

Sygnatura akt X P 167/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Wrocław, 29 czerwca 2017 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Anna Garncarz

Ławnicy: M. Z., K. K.

Protokolant: Dorota Wabnitz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 20 czerwca 2017 r. we W.

sprawy z powództwa M. R.

przeciwko Syndykowi Masy Upadłości S.Sp. z o.o. w upadłości likwidacyjnej we W.

o odszkodowanie w związku z nieuzasadnionym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, wynagrodzenie, wynagrodzenie za czas choroby, ekwiwalent za urlop

I. uchyla wyrok zaoczny Sądu Rejonowego dla Wrocławia – Śródmieście we Wrocławiu Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 13 czerwca 2016 r.

II. zasądza od strony pozwanej Syndyka Masy Upadłości S. Sp. z o.o. w upadłości likwidacyjnej na rzecz powódki M. R. kwoty:

- 984,90 zł (słownie: dziewięćset osiemdziesiąt cztery złote 90/100) tytułem wynagrodzenia wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 marca 2016 r do dnia zapłaty;

- 16,02 zł (słownie: szesnaście złotych 2/100) tytułem odsetek od wynagrodzenia;

III. dalej idące powództwo oddala;

IV. umarza postępowanie w zakresie cofniętego powództwa;

V. wyrokowi w pkt II nadaje rygor natychmiastowej wykonalności;

VI. znosi wzajemnie koszty postępowania stron;

VII. orzeka, że nieuiszczone koszty sądowe ponosi Skarbu Państwa.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 8 marca 2016 r. (data stempla pocztowego) powódka, M. R. wniosła o zapłatę przez pozwanego, Syndyka Masy Upadłości S.Sp. z o.o. w upadłości likwidacyjnej, odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w wysokości 571,42 zł oraz o zapłatę zaległego wynagrodzenia w wysokości 5 070,07 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie, ponadto o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów procesu według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego oraz kosztów opłaty skarbowej (k. 20 – 29).

Uzasadniając swoje stanowisko w sprawie powódka wskazała, że zatrudniona była w spółce S.Sp. z o.o. na stanowisku zastępcy dyrektora ds. produkcji od dnia 5 maja 2010 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony do dnia 4 maja 2025 r. Miejszem wykonywania pracy była siedziba spółki (ul. (...) we W.). W dniu 28 sierpnia 2015 r. pracodawca rozwiązał z powódką umowę o pracę z zachowaniem 6 miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynąć miał dnia 29 lutego 2016 r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano likwidację stanowiska pracy. W okresie wypowiedzenia powódka została zwolniona z obowiązku świadczenia pracy. W trakcie okresu wypowiedzenia w związku z ogłoszeniem upadłości pracodawcy w miejsce upadłego wstąpił syndyk.

Dalej powódka podniosła, że w dniu 5 stycznia 2016 r. doszło do spotkania z syndykiem, podczas którego postawiono powódce ultimatum – albo powódka podpisze dokument rozwiązania stosunku pracy z dniem 9 grudnia 2015 r. za porozumieniem stron, albo sprawa zostanie skierowana do sądu celem przymusowego zwrotu przez powódkę otrzymanego w okresie wypowiedzenia wynagrodzenia. W dniu 14 stycznia 2016 r. pozwany zadzwonił do powódki, i po otrzymaniu od niej odpowiedzi odmownej co do zawarcia porozumienia, wezwał powódkę do stawienia się w pracy w dniu 18 stycznia 2016 r. Powódka poprosiła o stosowne wezwanie na piśmie. Tego samego dnia pozwany wysłał powódce pismo nawiązujące do rozmowy telefonicznej, w którym wezwał powódkę do stawienia się w dniu 18 stycznia 2016 r. w Kancelarii Syndyka przy ul. (...) we W.. Pismo zostało powódce doręczone w dniu 1 lutego 2016 r. Pismem z dnia 15 stycznia 2016 r. powódka poinformowała syndyka, że podczas rozmowy telefonicznej nie podał on godziny i miejsca stawienia się w pracy. Dodatkowo powódka poprosiła pozwanego o udzielenie informacji odnośnie przyczyn braku wypłaty zaległego wynagrodzenia za miesiąc grudzień 2015 r. Pismo nie zostało odebrane pomimo podwójnego awizowania.

W korespondencji datowanej na dzień 5 lutego 2016 r. (wysłanej w dniu 9 lutego 2016 r., odebranej przez powódkę w dniu 23 lutego 2016 r.) pozwany przesłał powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, polegających na nieprzystąpieniu do pracy w dniu 18 stycznia 2016 r. i w dniach następnych.

Niezależnie od powyższego, powódka w dniu 9 lutego 2016 r. złożyła pozwanemu do wglądu zaświadczenie lekarskie obejmujące okres od dnia 8 lutego 2016 r. do dnia 12 lutego 2016 r., a następnie przesłała pozwanemu zaświadczenie lekarskie obejmujące okres 12 – 19 lutego 2016 r. oraz 22 – 29 lutego 2016 r. Pozwany odmówił przyjęcia zaświadczeń.

W ocenie powódki ewentualne cofnięcie oświadczenia woli pracodawcy o zwolnieniu powódki z obowiązku świadczenia pracy powinno nastąpić pisemnie, tj. w takiej samej formie, w jakie powódka została zwolniona z obowiązku świadczenia pracy. Czynności tej pozwany jednak nie dokonał. Pozwany nie wskazał także powódce miejsca stawienia się do pracy. Dodatkowo powódka wskazała, że jej nieobecność w pracy spowodowana była chorobą (powódka posiadała zaświadczenie lekarskie obejmujące okres 2 – 29 lutego 2016 r. – w okresie wcześniejszym powódka nie prosiła lekarzy o zaświadczenie, z uwagi na obowiązujące powódkę zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy). Powódka podkreśliła, że jej nieobecność w pracy spowodowana była okolicznościami od niej niezależnymi – z jednej strony jej chorobą, następnie opieką na dzieckiem, z drugiej strony zaś nieotrzymaniem od syndyka informacji w przewidzianej prawem formie. Nieobecność ta była zatem uzasadniona, a więc nie można określić jej mianem ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Niezależnie od powyższego powódka podniosła, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę została powódce doręczone w dniu 23 lutego 2016 r., a jako datę rozwiązania stosunku pracy w treści oświadczenia wskazano dzień 18 stycznia 2016 r., co jest wadliwe samo w sobie, a ponadto narusza miesięczny termin z art. 52 § 2 k.p.

Wyrokiem zaocznym z dnia 13 czerwca 2016 r. Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (I) zasądził od strony pozwanej Syndyka Masy Upadłości S. spółka z o.o. w upadłości likwidacyjnej we W. na rzecz powódki M. R. kwotę 5.641,49 zł (pięć tysięcy sześćset czterdzieści jeden złotych 49/100) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od kwoty 571,42 zł od dnia 8 marca 2016 r. do dnia zapłaty, kwoty 1.483,87 zł od dnia 11 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty, kwoty 2.000 zł od dnia 11 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty, kwoty 1.586,20 zł od dnia 24 lutego 2016 r. do dnia zapłaty; (II) wyrokowi nadał rygor natychmiastowej

wykonalności; (III) nakazał stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia) kwotę 250 zł tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy ustawy; (IV) zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (k. 80).

Sprzeciwem od wyroku zaocznego pozwany, Syndyk masy upadłości S. Sp. z o.o. we W., zaskarżył wyrok zaoczny z dnia 13 czerwca 2016 r. w całości, wniósł o jego uchylenie i oddalenie powództwa, ponadto o zawieszenie rygoru natychmiastowej wykonalności, a także o zasądzenie od powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych (k. 90 – 97).

W uzasadnieniu strona pozwana zasygnalizowała w pierwszej kolejności, że umowa o pracę na czas określony 15 lat jest sprzeczna z postanowieniami ustawy z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców, tym samym winna zostać uznana za nieważną na mocy art. 58 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Dalej pozwany zaprzeczył, jakoby na spotkaniu w dniu 5 stycznia 2016 r. postawił powódce jakiekolwiek ultimatum. Pozwany podjął jedynie próbę polubownego rozwiązania łączącej powódkę z upadłą spółką umowy o pracę. Z uwagi na brak porozumienia w rozmowie w dniu 14 stycznia 2016 r. wezwał powódkę do stawienia się w dniu 18 stycznia 2016 r. o godz. 10:00 do pracy, w siedzibie kancelarii syndyka. Przesyłka pocztowa z wezwaniem do stawienia się we wskazanym miejscu została w dniu 18 stycznia 2016 r. awizowana, w związku z czym już w dniu 19 stycznia 2016 r. powódka miała możliwość zapoznania się z pismem syndyka. Powódka, mimo otrzymania wezwania, nie stawiała się w miejscu i o czasie wskazanym przez pozwanego, wobec czego pismem z dnia 5 lutego 2016 r. pozwany rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia. Pismo z dnia 5 lutego 2016 r. było awizowane w dniu 11 lutego 2016 r., a zatem powódka mogła zapoznać się z nim już w dniu 12 lutego 2016 r.

Pozwany podkreślił, że mimo braku formy pisemnej wezwania powódki do stawienia się do pracy, powódka od dnia 14 stycznia 2016 r. (rozmowa telefoniczna) wiedziała o zmianie stanowisko pracodawcy i winna stawić się do pracy w dniu 18 stycznia 2016 r. Zaniechanie powódki stanowiło więc przejaw rażąco lekceważącego stosunku powódki do podstawowych obowiązków pracowniczych.

