ze zm.). W przypadku nieuwzględnienia wniosku, pracownikowi przysługuje w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy. Powództwo do sądu pracy o sprostowanie świadectwa pracownik może wytoczyć również w przypadku nieudzielenia przez pracodawcę w terminie 7 dni od dnia złożenia wniosku o sprostowanie świadectwa jakiegokolwiek odpowiedzi.

Jak stanowi art. 171 § 1 k.p. i art. 172 k.p., w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. Za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował. Zmienne składniki wynagrodzenia mogą być obliczane na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z okresu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu; w przypadkach znacznego wahania wysokości wynagrodzenia okres ten może być przedłużony do 12 miesięcy.

Sąd Rejonowy miał na uwadze, że powódka zakwestionowała prawidłowość stwierdzenia w świadectwie pracy, że jej zmarły mąż E. Z. wykorzystał 18 dni urlopu wypoczynkowego. Wskazywała, że wykorzystanych w 2013 r. dni urlopu było mniej, i że za 7 dni należy jej się nadal ekwiwalent, który został bezspornie wypłacony jedynie za 12 dni urlopu. Na dowód swoich twierdzeń powódka przedłożyła własne notatki i domagała się przedstawienia przez pozwanego wniosków urlopowych zmarłego męża od 2011 r.

Pozwany trafnie zarzucił, że nie miał obowiązku wymagania od pracowników składania przez nich każdorazowo pisemnych wniosków urlopowych ani ich gromadzenia takich wniosków i podniósł, że w jego zakładzie pracy urlopy ewidencjonowano przez wpis na liście obecności i w rocznej karcie ewidencji czasu pracy. Przedstawił pełną posiadaną dokumentację, z której wynika, że w 2011 r. E. Z. nie miał zaległych dni urlopu z 2010 r. wykorzystał 25 dni urlopu, na 2012 r. pozostał mu do wykorzystania 1 dzień, w 2012 r. E. Z. wykorzystał 22 dni urlopu, w tym 1 dzień za 2011 r. Pozostało mu do wykorzystania 5 dni urlopu na 2013 r., zaś w 2013 r. E. Z. wykorzystał 11 dni urlopu wypoczynkowego, z czego 5 dni za 2012 r., 6 dni z przysługujących mu 18 dni za 2013 r.

W ocenie Sądu własne notatki powódki, nie posiadającej pełnej wiedzy o przebiegu stosunku zatrudnienia jej męża i praktykach panujących w zakładzie pozwanego, nie mogą podważyć dokumentacji prowadzonej przez pracodawcę. Stanowisko pozwanego potwierdzają ponadto podpisy E. Z. na listach obecności i brak tych podpisów w dniach wykorzystywanego urlopu. Powódka podniosła zarzuciła podczas rozprawy, że nie są to raczej podpisy jej zmarłego

męża, jednakże ani powódka ani jej pełnomocnik nie złożyli żadnych wniosków w związku z zarzutem, w szczególności zaś pełnomocnik powódki wyraźnie wskazał, że nie domaga się dopuszczenia dowodu z opinii biegłego grafologa na okoliczność prawdziwości podpisów E. Z. na listach obecności.

Z pełnej, prawidłowo prowadzonej i niezakwestionowanej skutecznie przez powódkę dokumentacji pracowniczej E. Z. wynika, że powódka otrzymała ekwiwalent za niewykorzystany przez zmarłego męża urlop we właściwej wysokości – za 12 dni. Jednocześnie, mając na uwadze wyniki postępowania dowodowego, Sąd częściowo uwzględnił wniosek powódki o sprostowanie świadectwa pracy, nakazując pozwanemu w punkcie I wyroku sprostować świadectwo pracy z dnia 14.08.2013 r. w ten sposób, że w punkcie 5.1) nakazał wpisać – zgodnie z ustalonym stanem faktycznym - „wykorzystał w 2013 r. 5 dni urlopu za 2012 r. oraz 6 dni z przysługujących 18 dni urlopu za 2013 r., za 12 dni wypłacono ekwiwalent za urlop”. Nie sposób bowiem uznać, również w świetle stanowiska pozwanego, by E. Z. wykorzystał w 2013 r. 18 dni urlopu wypoczynkowego, a ponadto by wypłacono za (dalszych) 12 dni ekwiwalent, taka zaś błędna informacja wynika z treści wydanego powódce świadectwa pracy. Dni, za które wypłacono ekwiwalent nie są dniami „wykorzystanego” urlopu.