Uzasadniając wniosek o zawieszenie rygoru natychmiastowej wykonalności pozwany wskazał, że w dniu 17 lutego 2016 r. polecił Poczcie Polskiej S.A. dosyłanie wszelkich przesyłek kierowanych na adres upadłej spółki na adres kancelarii syndyka. Pomimo wydanej dyspozycji Poczta Polska S.A. nie dosłała zawiadomienia o terminie posiedzenia na adres kancelarii syndyka, co stanowiło jedyną i niezawinioną przyczynę, dla której pozwany nie stawił się na wyznaczonym przez Sąd posiedzeniu.

Postanowieniem z dnia 18 lipca 2016 r. Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zawiesił rygor natychmiastowej wykonalności nadany wyrokowi zaocznemu z dnia 13 czerwca 2016 r. (k. 116).

Ostatecznie w związku z wydaniem postanowienia o rozpoznaniu sprawy z pominięciem przepisów o postępowaniu uproszczonym pełnomocnik powódki pismem z dnia 25 maja 2017 r. (k. 224) wniósł o zasądzenie:

- kwoty 571,42 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem i nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty

- kwoty 1.047 zł tytułem wynagrodzenia za okres od 19 stycznia 2016 r. do dnia 2 lutego 2016 r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie w płatności liczonymi od kwoty 857,07 zł od dnia 11 lutego 2016 r. do dnia zapłaty, a także od kwoty 190,46 zł od dnia 11 marca 2016 r. do dnia zapłaty

- kwoty 984,90 zł tytułem wynagrodzenia chorobowego za okres od 3 lutego 2016 r. do dnia 23 lutego 2016 r. wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od 11 marca 2016 r do dnia zapłaty

- kwoty 16,02 zł tytułem odsetek za zaległe wynagrodzenie liczonych w następujący sposób: od kwoty 1022,10 zł za okres od 09.12.2016 r. do dnia 31.12.2016 r. liczonych od dnia 11.01.2016 r. do dnia płatności tj. 11.03.2016 r. oraz od

kwoty 766,56 zł za okres od dnia 01.01.2016 r. do dnia 18.01.2016 r. liczonymi od dnia 11.02.2016 r. do dnia płatności tj. 11.03.2016 r.

- kwoty 1047,64 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za 2015 r. w ilości 15 dni wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 23 lutego 2016 r. do dnia zapłaty

- kwoty 476,20 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za 2016 r. w ilości 5 dni wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 23 lutego 2016 r. do dnia zapłaty.

W pozostałym zakresie powódka cofnęła żądanie pozwu wraz ze zrzeczeniem się roszczenia.

Na rozprawie w dniu 20 czerwca 2017 r. pełnomocnik powódki oświadczył, że wobec faktu, że strona pozwana wypłaciła powódce ekwiwalent za urlop za lata 2015-2016 w toku postępowania cofa żądanie w tym zakresie. Pełnomocnik strony pozwanej wyraził zgodę na cofnięcie pozwu przez pełnomocnika powódki w tym zakresie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka, M. R., została zatrudniona przez stronę pozwaną (wówczas (...) Sp. z o.o. we W.), na podstawie umowy o pracę z dnia 5 maja 2010 r., zawartej na czas określony do dnia 4 maja 2025 r. Powódka została zatrudniona na stanowisku zastępcy dyrektora ds. produkcji w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 1 800 zł miesięcznie (plus do 1000% premii uznaniowej). Strony przewidziały możliwość wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę za 6 miesięcznym okresem wypowiedzeniem.

W dniu 1 lipca 2011 r. strony zmieniły warunki zatrudnienia w zakresie wynagrodzenia zasadniczego, które od dnia 1 lipca 2011 r. wynosiło 2 000 zł brutto.

Ostatnie badanie okresowe powódka przeszła w dniu 25 sierpnia 2015 r. Orzeczeniem lekarskim nr (...) lekarz medycyny pracy wskazał, że wobec braku przeciwwskazań zdrowotnych powódka jest zdolna do wykonywania pracy na stanowisku zastępcy dyrektora ds. produkcji.

W dniu 28 sierpnia 2015 r. pracodawca (S. Sp. z o.o. we W.) wypowiedział powódce umowę o pracę z powodu likwidacji stanowiska pracy. Okres wypowiedzenia upływał w dniu 29 lutego 2016 r. Jednocześnie pracodawca zwolnił powódkę z obowiązku świadczenia pracy od dnia 29 sierpnia 2015 r.

Dowód : Akta osobowe powódki (w załączeniu do akt sprawy), w tym:

- umowa o pracę na czas określony z dn. 05.05.2010 r.;
- zmiana warunków umowy o pracę z dn. 01.07.2011 r.;
- rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z dn. 28.08.2015 r.;
- orzeczenie lekarskie nr (...).

Zeznania świadka M. M. (k. 143, 143v; płyta CD)

Postanowieniem z dnia 9 grudnia 2015 r. Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Fabrycznej VIII Wydział Gospodarczy dla spraw upadłościowych i naprawczych, wydanym w sprawie o sygn. akt VIII GU 393/15, ogłosił upadłość obejmującą likwidację majątku dłużnika S. Sp. z o.o. we W. i wyznaczył syndyka masy upadłości.

Dowód : Postanowienie z dn. 09.12.2015 r. sygn. akt VIII GU 393/15 (k. 46)

Wydruk z Centralnej Informacji KRS – nr KRS (...) (k. 34 – 40)

W dniu 5 stycznia 2016 r. w siedzibie kancelarii pozwanego przy ul. (...) we W. doszło do spotkania powódki z pozwanym. W trakcie spotkania pozwany wystąpił z propozycją zawarcia porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę. Powódka miała podjąć decyzję po spotkaniu.

W dniu 14 stycznia 2016 r. strony odbyły rozmowę telefoniczną, w trakcie której powódka poinformowała o braku zgody na zawarcie porozumienia. Pozwany poinformował powódkę, iż w dniu 18 stycznia 2016 r. ma się ona stawić do pracy o godzinie 10:00, w siedzibie kancelarii pozwanego.

Powódka nie informowała syndyka o złym stanie zdrowia, nie pytała także, gdzie ma się stawić do pracy. Strony nie rozmawiały o ewentualnej zmianie zakresu obowiązków powódki.

Wzywając powódkę do stawienia się w pracy pozwany miał na celu pozyskiwanie od powódki informacji na temat sytuacji faktycznej i finansowej upadłej spółki.

Dowód : Zeznania świadka T. T. (k. 161, 161v; płyta CD)

Przesłuchanie powódki (k. 161v; płyta CD)

Zeznania świadka M. M. (k. 143, 143v; płyta CD)

Przesłuchanie pozwanego (k. 161v, 162; płyta CD)

Pismem z dnia 14 stycznia 2016 r. pozwany potwierdził informację przekazaną powódce w tym samym dniu w rozmowie telefonicznej, i ponownie wezwał powódkę do stawienia się w pracy w dniu 18 stycznia 2016 r. w Kancelarii Syndyka przy ul. (...) we W.. Pozwany wskazał, że zmienia zwolnienie powódki z obowiązku wykonywania pracy w okresie wypowiedzenia udzielone przez upadłego, na obowiązek wykonywania pracy w okresie wypowiedzenia w wysokości pełnego etatu. Jednocześnie pozwany podkreślił, że nieprzystąpienie do pracy w dniu 18 stycznia 2016 r. będzie traktowane jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. Powyższe pismo zostało nadane priorytetem w dniu 14 stycznia 2016 r., a w dniu 18 stycznia 2016 r. o godz. 17:32 po raz pierwszy awizowane. Ponowne awizo nastąpiło w dniu 26 stycznia 2016 r. Powódka odebrała przesyłkę w placówce pocztowej w dniu 1 lutego 2016 r.

Pismem z dnia 15 stycznia 2016 r. powódka, nawiązując do spotkania z dnia 5 stycznia 2016 r. oraz rozmowy telefonicznej z dnia 14 stycznia 2016 r., wskazała, że po spotkaniu i po rozmowie kontaktowała się z Państwową Inspekcją Pracy, gdzie uzyskała informację, że wszelkie działania i czynności powinna otrzymać na piśmie. Powódka podniosła nadto, że w rozmowie z dnia 14 stycznia 2016 r. pozwany nie wskazał godziny ani miejsca stawienia się powódki w pracy, a obecna siedziba spółki jest jedynie tzw. biurem wirtualnym, przyjmującym korespondencję, bez możliwości świadczenia tam pracy. Pismo zostało przez powódkę nadane na adres siedziby upadłego, i po dwukrotnym awizowaniu i niepodjęciu w terminie, w dniu 3 lutego 2016 r. zwrócone do powódki.

W załączeniu do kolejnego pisma (z dnia 2 lutego 2016 r.) powódka przedstawiła pozwanemu zaświadczenie lekarskie obejmujące okres od dnia 2 lutego 2016 r. do dnia 8 lutego 2016 r. W treści pisma powódka wskazała, że była chora już od dłuższego czasu, jednakże nie szła do lekarza, ponieważ zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia nie wymuszało na powódce takiej konieczności.

W piśmie z dnia 5 lutego 2016 r. pozwany zawarł oświadczenie o rozwiązaniu z dniem 18 stycznia 2016 r. z powódką umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, polegającego na nieprzystąpieniu do pracy w dniu 18 stycznia 2016 r. i w dniach następnych. Pozwany wskazał, że pomimo zawiadomienia przez pracodawcę o dacie, godzinie i miejscu podjęcia pracy powódka nie przystąpiła do jej wykonywania, nie usprawiedliwiła również przyczyn swojej nieobecności. Oświadczenie zostało nadane na adres powódki w dniu 9 lutego 2016 r., w dniu 11 lutego 2016 r. zostało awizowane po raz pierwszy, a w dniu 19 lutego 2016 r. – po raz drugi. Pismo zostało przez powódkę odebrane w placówce pocztowej w dniu 23 lutego 2016 r.

Pismem z dnia 15 lutego 2016 r. powódka przekazała pozwanemu zwolnienie lekarskie obejmujące okres 12 – 19 lutego 2016 r. oraz 22 – 29 lutego 2016 r. Zaświadczenia zostały zwrócone powódce przez pozwanego z adnotacją, iż dotyczą okresu po rozwiązaniu stosunku pracy.

Dowód : Pismo pozwanego z dn. 14.01.2016 r. (k. 47)

Wydruk ze strony śledzenia przesyłek dot. przesyłki z dn. 14.01.2016 r. (k. 113)

Pismo powódki z dn. 15.01.2016 r. wraz z kopią koperty (k. 49 – 51)

Pismo powódki z dn. 02.02.2016 r. wraz z zaświadczeniem lekarskim (k. 54 – 56)

Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z dn. 05.02.2016 r. wraz z kopią koperty (k. 57, 58)

Wydruk ze strony śledzenia przesyłek dot. przesyłki z dn. 09.02.2016 r. – oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę (k. 114)

Pismo powódki z dn. 15.02.2016 r. wraz z zaświadczeniem lekarskim (k. 62 – 64)

Pismo pozwanego z dn. 15.02.2016 r. (k. 65)

W dniu 2 lutego 2016 r. lekarz internista stwierdził u powódki stan po urazie kręgosłupa piersiowego i lędźwiowego i wystawił zaświadczenie lekarskie na okres 2 – 8 lutego 2016 r. W dniu 22 lutego 2016 r. powódka z uwagi na ból kręgosłupa stawiła się u lekarza internisty, otrzymując zaświadczenie lekarskie na okres 22 – 29 lutego 2016 r.

Przed dniem 2 lutego 2016 r. powódka nie była u lekarza prowadzącego, nie ma żadnej adnotacji w dokumentacji lekarskiej, aby powódka odbyła jakąkolwiek wizytę lekarską. Przed dniem 2 lutego 2016 r. powódka ostatni raz była u lekarza prowadzącego w dniu 4 grudnia 2015 r. z powodu bólu głowy.

Dowód : Dokumentacja medyczna powódki (k. 178 – 181)

W dniu 11 marca 2016 r. strona pozwana dokonała na rzecz powódki wypłaty kwoty 1 788,69 zł netto (2 597,28 zł brutto) tytułem wynagrodzenia za grudzień 2015 r i styczeń 2016 r. tj. do 17 stycznia 2016 r.

Dowód : Potwierdzenie transakcji z dn. 11.03.2016 r. (k. 169)

W okresie od 2 lutego 2016 r. do 29 lutego 2016 r. powódka była niezdolna do pracy i w związku z tym przysługuje jej wynagrodzenie chorobowe z tego tytułu w wysokości 984,90 zł brutto (za 21 dni), tj. za okres do 23 lutego 2016 r. (ostatni dzień pracy u strony pozwanej).

Dowód : Dokumentacja medyczna powódki (k. 178 – 181)

Zwolnienie lekarskie powódki (...), (...), (...), (...) (w aktach osobowych powódki) a także k. 56, 61, 63, 64

Opinia biegłego sądowego z zakresu księgowości k. 218

W dniu 27 lutego 2017 r. strona pozwana dokonała na rzecz powódki wypłaty kwoty 1.047,64 zł brutto tytułem ekwiwalentu za urlop za rok 2015 i kwoty 476,20 zł brutto tytułem ekwiwalentu za urlop za rok 2016, łącznie kwota 929,00 zł netto.

Dowód : lista płac (k. 230)

Potwierdzenie dokonania przelewu (k. 231)

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo podlegało uwzględnieniu częściowo.

Po ostatecznym sprecyzowaniu pozwu, roszczenie powódki obejmowało kwotę 571,42 zł z tytułu odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, kwotę 1.047 zł tytułem wynagrodzenia za okres od 19 stycznia 2016 r. do dnia 2 lutego 2016 r., kwotę 984,90 zł tytułem wynagrodzenia chorobowego za okres od 3 lutego 2016 r. do dnia 23 lutego 2016 r. oraz kwotę 16,02 zł tytułem odsetek za zaległe wynagrodzenie a także kwoty 1047,64 zł i 476,20 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za 2015 r. i 2016 r.

Materialnoprawną podstawę roszczenia powódki w zakresie żądania zasądzenia odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę stanowi art. 60 k.p., zgodnie z którym jeżeli pracodawca rozwiązał umowę o pracę w okresie wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Odszkodowanie to przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia. Podstawę roszczenia w przedmiocie wynagrodzenia za okres od dnia 9 grudnia 2015 r. do dnia 23 lutego 2016 r., w którym to okresie powódka została zwolniona z obowiązku świadczenia pracy, powódka upatrywała w zasadach współżycia społecznego oraz w obowiązkach pracodawcy wynikających z kodeksu pracy.

Spór w niniejszej sprawie koncentrował się przede wszystkim wokół kwestii dotyczących nie faktów, a prawa. Bezsporne było bowiem, iż powódka została zatrudniona przez upadłego pracodawcę na podstawie umowy o pracę na czas określony na stanowisku zastępcy dyrektora ds. produkcji, która to umowa została przez upadłego pracodawcę wypowiedziana z zachowaniem sześciomiesięcznego okresu wypowiedzenia, w trakcie którego powódka została przez upadłego pracodawcę zwolniona z obowiązku świadczenia pracy. Ponadto strony nie pozostawały w sporze co do okoliczności wezwania powódki przez pozwanego w dniu 14 stycznia 2016 r. w rozmowie telefonicznej do stawienia się w pracy w dniu 18 stycznia 2016 r. (przy czym stanowiska stron nie były zgodne co do okoliczności podania przez pozwanego w rzeczonyj rozmowie miejsca i godziny, w których powódka winna się stawić w pracy) oraz co do niestawiennictwa powódki w pracy w dniu 18 stycznia 2016 r. i w dniach następnych.

Spór w niniejszym postępowaniu dotyczył zaś ustalenia, czy polecenie stawienia się w pracy, wydane powódce przez pozwanego w trakcie rozmowy telefonicznej było skuteczne i prawnie wiążące, a tym samym, czy niestawiennictwo powódki w pracy w dniu 18 stycznia 2016 r. mogło stanowić podstawę do rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Ponadto strony pozostawały w sporze co do przysługiwania powódce prawa do wynagrodzenia w okresie od dnia 9 grudnia 2015 r. (a więc od daty ogłoszenia upadłości pracodawcy) do dnia 23 lutego 2016 r. (dzień doręczenia powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia), mimo iż w okresie tym powódka nie świadczyła pracy. W dniu 11 marca 2016 r., a więc po wytoczeniu powództwa w niniejszej sprawie, strona pozwana uiszczyła jednak na rzecz powódki kwotę 1 788,69 zł netto (stanowiącą równowartość kwoty 2 597,28 zł brutto) tytułem zaległego wynagrodzenia za okres od dnia 9 grudnia 2015 r. do dnia 18 stycznia 2016 r., czyniąc okoliczność przysługiwania powódce w tym okresie prawa do wynagrodzenia bezsporną. W dalszym ciągu jednak strony pozostawały w sporze co do zasadności roszczenia o wypłatę wynagrodzenia za okres od dnia 19 stycznia 2016 r. do dnia 23 lutego 2016 r.

Rozstrzygając zasadność dochodzonego roszczenia w zakresie odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę, należało zatem ustalić, czy strona pozwana dokonując rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na zasadzie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc czy rozwiązanie spełniało wymogi formalne (np. konsultacji związkowych, formy pisemnej, podania przyczyny wypowiedzenia, zachowania terminu), a następnie - jeżeli zostały zachowane wszelkie wymagania formalne - czy podana przyczyna rozwiązania umowy była rzeczywista i prawdziwa. Ponadto rolą Sądu było zbadanie, czy wskazana przyczyna rozwiązania umowy uzasadniała zastosowanie trybu z art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Sąd zważył, że strona pozwana zachowała wszelkie przewidziane prawem wymogi formalne, dotyczące rozwiązywania umów o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Oświadczenie pracodawcy zostało złożone w formie pisemnej, do czego zobowiązuje art. 30 § 3 k.p., ponadto, w zgodzie z art. 30 § 4 k.p. wskazana została przyczyna uzasadniająca rozwiązanie

umowy. Oświadczenie pracodawcy zawierało także pouczenie o przysługującym powodowi prawie odwołania do sądu pracy. Nie doszło też do naruszenia ustawowych zakazów dotyczących rozwiązywania umów o pracę.

Wbrew twierdzeniom powódki, nie został także naruszony przepis art. 52 § 2 k.p., zgodnie z którym rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. W ocenie Sądu zachowanie powódki nosiło znamiona czynu ciągłego. Stan bezprawności powstał bowiem w dniu 18 stycznia 2016 r., z uwagi na brak stawienia się powódki w pracy mimo wezwania ze strony pozwanego, i istniał do dnia 1 lutego 2016 r. (od dnia 2 lutego 2016 r. powódka była bowiem niezdolna do pracy z powodu choroby). W przypadku ciągłego naruszania obowiązków pracowniczych, termin z art. 52 § 2 KP rozpoczyna bieg od ostatniego ze zdarzeń składających się na to zachowanie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 grudnia 1997 r., sygn. akt I PKN 443/97, OSNP 1998/21/631; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 lutego 2001 r., sygn. akt I PKN 236/00, LEX nr 551039). Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy wskazać należy, że termin z art. 52 § 2 k.p. rozpoczął bieg od dnia 1 lutego 2016 r., tj. od ostatniego dnia nieusprawiedliwionej nieobecności powódki w pracy. Powódka odebrała zaś oświadczenie pozwanego w dniu 23 lutego 2016 r., zatem przed upływem miesięcznego terminu, ustanowionego w cytowanym artykule.