W pozostałym zakresie wniosek roszczenie powódki o sprostowania świadectwa pracy w punkcie 5 Sąd oddalił jako nieuzasadnione. Z uwagi na cofnięcie powództwa za zgodą pozwanego w zakresie żądania sprostowania wskazanego w świadectwie wymiaru pracy E. Z., Sąd w punkcie II umorzył postępowanie w tym zakresie na podstawie art. 355 k.p.c. w zw. z art. 203 k.p.c.

Podstawę roszczenia powódki o wypłatę odprawy pośmiertnej stanowił przepis art. 93 k.p. Zgodnie z § 1 tego przepisu, w razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, rodzinie przysługuje od pracodawcy odprawa pośmiertna. Jak stanowi § 2, wysokość odprawy, o której mowa w § 1, jest uzależniona od okresu zatrudnienia pracownika u danego pracodawcy i wynosi:

- 1) jednomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 10 lat,
- 2) trzymiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 10 lat,
- 3) sześciomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 15 lat.

§ 3. Przepis art. 36 § 1¹ stosuje się odpowiednio.

Zgodnie z § 4, odprawa pośmiertna przysługuje następującym członkom rodziny pracownika: 1) małżonkowi, 2) innym członkom rodziny spełniającym warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej w myśl przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Odprawę pośmiertną dzieli się w częściach równych pomiędzy wszystkich uprawnionych członków rodziny (§ 5). Jeżeli po zmarłym pracowniku pozostał tylko jeden członek rodziny uprawniony do odprawy pośmiertnej, przysługuje mu odprawa w wysokości połowy odpowiedniej kwoty określonej w § 2 (§ 6).

Z przepisu art. 93 § 7 k.p. wynika zaś, że odprawa pośmiertna nie przysługuje członkom rodziny, o których mowa w § 4, jeżeli pracodawca ubezpieczył pracownika na życie, a odszkodowanie wypłacone przez instytucję ubezpieczeniową jest nie niższe niż odprawa pośmiertna przysługująca zgodnie z § 2 i 6. Jeżeli odszkodowanie jest niższe od odprawy pośmiertnej, pracodawca jest obowiązany wypłacić rodzinie kwotę stanowiącą różnicę między tymi świadczeniami.

W ocenie Sądu Rejonowego stanowisko pozwanego, który wskazywał, że w świetle art. 97 § 7 k.p. i wobec faktu partycypacji w składce z tytułu ubezpieczenia grupowego E. Z., nie jest zobowiązany do wypłaty na rzecz powódki żadnej kwoty z tytułu odprawy pośmiertnej, było uzasadnione. Zdaniem Sądu przy partycypacji w składce przez obie strony stosunku pracy, należy mieć na uwadze proporcje, w jakich składka ta jest opłacana przez pracownika i przez pracodawcę i odnieść te proporcje do uzyskanego przez małżonka zmarłego pracownika świadczenia oraz do wysokości przysługującej mu od pracodawcy odprawy pośmiertnej. Pozwany M. M. ubezpieczył pracownika E. Z.