Ewentualne przekroczenie przez pozwanego miesięcznego terminu z art. 52 § 2 k.p. mogłoby stanowić uzasadniony zarzut jedynie w sytuacji, gdyby pozwany w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę powoływał się jedynie na absencję powódki w okresie od dnia 18 stycznia 2016 r. do dnia 22 stycznia 2016 r. Skoro jednak pozwany nie „zamknął” okresu absencji powódki, stanowiącej przyczynę rozwiązania umowy o pracę, to tym samym zachowany został termin do rozwiązania umowy o pracę.

Ponadto podkreślić należy, że nawet odejście od koncepcji czynu ciągłego nie spowodowałoby odmiennej oceny Sądu co do zasadności dochodzonego przez powódkę odszkodowania. Sygnalizując jedynie w tym miejscu, że w ocenie Sądu rozwiązanie umowy o pracę było uzasadnione, Sąd, przychyliając się do stanowiska wyrażonego w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 2 grudnia 2014 r. (sygn. akt I PK 113/14, LEX nr 1622120) wyraża przekonanie, że jeżeli rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z nieznacznym naruszeniem terminu z art. 52 § 2 k.p. sąd może oddalić roszczenie o odszkodowanie, jeżeli stałoby to w sprzeczności z art. 8 k.p. Cytowane orzeczenie Sądu Najwyższego odnosiło się do przekroczenia miesięcznego terminu z art. 52 § 2 k.p. z uwagi na konieczność awizowania przesyłki, zawierającej oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę. Z ustaleń faktycznych poczynionych przez sądy w omawianej sprawie wynikało, że naruszenie rzeczzonego terminu nastąpiło na skutek działania samej powódki, która celowo zwlekała z odbiorem przesyłki wiedząc, co ona zawiera i znając ewentualne skutki naruszenia kodeksowego terminu do niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę. Uznano zatem, że powódka mogła zapoznać się z pismem pracodawcy rozwiązującym umowę o pracę i posiadała wiedzę dotyczącą wysłanego pisma, a już na tej podstawie można było stwierdzić, że nie został naruszony przepis art. 61 § 1 k.c.

Odnosząc powyższe do niniejszej sprawy Sąd wskazuje, że zachowanie powódki było analogiczne jak w stanie faktycznym omawianego orzeczenia. Powódka została powiadomiona przez pozwanego, że jej niestawienie się w pracy uznane zostanie za ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, a co za tym idzie – będzie podstawą do rozwiązania stosunku pracy. Pismo pracodawcy, zawierające oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, zostało sporządzone w dniu 5 lutego 2016 r., i wysłane w dniu 9 lutego 2016 r., a następnie dwukrotnie awizowane i odebrane przez powódkę dopiero w dniu 23 lutego 2016 r. Jeśliby przyjąć za powódką, że termin z art. 52 § 2 k.p. rozpoczął bieg w dniu 18 stycznia 2016 r., to przekroczenie rzeczzonego terminu o 5 dni uznać należy niewątpliwie za naruszenie nieznaczące, a ponadto spowodowane działaniem powódki i koniecznością dwukrotnego awizowania przesyłki. Skoro zaś przyczyny rozwiązania umowy o pracę były uzasadnione (o czym będzie mowa w dalszej części uzasadnienia), zachowano właściwą formę i treść, oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy zostało skierowane do powódki przed upływem miesięcznego terminu, a jedynie potwierdzenie odbioru spowodowane było świadomym zaniechaniem powódki, to domaganie się przez powódkę zasądzenia odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę stoi w sprzeczności ze społeczno – gospodarczym przeznaczeniem prawa i zasadami współzycia społecznego, wypełniając dyspozycję art. 8 k.p.

Odnosząc się do wymogu przewidzianego w art. 30 § 4 k.p. wskazać należy, że dla uznania, że pracodawca spełnił rzeczony wymóg konieczne jest, by wskazana przyczyna rozwiązania umowy o pracę była konkretna i rzeczywista. Jak słusznie zważył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 maja 2000 r. (I PKN 641/99, OSNP 2001/20/618, Pr.Pracy 2001/1/33) naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika. Warunku podania pracownikowi przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę nie może zastąpić ocena pracodawcy, iż przyczyna ta była znana pracownikowi. Podanie pracownikowi przyczyny wypowiedzenia ma umożliwić mu dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści – odszkodowania lub przywrócenia do pracy (zob. wyrok SN z dnia 1 października 1997r., I PKN 315/97, OSNP 1998/14/427).

Kryterium konkretności wskazanej przyczyny zostało bez wątplenia spełnione przez stronę pozwaną. W oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia pozwany wskazał bowiem, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę jest ciężkie naruszenie przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych i przypisał do tego naruszenia konkretne zdarzenie – nieusprawiedliwioną nieobecność powódki w pracy w dniu 18 stycznia 2016 r. i w dniach następujących. Tak ujęta przyczyna rozwiązania stosunku pracy nie mogła budzić po stronie powódki wątpliwości co do okoliczności stanowiących podstawę rozwiązania umowy. Powódka miała realną możliwość dokonania racjonalnej oceny faktycznego istnienia przyczyny i podjęcia decyzji, czy zasadnym jest zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy – co też powódka uczyniła, inicjując postępowanie w niniejszej sprawie.

Odnosząc się do kryterium rzeczywistości wskazanej przez pozwanego przyczyny rozwiązania umowy o pracę w trybie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Sąd wskazuje, że kryterium to zostało dochowane. Absencja powódki w pracy w dniach od 18 stycznia 2016 r. do 1 lutego 2016 r. nie stanowiła przedmiotu sporu w niniejszej sprawie, zatem Sąd nie znalazł podstaw, by uznać, że rzeczony zaniechanie powódki nie miało miejsca.

Przechodząc do badania merytorycznej zasadności rozwiązania przez pozwanego z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika wskazać należy, że w myśl art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Przepis ten nie zawiera katalogu określającego, choćby przykładowo, na czym polega ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez pracownika. Z jego treści oraz z wieloletniego doświadczenia orzeczniczego wynika jednak, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania z nim umowy w tym trybie – musi to być naruszenie podstawowego obowiązku, zaś powaga tego naruszenia rozumiana musi być jako znaczny stopień winy pracownika. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (por. wyrok SN z 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPIUS 1998/9/269). Z powyższego wynika, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania umowy w tym trybie. Musi to być naruszenie podstawowych obowiązków, spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony oraz stwarzając zagrożenie dla interesów pracodawcy. Przy ocenie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych należy brać pod uwagę zarówno stopień natężenia złej woli pracownika, jak i rozmiar szkody, jaką może pociągać za sobą naruszenie obowiązków pracowniczych. Natomiast ocena, czy dane naruszenie obowiązku jest ciężkie, zależy od okoliczności każdego indywidualnego przypadku.

W oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z dnia 5 lutego 2016 r. pozwany wskazał na nieusprawiedliwioną absencję powódki w pracy w dniu 18 stycznia 2016 r. i w dniach następujących. W związku z tak sformułowanym zarzutem wobec powódki ustalić należało, czy powódka obowiązana była do stawienia się w pracy w dniu 18 stycznia 2016 r. i w dniach następujących, i czy obowiązek ten należał do kategorii podstawowych obowiązków pracowniczych, oraz czy nieobecność powódki miała nieusprawiedliwiony charakter.

Odnosząc się do kwestii zaliczenia stawiennictwa w pracy do kręgu podstawowych obowiązków pracowniczych wskazać należy, że mimo braku choćby przykładowego katalogu przedmiotowych obowiązków, określonego przez ustawodawcę, miejsce szczególne wśród przepisów określających powinności pracownika zajmuje przepis art. 100 k.p. Formułuje on uniwersalne standardy zachowań pracowników w stosunkach pracy, którym zazwyczaj, ze względu na ich doniosłość dla zabezpieczenia prawidłowego przebiegu procesów pracy, można nadać cechę podstawowości. W § 1 cytowanego artykułu przewidziano, iż pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. W § 2 rzeczony przepis ustawodawca wskazał do czego w szczególności zobowiązany jest pracownik. Pracodawca przywołał m.in. obowiązek przestrzegania czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy (art. 100 § 2 pkt 1 k.p.), przestrzegania ustalonego w zakładzie pracy porządku (art. 100 § 2 pkt 2 k.p.) oraz obowiązek dbania o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.). W ścisłej korelacji ze wskazanymi powinnościami, a właściwie z ich naruszeniem, pozostaje nieusprawiedliwiona absencja pracownika. Nawet jednorazowa nieobecność w pracy – w zależności od okoliczności – może stanowić ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 2002 r., sygn. akt I PKN 233/01, OSNP 2004, nr 6, poz.96). Z uwagi na powyższe, a także patrząc przez pryzmat cech statuujących stosunek pracy (zgodnie z art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę), niewątpliwie powinność stawiennictwa w pracy zaliczyć należy do katalogu podstawowych obowiązków pracowniczych.

Mimo to, obowiązek obecności powódki w pracy w dniu 18 stycznia 2016 r. i w dniach następnych budził w niniejszej sprawie wątpliwości po stronie powódki, których przyczyną był fakt uprzedniego zwolnienia powódki przez upadłego pracodawcę z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, trwającym od dnia 29 sierpnia 2015 r. do dnia 29 lutego 2016 r. W rozmowie telefonicznej z dnia 14 stycznia 2016 r. pozwany polecił powódce stawienie się w pracy w dniu 18 stycznia 2016 r. o godzinie 10:00 w siedzibie kancelarii pozwanego. Powódka podnosiła, że skoro upadły pracodawca zwolnił powódkę ze świadczenia pracy w formie pisemnej, to w takiej samej formie, zgodnie z przepisami Kodeksu cywilnego, winno nastąpić odwołanie oświadczenia woli upadłego pracodawcy. Ponadto powódka wskazywała na obowiązek wyrażenia zgody powódki na cofnięcie oświadczenia woli upadłego pracodawcy.

Ze stanowiskiem powódki nie sposób się zgodzić. Do dnia 22 lutego 2016 r., a więc do dnia wejścia w życie ustawy nowelizującej z dnia 25 czerwca 2015 r., w powszechnym prawie pracy brak było regulacji, uprawniającej pracodawcę do jednostronnego odsunięcia pracownika od wykonywania pracy w okresie wypowiedzenia (z wyjątkiem art. 70 § 2 k.p., odnoszącego się jedynie do pracowników zatrudnionych na podstawie powołania). Nowelizacja z dnia 22 lutego 2016 r. wprowadziła do Kodeksu pracy art. 36², który dał pracodawcy możliwość zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy do upływu okresu wypowiedzenia w związku z wypowiedzeniem, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Omawiane zwolnienie realizowane jest przez polecenie pracodawcy (art. 100 § 1 k.p.), a nie oświadczenie woli pracodawcy (którego cofnięcie wymagałoby zgody pracownika w myśl art. 61 k.c.), zatem pracodawca może jednostronnie zmienić polecenie i zażądać ponownego podjęcia pracy.

W uzasadnieniu do wprowadzonego nowelizacją art. 36² k.p. wskazano, iż mimo tego, że obecnie obowiązujące przepisy Kodeksu pracy nie przewidują możliwości zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, to w praktyce instytucja ta jest stosowana przez pracodawców, co znajduje odzwierciedlenie w orzecznictwie sądowym. W uzasadnieniu wskazano dalej, iż z orzecznictwa tego wynika, że niejednokrotnie stosowanie tej instytucji ma obiektywne uzasadnienie, nie jest ona też sprzeczna z zasadami prawa pracy, jednakże brak regulacji prawnych w tym zakresie powoduje wątpliwości czy jej stosowanie jest zgodne z obowiązującym prawem, a zwłaszcza czy dopuszczalne jest jednostronne zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy, tj. bez konieczności uzyskania zgody pracownika.

Wprowadzony nowelizacją z dnia 22 lutego 2016 r. przepis art. 36² k.p. usankcjonował więc jedynie stosowaną dość powszechnie przez pracodawców praktykę i rozwiął wątpliwości dotyczące dopuszczalności jednostronnego zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy bez konieczności uzyskania zgody pracownika. Cytowana

regulacja potwierdziła legalność takiego zwolnienia. Nie sposób zatem uznać, by wprowadzony nowelizacją art. 36² k.p. stanowiący swego rodzaju przełom i punkt zwrotny w relacjach między pracodawcą a pracownikiem. W ocenie Sądu zatem zwolnienie przez pracodawcę pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, dokonane przed dniem 22 lutego 2016 r., jeśli nosi cechy czynności jednostronnej, należy oceniać analogicznie jak po wejściu w życie przepisu art. 36² k.p., tj. jako polecenie pracodawcy (a nie oświadczenie woli), które może być w każdym czasie cofnięte (bez konieczności uzyskania zgody pracownika).

Podobna konstatacja wynika z orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 4 marca 2009 r. (sygn. akt II PK 202/08, OSNP 2010/19-20/23), stanowiącego zakwestionowanie i krytykę wcześniejszej linii orzeczniczej, zgodnie z którą uznawano, że z uwagi na fakt, iż Kodeks pracy nie regulował problematyki jednostronnego zwolnienia pracownika ze świadczenia pracy, to zarówno do decyzji pracodawcy o wykonywaniu pracy, jak i o wezwaniu do jej świadczenia po takim zwolnieniu, należy stosować przepisy o oświadczeniach woli wynikających z Kodeksu cywilnego na mocy art. 300 k.p. W wyroku z dnia 4 marca 2009 r. Sąd Najwyższy zważył, że jednostronne zwolnienie pracownika z wykonywania obowiązków w okresie trwania stosunku pracy może być w każdym czasie odwołane przez pracodawcę poprzez wezwanie zatrudnionego do podjęcia i świadczenia pracy. W ocenie Sądu Najwyższego powoływanie przepisów Kodeksu cywilnego w analizowanej sytuacji i uzależnienie cofnięcia zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy od zgody pracownika jest sprzeczne z podstawowymi zasadami prawa pracy, do których należy zaliczyć zasadę zatrudniania pracownika (art. 22 k.p.), zasadę godziwego wynagrodzenia (art. 13 zd. 1 k.p.), zasadę podporządkowania pracownika poleceniom pracodawcy (art. 100 § 2 k.p.).

Bez wątplenia przyznać należy, że stosowne przepisy Kodeksu cywilnego, poprzez art. 300 k.p., będą mieć zastosowanie w przypadku zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy na mocy czynności dwustronnej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 maja 1998 r., sygn. akt I PKN 137/08, OSNAPiUS 1999/12/388). W niniejszej sprawie jednak o czynności dwustronnej nie mogło być mowy – brak bowiem przesłanek do uznania, że zwolnienie powódki z obowiązku świadczenia pracy nie było jednostronną decyzją pracodawcy, powodowaną faktyczną niemożnością świadczenia przez powódkę pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku pracy z uwagi na jego likwidację, a porozumieniem zawartym przez strony. Decyzję o zwolnieniu powódki z obowiązku świadczenia pracy upadły pracodawca przedstawił powódce w treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, a powódka, składając podpis na rzeczonym oświadczeniu, jedynie przyjęła ją do wiadomości. Nie można więc uznać, by zwolnienie powódki z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia było wynikiem czynności dwustronnej. Tak jak samo wypowiedzenie umowy o pracę stanowi czynność jednostronną, tak i zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy w tym okresie (o ile nie jest wynikiem prowadzonych uprzednio między stronami rozmów czy negocjacji) stanowi czynność jednostronną.

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy wskazać należy, że pozwany, który wstąpił w miejsce upadłego pracodawcy i przejął wszelkie jego prawa i obowiązki, uprawniony był do cofnięcia zwolnienia powódki z obowiązku świadczenia pracy. Skuteczne cofnięcie rzeczonożnego zwolnienia nie wymagało przy tym zgody ze strony powódki. O woli pozwanego, dotyczącej stawiennictwa powódki w pracy w dniu 18 stycznia 2016 r. powódka powzięła wiedzę już w dniu 14 stycznia 2016 r. z rozmowy telefonicznej z pozwanym. Nie sposób zatem uznać za uprawniony podnoszony przez powódkę zarzut, iż polecenie stawienia się do pracy w formie pisemnej powódka otrzymała dopiero w dniu 1 lutego 2016 r., bowiem, po pierwsze, wiedzę o poleceniu pozwanego posiadała już w dniu 14 stycznia 2016 r., a po drugie – pismo pozwanego, zawierające polecenie stawienia się do pracy, zostało awizowane po raz pierwszy w dniu 18 stycznia 2016 r., zatem pisemne potwierdzenie uzyskanego w rozmowie telefonicznej polecenia pozwanego powódka mogła odebrać już w dniu 19 stycznia 2016 r. i stawić się do pracy w dniu 20 stycznia 2016 r. – czego powódka jednak nie uczyniła, odbierając rzeczonożne pismo, po dwukrotnym awizowaniu, dopiero w dniu 1 lutego 2016 r. W ocenie Sądu zachowanie powódki, która w dniu 14 stycznia 2016 r. otrzymuje w rozmowie telefonicznej od pozwanego polecenie stawienia się do pracy w dniu 18 stycznia 2016 r., a następnie zwleka aż do dnia 1 lutego 2016 r. z odbiorem przesyłki listowej, której nadawcą jest pozwany, stanowi rażące niedbalstwo i świadome naruszenie chociażby obowiązku lojalności wobec pracodawcy i dbałości o interes zakładu pracy (zastępowanego przez syndyka), z których dochowania nie uwalnia zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia.

Podkreślić należy, że nawet gdyby Sąd przyjął, że do cofnięcia oświadczenia pracodawcy o zwolnieniu z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia konieczna jest zgoda pracownika, to założenie takie nie spowodowałoby odmiennego rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie. Sąd w pełni podziela stanowisko wyrażone w głosie aprobującej do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 lipca 2005 r. (sygn. akt I PK 176/04, OSP 2007/1/4), zgodnie z którą jeżeli pracodawca (w niniejszej sprawie odpowiednio syndyk) wskutek okoliczności niedających się przewidzieć w momencie zwolnienia pracownika znajduje się w trudnej sytuacji kadrowej, a pracownik odmawia podjęcia pracy mimo braku ważnych przeszkód, to jego zachowanie może być uznane za sprzeczne ze społeczno – gospodarczym przeznaczeniem prawa do odmowy wyrażenia zgody na odwołanie zwolnienia ze świadczenia pracy (i tym samym do odmowy wykonania polecenia wykonywania pracy) lub zasadami współzycia społecznego. W takim przypadku nieuzasadniona ważnymi przyczynami odmowa podjęcia pracy w okresie wypowiedzenia może być potraktowana jako naruszenie obowiązku ze stosunku pracy. Mimo zwolnienia z głównego obowiązku pracowniczego pracownik ma w dalszym ciągu obowiązek szeroko pojętej dbałości o dobro pracodawcy oraz przestrzegania zasad współzycia społecznego w zakładzie pracy. Z uwagi na powyższe, zachowanie powódki stanowiące odmowę podjęcia pracy mimo braku ważnych przeszkód (brak bowiem podstaw by uznać, że w okresie od dnia 18 stycznia 2016 r. do dnia 1 lutego 2016 r. powódka była niezdolna do pracy lub by istniały po jej stronie inne przeszkody, uniemożliwiające jej podjęcie pracy) w sytuacji, gdy wiedza powódki o zakładzie pracy upadłego pracodawcy była dla pozwanego niezwykle cenna (a więc upadły pracodawca znajdował się w trudnej sytuacji wskutek okoliczności niedających się przewidzieć w momencie zwalniania pracownika) byłoby zachowaniem sprzecznym ze społeczno – gospodarczym przeznaczeniem ewentualnego prawa do odmowy udzielenia zgody na cofnięcie oświadczenia pracodawcy. Tym samym niestawienie się powódki do pracy w dniu 18 stycznia 2016 r. i w dniach następnych w dalszym ciągu stanowiłoby ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Podsumowując, powódka była zobowiązana do stawienia się do pracy w dniu 18 stycznia 2016 r. i w dniach następnych, a obowiązek ten z pewnością zalicza się do katalogu podstawowych obowiązków pracowniczych. Zaniechanie wykonania polecenia pozwanego i nie stawienie się do pracy w okresie od dnia 18 stycznia 2016 r. do dnia 1 lutego 2016 r. było więc zachowaniem bezprawnym, a ponadto charakteryzowało się winą po stronie powódki, występującą przynajmniej pod postacią rażącego niedbalstwa.