na życie i partycypował w opłacaniu składki najpierw w 33,33 %, a następnie w 39,40 %, pomimo że beneficjentem przeważającej większości świadczeń z tytułu umowy ubezpieczenia na życie był wyłącznie pracownik. Korzyść wynikająca z tej umowy dla pracodawcy ograniczała się do wyłączenia obowiązku wypłaty odprawy pośmiertnej wobec wypłacenia wyższego odszkodowania z tytułu zgonu pracownika przez instytucję ubezpieczeniową. Powódka otrzymała od ubezpieczyciela kwotę 22.000 zł, a zatem kwotę ponad 7,5 razy wyższą niż kwota, która przysługiwałaby jej od pracodawcy z tytułu odprawy (2.905,41 zł). Przy uwzględnieniu proporcji, w jakiej pozwany uiszczał składkę, jego udział w świadczeniu wyniósł 33,33 % (ponad 7300 zł), a przy uwzględnieniu wysokości składki w ostatnim okresie 39,39% (ponad 8660 zł). W tych okolicznościach potraktowanie pozwanego w taki sam sposób, jakby nie ubezpieczył powoda i w żadnym zakresie nie porywał jego składki, było zdaniem Sądu nieuzasadnione i sprzeczne z prawidłową wykładnią przepisu art. 93 § 7 k.p. Okoliczności, że pozwany partycypował w znacznej części w kosztach ubezpieczenia powoda, nie sposób bowiem, wbrew stanowisku powódki, pominąć. Z drugiej strony Sąd nie podzielił także w pełni stanowiska strony pozwanej, uznając, że wskazane w art. 93 § 7 k.p. pojęcie „pracodawca ubezpieczył pracownika na życie” nie może być interpretowane wąsko, wyłącznie przez pryzmat dokonania czynności zawarcia umowy ubezpieczenia, a w oderwaniu od tego, kto faktycznie koszty ubezpieczenia pracownika ponosił. Zdaniem Sądu Rejonowego powołany przepis winien być interpretowany w ten sposób, że w sytuacji, gdy to pracownik w całości pokrył składkę, odprawa pośmiertna od pracodawcy nadal przysługuje członkom jego rodziny, zaś gdy składkę poniósł pracodawca – zwolnił się od obowiązku wypłaty w zakresie kwoty wypłaconej przez ubezpieczyciela. Natomiast w sytuacji, gdy składkę pokrył w części pracownik, a w części pracodawca, należy uznać, że pracodawca zwolnił się od obowiązku wypłaty odprawy (również jedynie w zakresie kwoty wypłaconej przez ubezpieczyciela), w takiej części, w jakiej jego udział w składce przełożony przy uwzględnieniu tej samej proporcji na udział w kwocie świadczenia, był wyższy niż odprawa należna z mocy ustawy. Stanowisko takie wynika zdaniem Sądu Rejonowego z prawidłowej wykładni przepisu art. 93 § 7 k.p., a ponadto jest zgodne z powoływanym przez powódkę stanowiskiem Ministra Pracy i Polityki Społecznej. W niniejszej sprawie pozwany pokrywał od 33,33 do 39,39 % składki, udział pozwanego w kwocie świadczenia wynosił odpowiednio ponad 7300 zł i ponad 8660 zł, i w każdym wypadku był znacznie wyższy niż kwota przysługująca z mocy ustawy powódce, stąd roszczenie powódki o zasądzenie na jej rzecz odprawy od pozwanego, jako nieuzasadnione, Sąd w punkcie III oddalił.

Mając na uwadze sytuację majątkową i życiową powódki oraz dysproporcję majątkową między stronami, Sąd Rejonowy, pomimo, że powódka przegrała postępowanie w niniejszej sprawie niemal w całości, w punkcie IV wyroku na podstawie art. 102 k.p.c. odstąpił od obciążania powódki kosztami procesowymi poniesionymi przez stronę pozwaną.

W pkt V sentencji wyroku nieuiszczonymi kosztami sądowymi Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 u.k.s.c. obciążył Skarb Państwa, mając na uwadze, że zgodnie z dyspozycją art. 98 k.p.c. nie ma podstaw do obciążenia nieuiszczonymi kosztami sądowymi strony wygrywającej sprawę – w niniejszej sprawie strony pozwanej - zaś powódka, która sprawę niemal w całości przegrała, była zwolniona od kosztów sądowych z mocy ustawy.

Z uwagi na powyższe, orzeczono jak w sentencji.