Sąd nie dał wiary wyjaśnieniom powódki w zakresie, w jakim utrzymywała ona, iż w rozmowie telefonicznej z dnia 14 stycznia 2016 r. pozwany nie wskazał miejsca i godziny, w jakich powódka w dniu 18 stycznia 2016 r. winna stawić się do pracy. Treści tych wyjaśnień przeczą bowiem zeznania T. T., która była świadkiem rzeczony rozmowy telefonicznej, oraz wyjaśnienia pozwanego. Ponadto, w ocenie Sądu, racjonalnym zachowaniem powódki w trakcie rozmowy telefonicznej (lub tuż po niej) w sytuacji, gdyby pozwany faktycznie nie wskazał miejsca i godziny stawienia się do pracy, byłoby zadanie syndykowi pytania o przedmiotowe kwestie. Tymczasem, jak wskazał świadek M. M., powódka nie pytała syndyka gdzie i o której godzinie ma stawić się do pracy. Nic nie stało nadto na przeszkodzie, by w przypadku braku otrzymania od pozwanego rzeczonych informacji w trakcie rozmowy z dnia 14 stycznia 2016 r., powódka ustaliła godzinę i miejsce poleconego jej stawienia się, chociażby poprzez wykonanie telefonu do syndyka. Powódka tego jednak nie uczyniła, co nakazuje Sądowi przyjąć, że pozwany wyjaśnił powódce w jakim miejscu i o której godzinie będzie oczekiwał powódkę w dniu 18 stycznia 2016 r. Sąd zważył także, że nawet gdyby powódka nie została poinformowana o miejscu i godzinie stawienia się do pracy, to winna uczynić zadość warunkom zatrudnienia, określonym w umowie o pracę, czego powódka także nie uczyniła, manifestując tym samym brak gotowości do pracy.

Zachowanie powódki stanowiło przy tym przynajmniej zagrożenie interesów upadłego pracodawcy. Powódka uniemożliwiła bowiem pozwanemu skorzystanie z wiedzy i doświadczenia powódki związanych z wieloletnim zajmowaniem przez powódkę stanowiska kierowniczego w upadłej spółce.

Odnosząc się do roszczenia powódki w przedmiocie wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, Sąd wskazuje, że roszczenie to było zasadne jeśli chodzi o okres od dnia 9 grudnia 2015 r. do dnia 17 stycznia 2016 r. Można bowiem przyjąć, że w okresie tym powódka pozostawała w gotowości do świadczenia pracy, a jedynie z uwagi na

jednostronne zwolnienie z tego obowiązku przez upadłego pracodawcę pracy nie świadczyła. Prawo do wynagrodzenia we wskazanym okresie znajdowało podstawę w przepisie art. 81 § 1 k.p. O analogicznym stanowisku strony pozwanej stanowi fakt, iż w dniu 11 marca 2016 r. dokonała ona przelewu na rachunek bankowy powódki kwoty stanowiącej równowartość wynagrodzenia należnego za wskazany okres. Powódka w tym zakresie cofnęła żądanie ze zrzeczeniem się roszczenia. Z uwagi na fakt, że Sąd wydał postanowienie o rozpoznaniu sprawy z pominięciem przepisów o postępowaniu uproszczonym, zmiana powództwa stała się dopuszczalna, Sąd w tym zakresie umorzył postępowanie uznając, że zgoda strony pozwanej nie była wymagana i nie zachodzą przesłanki z art. 203 par. 4 kpc.

Odnosnie zaś roszczenia o wynagrodzenie za okres od dnia 18 stycznia 2016 r. do dnia 2 lutego 2016 r. Sąd wskazuje, iż roszczenie to uznał za bezzasadne.

Podstawy stanowiska Sądu w tym zakresie nie stanowił jednak argument pozwanej, iż w dniu 18 stycznia 2016 r. doszło do rozwiązania umowy o pracę (oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę nie może bowiem wywierać skutków *ex tunc*, i skoro dotarło do adresata – powódki – w dniu 23 lutego 2016 r., to od tego momentu wywiera skutki prawne), ale z uwagi na brak gotowości powódki do podjęcia pracy począwszy od dnia 18 stycznia 2016 r., wyrażony poprzez niestawienie się w pracy w dniu 18 stycznia 2016 r. i w dniach następnych. Przyznanie powódce prawa do wynagrodzenia w takiej sytuacji stanowiłoby naruszenie zasad współżycia społecznego, ponadto nie znajdowałoby ono uzasadnienia w przepisach prawa pracy (w tym w art. 81 § 1 k.p.). Ustał bowiem stan, w którym powódka była gotowa do wykonywania pracy, a nie mogła jej wykonywać z przyczyn dotyczących pracodawcy.

W związku z powyższym, zarówno roszczenie powódki w przedmiocie odszkodowania za niezgodne z przepisami prawa rozwiązanie umowy o pracę, jak i w zakresie zaległego wynagrodzenia, podlegało oddaleniu.

Sąd uznał za zasadne roszczenie powódki w przedmiocie odsetek od nieterminowo wypłaconego wynagrodzenia za okres od dnia 9 grudnia 2015 r. do dnia 17 stycznia 2016 r. Tym samym w pkt I sentencji wyroku Sąd zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 16,02 zł, w tym kwotę 11,76 zł stanowiącą odsetki od kwoty 1 022,10 zł (zaległe wynagrodzenie za miesiąc grudzień 2015 r.), naliczane od dnia 11 stycznia 2016 r. (data wymagalności wynagrodzenia za miesiąc grudzień 2015 r.) do dnia 11 marca 2016 r. (data wypłaty wynagrodzenia), oraz kwotę 4,26 zł stanowiącą odsetki od kwoty 766,56 zł (zaległe wynagrodzenie za okres od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia 17 stycznia 2016 r.), liczone od dnia 11 lutego 2016 r. (data wymagalności wynagrodzenia za miesiąc styczeń 2016 r.) do dnia 11 marca 2016 r. (data wypłaty wynagrodzenia).

Sąd uznał również za zasadne roszczenie powódki o wynagrodzenie za czas choroby za okres, w którym przedstawiła ona pracodawcy zaświadczenia lekarskie niezdolności do pracy i następne dni, aż do dnia rozwiązania umowy o pracę tj. 23 lutego 2016 r.

Zgodnie z art. 92 § 1 kp za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną - trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia - trwającej łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego - pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia, chyba że obowiązujące u danego pracodawcy przepisy prawa pracy przewidują wyższe wynagrodzenie z tego tytułu/

Prawo do wynagrodzenia za okres niezdolności do pracy z powodu choroby jest nabywane na takich samych zasadach jak prawo do zasiłku chorobowego. Jeśli zatem na podstawie odrębnych przepisów pracownik nie miałby prawa do zasiłku chorobowego, nie nabywa też prawa do wynagrodzenia za czas choroby.

Zasiłek chorobowy przysługuje pracownikowi niezdolnemu do pracy z powodu choroby, choroby zakaźnej oraz przebywającemu w stacjonarnym zakładzie leczenia odwykowego w celu leczenia uzależnienia alkoholowego albo uzależnienia od środków odurzających czy substancji psychotropowych (art. 6 ust. 2 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa¹¹³). Pracownik nabywa prawo do zasiłku chorobowego po 30 dniach nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego. Do okresu tego wlicza się poprzednie okresy ubezpieczenia, jeśli przerwa między nimi nie przekroczyła 30 dni lub była spowodowana urlopem

wychowawczym, urlopem bezpłatnym albo odbywaniem czynnej służby wojskowej przez żołnierza niezawodowego. Od pierwszego dnia ubezpieczenia prawo do zasiłku chorobowego mają absolwenci szkół i szkół wyższych, którzy podjęli zatrudnienie w ciągu 90 dni od ukończenia szkoły albo uzyskania dyplomu ukończenia studiów wyższych, a także osoby, które mają wcześniejszy, co najmniej 10-letni okres obowiązkowego ubezpieczenia chorobowego. Zasiłek chorobowy przysługuje też od pierwszego dnia ubezpieczenia, jeśli niezdolność do pracy spowodowana jest wypadkiem w drodze do pracy lub z pracy (zob. art. 4 u.ś.p.u.s.) albo wypadkiem przy pracy.

Wszystkie w/w przesłanki do nabycia prawa do zasiłku chorobowego powódka spełniła, co nie zostało zakwestionowane przez stronę pozwaną. Strona pozwana również nie wykazała, aby zostały spełnione warunki negatywne, które pozbawiałyby powódki prawa do zasiłku chorobowego za sporny okres. Zgodnie z art. 12 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństw, pracownik nie nabywa prawa do zasiłku chorobowego (a także do wynagrodzenia za okres niezdolności do pracy), jeśli niezdolność ta powstała w czasie korzystania z urlopu wychowawczego albo bezpłatnego, tymczasowego aresztowania, odbywania kary pozbawienia wolności, a także za czas niezdolności do pracy spowodowanej: umyślnym popełnieniem przestępstwa albo wykroczenia, nadużyciem alkoholu - za okres pierwszych 5 dni niezdolności (art. 16 u.ś.p.u.s.). Pracownik traci prawo do zasiłku chorobowego (wynagrodzenia gwarancyjnego) za cały okres niezdolności do pracy, jeśli w okresie zwolnienia wykonuje pracę zarobkową albo wykorzystuje go w sposób niezgodny z celem zwolnienia (art. 17 u.ś.p.u.s.).

Skoro nie zaszły żadne okoliczności wyłączające prawo powódki do zasiłku chorobowego, a zatem do nabycia prawa do wynagrodzenia chorobowego, Sąd uwzględnił jej żądanie w tym zakresie, gdyż powódka przedstawiła pracodawcy (a następnie do akt sprawy), zaświadczenie lekarskie, które stanowiło podstawę usprawiedliwienia nieobecności w pracy z powodów zdrowotnych i nabycia prawa do wynagrodzenia za ten okres (albo zasiłku chorobowego), tj. orzeczenie lekarskie wydane zgodnie z rozporządzeniem Ministra Zdrowia z dnia 22 maja 2005 r. w sprawie orzekania o czasowej niezdolności do pracy oraz rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 27 lipca 1999 r. w sprawie szczegółowych zasad i trybu wystawiania zaświadczeń lekarskich, wzoru zaświadczenia lekarskiego i zaświadczenia lekarskiego wydanego w wyniku kontroli lekarza orzecznika Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Fakt, że strona pozwana „odesłała” zwolnienia lekarskie powódki, podnosząc, że nie jest ona już w ocenie strony pozwanej jej pracownikiem, nie stanowi podstawy do uznania, że powódka takich zaświadczeń lekarskich nie przedstawiła. Nadto, należy wskazać, że nawet gdyby przyjąć, że powódka takie zaświadczenia lekarskie przedstawiła dopiero w niniejszym postępowaniu, roszczenie o wynagrodzenie chorobowe również zasługiwałoby na uwzględnienie.

Pracownik nabywa prawo do wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy z powodu choroby przez 33 dni w roku albo przez 14 dni, jeśli ukończył 50. rok życia. Świadczenie to nie jest wynagrodzeniem sensu stricto, nie przysługuje bowiem z tytułu wykonanej pracy. Stanowi ono świadczenie typu gwarancyjnego.

Okresy niezdolności do pracy, za które pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia, liczone są łącznie. Oznacza to, że okresy niezdolności do pracy w roku kalendarzowym podlegają sumowaniu, niezależnie od ich długości, długości przerw między nimi i szczegółowych przyczyn zdrowotnych powodujących niezdolność. Okresy, za które przysługuje wynagrodzenie gwarancyjne, liczone są od nowa z początkiem każdego roku kalendarzowego. Jeśli więc pracownik jest niezdolny do pracy z powodu choroby w ostatnich dniach roku kalendarzowego i otrzymuje z tego tytułu wynagrodzenie, a niezdolność ta trwa nadal w nowym roku kalendarzowym, to niezależnie od liczby dni, w których pobierał z tego tytułu wynagrodzenie w roku poprzednim, od 1 stycznia ma prawo do pobierania wynagrodzenia gwarancyjnego przez kolejne 33 dni.

W okresach niezdolności do pracy z powodu choroby, wskazanych w art. 92 § 1 pkt 1 k.p., pracownikowi przysługuje prawo do 80% wynagrodzenia za pracę. Wartość tego świadczenia może być podwyższona w aktach płacowych obowiązujących u danego pracodawcy. Wynagrodzenie gwarancyjne, o którym mowa w art. 92 § 1 k.p., oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego. Zasady te określone są w art. 36-47 u.ś.p.u.s. Podstawą wymiaru zasiłku chorobowego jest wynagrodzenie wypłacane przez pracodawcę, od którego ustalono składkę na ubezpieczenie społeczne. Podstawą wyliczenia zasiłku jest przeciętne wynagrodzenie pracownika

za okres 6 miesięcy poprzedzających miesiąc, w którym powstało prawo do zasiłku. Gdy wysokość wynagrodzenia pracownika ulega znacznemu wahaniu, podstawę obliczenia wymiaru zasiłku stanowi przeciętne wynagrodzenie za okres 12 miesięcy poprzedzających miesiąc powstania prawa do zasiłku. Zasiłek za każdy dzień niezdolności do pracy stanowi 1/30 tak obliczonego wynagrodzenia. Zarówno zasiłek, jak i wynagrodzenie gwarancyjne wypłacane są za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy. Wynagrodzenie gwarancyjne nie ulega obniżeniu w przypadku ograniczenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego (art. 92 § 3 pkt 1 k.p.).

W niniejszym postępowaniu Sąd dopuścił dowód z opinii biegłego sądowego, który wyliczył w sposób nie budzący wątpliwości wysokość tego wynagrodzenia chorobowego. Żadna ze stron nie zakwestionowała opinii biegłego w tym zakresie.

Sąd w pełni zgadza się z wyrażonym przez biegłego w opinii stanowiskiem, a przyjęte przez biegłego uzasadnienie uznaje za własne. W ocenie Sądu wydana w sprawie opinia była rzetelna, oparta na dokumentacji zgromadzonej w aktach sprawy i Sąd w pełni podzielił dokonane w niej ustalenia.

Biegłemu nie można przede wszystkim odmówić umiejętności i kwalifikacji niezbędnych do sporządzenia opinii zgodnej z tezą dowodową zawartą w postanowieniu dopuszczającym ten dowód. Zdaniem Sądu, biegły posiada obszerną wiedzę z dziedziny objętej zakresem przedmiotowym opinii. Biegły był zatem w stanie ustalić fakty potrzebne do sporządzenia opinii, dokonać ich właściwej, obiektywnej analizy, jak też wyprowadzić poprawne wnioski, pozostające w zgodzie z wiedzą z zakresu danej dziedziny, a także z zasadami zwykłego doświadczenia życiowego przeciętnego człowieka. Taką ocenę kwalifikacji i umiejętności biegłego wspiera treść samej opinii. Trzeba przede wszystkim zwrócić uwagę na dokładne ujęcie omawianego przez biegłego zagadnienia. Przedstawił on swój wywód w logiczny, racjonalnie uargumentowany sposób. Starał się przy tym unikać formułowania arbitralnych, apriorycznych tez, lecz dochodził do przedstawianych przez siebie wniosków w sposób stopniowy, odnosząc się do zebranych w aktach sprawy dokumentów. Opinia ta została zatem sporządzona nie na podstawie arbitralnej i formułowanej a priori oceny, lecz w oparciu o obiektywne i rzetelnie zebrany materiał dowodowy, który potwierdzał prawidłowość wyrażonego przez biegłego sądu.

Sąd Najwyższy w swoim wyroku z dnia 19 grudnia 1990 r. (I PR 148/90, OSP 1991/11/300) stwierdził, iż sąd może oceniać opinię biegłego pod względem fachowości, rzetelności czy logiczności. Może pomijać oczywiste pomyłki czy błędy rachunkowe. Nie może jednak nie podzielać poglądów biegłego, czy w ich miejsce wprowadzać własnych stwierdzeń. Opinia biegłego sądowego podlega ocenie przy zastosowaniu art. 233 § 1 k.p.c. – na podstawie właściwych dla jej przymiotu kryteriów zgodności z zasadami logiki i wiedzy powszechnej, poziomu wiedzy biegłego, podstaw teoretycznych opinii, a także sposobu motywowania oraz stopnia stanowczości wyrażanych w niej wniosków. Mając na względzie powyższe Sąd nie znalazł podstaw, by negować stanowisko biegłego, prezentowane w przedstawionej w sprawie opinii.

Na marginesie Sąd wskazuje, że przychyła się do stanowiska powódki, zgodnie z którym zawarcie umowy o pracę na czas określony przekraczający 24 miesiące na gruncie tzw. ustawy antykrzysowej mogło by jedynie stanowić podstawę do pożytywania tej umowy jako umowy o pracę na czas nieokreślony, nie może zaś prowadzić do uznania łączącej powódkę z upadłym pracodawcą umowy o pracę za nieważną w oparciu o art. 300 k.p. w zw. z art. 58 § 1 k.c. Uznanie umowy o pracę na czas określony za umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony na gruncie cytowanej ustawy nie następuje jednak automatycznie, lecz wymaga ewentualnego wytoczenia odpowiedniego powództwa w trybie art. 189 k.p.c. (Romer Maria Teresa, Łagodzenie skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców. Komentarz, [w:] Prawo pracy. Komentarz, wyd. IV, Opublikowano: LexisNexis 2009).

Ustaleń stanu faktycznego w niniejszej sprawie Sąd dokonał w oparciu o całokształt materiału dowodowego zgromadzonego w toku postępowania, a więc w oparciu o dowody z dokumentów, wskazane w treści niniejszego uzasadnienia, albowiem ich wiarygodność i autentyczność nie budziła wątpliwości stron ani Sądu, oraz w oparciu o dowody osobowe w postaci zeznań świadków, a posiłkowo także na podstawie wyjaśnień stron. Sąd ocenił jako w pełni wiarygodne zeznania świadków M. M. oraz T. T., albowiem treść zeznań pozostawała logiczna i spójna. Aczkolwiek

zeznania wskazanego świadka M. M. należy uznać za zasługujące na uwzględnienie jedynie w niewielkim stopniu z uwagi nie tyle na fakt, że jest on osobą bliską powódce – tj. ojcem, lecz również dlatego że nie wniosły do sprawy żadnych istotnych okoliczności w sprawie. Zeznania świadka opierały się jedynie na ocenie zachowań powódki – córki tj. oceny, że jako były członek zarządu upadłej spółki aprobował zwolnienie powódki z obowiązku świadczenia pracy i uważa zachowanie swojej córki za zasadne. Jednak podkreślenia wymaga, że od dnia ogłoszenia upadłości w miejsce członków zarządu upadłej spółki wstąpił syndyk, który w sposób jasny i zasadny wyjaśnił dlaczego wezwał powódkę w okresie wypowiedzenia do świadczenia pracy, co było jego uprawnieniem. W ocenie Sądu zachowanie syndyka jako nie tylko pracodawcy, lecz przede wszystkim osoby, która ma w swoich obowiązkach dbałość o dobro wierzycieli było jak najbardziej zasadne, w szczególności z uwagi na posiadaną wiedzę powódki jako dyrektora i celowość wykorzystania jej wiedzy w zakończeniu spraw związanych z upadłą spółką.

Sąd natomiast w pełni dał wiarę zeznaniom świadka T. T. odnośnie przebiegu rozmowy syndyka z powódką w dniu 14 stycznia 2016 r. a w szczególności okoliczności, że syndyk przeprowadził tę rozmowę w tzw. „systemie głośnomówiącym” w związku z czym świadek była w pełni świadoma przebiegu rozmowy. Przede wszystkim podkreślić należy, że tego rodzaju „zabiegi” nie są obecnie niczym odosobnionym, syndyk miał prawo mieć przekonanie, że rozmowa z powódką będzie rozmową trudną z uwagi na fakt, że jest to osoba bliska – córka członka zarządu upadłej spółki, jej sytuacja zatem pracownicza będzie mogła być w sposób szczególny chroniona. Zresztą powódka nie zaprzeczyła temu, że syndyk rozmawiał z nią o konieczności jej stawiennictwa w pracy w dniu 18 stycznia 2016 r. zatem logicznym było, że jeśli w czasie rozmowy nie miała ona pewności w jaki sposób wykonać polecenia przełożonego w szczególności co do stawiennictwa w pracy, winna była o to dopytać, czego nie uczyniła.

Wyjaśnienia powódki pozostawały odosobnione w zakresie, w jakim wskazywała ona, iż w rozmowie z dnia 14 stycznia 2016 r. pozwany nie wskazał godziny i miejsca stawienia się powódki do pracy. W związku z tym Sąd, a także w związku z tym, że była ona nielogiczna w tego rodzaju twierdzeniach, Sąd nie dał wiary twierdzeniom powódki w tym zakresie. Gdyby bowiem faktycznie nie wiedziała ona w jakim miejscu i czasie ma się ona stawić w pracy, winna była o to dopytać, w szczególności jeśli u strony zajmowała strategiczne stanowisko dyrektora. W wyjaśnieniach pozwanego Sąd nie dopatrzył się odstępstw od wniosków wynikających z pozostałego zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego.

Mając powyższe na uwadze, Sąd w pkt I wyroku uchylił wyrok zaoczny z dnia 13 czerwca 2016 r. i zasądził w pkt I wyroku kwotę 984,90 zł wynagrodzenie chorobowe wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 marca 2016 r. zgodnie z żądaniem pozwu, a także kwotę 16,02 zł tytułem odsetek zgodnie z kwotą wyliczoną przez stronę powodową i nie zakwestionowaną przez stronę pozwaną na rozprawie w dniu 20 czerwca 2017 r.

O odsetkach Sąd orzekł na podstawie art. 481 kc w zw. z art. 300 kp.

Zgodnie z art. 85 § 1 kp, wypłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie. Natomiast zgodnie z § 2 w/w artykułu, 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.

Zatem pracodawca winien był wypłacić powódce wynagrodzenie najpóźniej w 10-go dnia każdego kolejnego miesiąca, czego nie uczynił, a wynagrodzenie chorobowe najpóźniej w dniu ustania stosunku pracy, czego również nie uczynił. Natomiast skoro powódka żąda odsetek od wynagrodzenia chorobowego nie od 24 lutego 2016 r. lecz od 11 marca 2016 r., Sąd orzekł zgodnie z żądaniem pozwu w tym zakresie, nie wykraczając ponad żądanie pozwu.

Sąd w pkt III wyroku, oddalił dalej idące powództwo.

Sąd umorzył postępowanie w zakresie cofniętego powództwa gdyż zgoda strony pozwanej na cofnięcie powództwa nie była wymagana gdyż cofnięcie nastąpiło wraz ze zrzeczeniem się roszczenia, a nie zachodziły przesłanki z art. 203 par. 4 kpc, w szczególności, że obie strony były reprezentowane przez profesjonalnych pełnomocników.

Wyrokowi w pkt II Sąd nadał rygor natychmiastowej wykonalności na mocy art. 477² § 1 k.p.c., o czym orzeczono jak w pkt V sentencji wyroku, gdyż zasądzona kwota roszczenia była kwotą niższą niż wynagrodzenie powódki.

Orzeczenie o kosztach jak w pkt VI sentencji wyroku Sąd oparł o treść art. 100 k.p.c. z uwagi na fakt, że wprawdzie strona pozwana w większym stopniu była stroną przegrywającą sprawę, lecz sąd znalazł podstawę do zastosowania przepisu art. 100 kpc.

Wartość przedmiotu sporu w niniejszej sprawie wyrażała się kwotą 5 642 zł, a po wytoczeniu powództwa pozwany uczynił zadość żądaniu powódki w zakresie żądania ekwiwalentu za urlop, a także wynagrodzenia za okres do 17 stycznia 2016 r., a także Sąd zasądził na rzecz powódki kwotę 1.000,92 zł.

Zgodnie z utrwalonym poglądem judykatury, za stroną przegrywającą sprawę w rozumieniu przepisów o kosztach procesu należy także uważać pozwanego, który w toku procesu spełnił dochodzone od niego świadczenie, czym zaspokoił roszczenie powoda wymagalne w chwili wytoczenia powództwa (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 1984 r., sygn. akt IV CZ 196/84, LEX nr 8642; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 20 sierpnia 1979 r., sygn. akt IV CZ 92/79, LEX nr 8188).

Strona pozwana przegrała niniejszą sprawę w zakresie żądania wynagrodzenia chorobowego w kwocie 984,90 zł, odsetek od spóźnionego wynagrodzenia w kwocie 16,02 zł, w zakresie wypłaconego w toku postępowania wynagrodzenia za okres od 9 grudnia 2015 r. do 17 stycznia 2016 r., a także ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy za lata 2015-2016, gdyż wprawdzie roszczenie to zostało zgłoszone w toku postępowania i zrealizowane w toku postępowania, lecz roszczenie to winno zostać wypłacone powódce najpóźniej z datą zakończenia stosunku pracy tj. 23 lutego 2016 r. zatem jeszcze przed wytoczeniem powództwa przez powódkę.

Strona pozwana natomiast wygrała postępowanie w zakresie żądania odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę w kwocie 571,42 zł, a także w zakresie żądania wynagrodzenia od 18 stycznia 2016 r. do 2 lutego 2016 r. zatem można było w niniejszym postępowaniu - w ocenie Sądu - zastosować przepis art. 100 kpc i znieść wzajemnie koszty zastępstwa procesowego, pomimo, że strona pozwana wygrała w znacznie mniejszym zakresie niż strona powodowa. Sąd podjął decyzję o zastosowaniu przepisu art. 100 kpc głównie z uwagi na fakt, że nakład pracy pełnomocników stron sprowadzał się do rozstrzygnięcia kwestii dotyczącej żądania odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę, które to żądanie zostało ostatecznie oddalone.

Informacyjnie należy dodatkowo wskazać, że o terminie rozprawy w dniu 20 czerwca 2017 r. został prawidłowo zawiadomiony pełnomocnik powódki tj. radca prawny W. K. (pełnomocnictwo potwierdzone za zgodność z oryginałem k. 205), stawił się jego pełnomocnik substytucyjny, który zobowiązał się do złożenia upoważnienia w terminie 7 dni. Na rozprawie w dniu 20 czerwca 2017 r. pełnomocnik powódki cofnął żądanie w zakresie zrealizowanego przez stroną pozwana roszczenia o ekwiwalent za urlop, na co pełnomocnik strony pozwanej wyraził zgodę. Pełnomocnik substytucyjny powódki nie przedstawił pełnomocnictwa substytucyjnego, pomimo zobowiązania, zatem powództwo w zakresie żądania ekwiwalentu za urlop należało oddalić jako spełnione w toku postępowania, pomimo cofnięcia powództwa w tym zakresie, gdyż czynność ta nie została potwierdzona przez pełnomocnika głównego powódki, który był prawidłowo zawiadomiony o terminie rozprawy.

W punkcie V sentencji wyroku nieuiszczonymi przez powódkę kosztami sądowymi w postaci opłaty od pozwu Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 u.k.s.c. obciążył Skarb Państwa, mając na uwadze, że nie było podstaw do obciążenia tymi kosztami strony pozwanej, natomiast powódka była zwolniona z obowiązku ich uiszczenia z mocy ustawy.