

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 8 lutego 2021 r. skierowanym przeciwko V. (...) spółce z o. o. z siedzibą w S. powódka wniosła o zasądzenie na jej rzecz kwot:

- 1.100 zł tytułem zaległego wynagrodzenia za pracę w związku z łączącą strony umową o pracę zawartą na czas nieokreślony w dniu 06.11.2016 r. za okres pełnego miesiąca świadczenia pracy od 01.03.2020 r. do 31.03.2020 r. wobec wypłacenia przez pozwaną zaniżonego wynagrodzenia w kwocie 1.500 zł gdzie należnym wynagrodzeniem powinna być kwota 2.600 zł (minimalne wynagrodzenie za pracę za 2020 r.) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 10.04.2020 r. do dnia zapłaty,
- 2.600 zł tytułem zaległego wynagrodzenia za pracę w związku z łączącą strony umową o pracę zawartą na czas nieokreślony w dniu 06.11.2016 r. za okres pełnego miesiąca pozostawania w gotowości do pracy od 01.04.2020 r. do 30.04.2020 r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 10.05.2020 r. do dnia zapłaty,
- 2.600 zł tytułem zaległego wynagrodzenia za pracę w związku z łączącą strony umową o pracę zawartą na czas nieokreślony w dniu 06.11.2016 r. za okres pełnego miesiąca pozostawania w gotowości do pracy od 01.05.2020 r. do 31.05.2020 r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 10.06.2020 r. do dnia zapłaty,
- 1.300 zł tytułem zaległego wynagrodzenia za 14 dni przebywania przez powódkę na zwolnieniu chorobowym od 02.06.2020 r. do 16.06.2020 r.

Nadto wniosła o:

- zasądzenie od pozwanej na jej rzecz kwoty 7.800 zł tytułem należnego odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika wobec ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych przez pracodawcę w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, tj. za 3 miesiące,
- zobowiązanie pozwanej do wydania powódce świadectwa pracy w związku z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika skutecznie doręczonego pozwanej w dniu 03.11.2020 r.,
- zobowiązanie pozwanej do wyliczenia ekwiwalentu za niewykorzystany urlop powódki,
- zasądzenie od pozwanej na jej rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Pismem z dnia 13 lipca 2021 r. strona powodowa doprecyzowała, że wnosi o wydanie świadectwa pracy wskazującego, że powódka zatrudniona była u pozwanej od dnia 02.11.2015 r. do dnia 17.11.2020 r., na stanowisku szwaczka, w pełnym wymiarze czasu pracy, a umowa uległa rozwiązaniu na skutek oświadczenia pracownika o rozwiązaniu bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1¹ k.p.

Pismami z dnia 27 grudnia 2021 r. oraz z dnia 30 marca 2022 r. powódka doprecyzowała także, że wnosi o zasądzenie od pozwanej na jej rzecz kwoty 2.104,77 zł tytułem ekwiwalentu za zaległy urlop wraz z ustawowymi odsetkami licznymi od dnia 17.11.2020 do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu powódka podniosła, że była zatrudniona przez pozwaną na podstawie umowy o pracę, pracowała na rzecz pozwanej przez kilka lat, a wynagrodzenie płacone było zgodnie z zawartą przez strony umową i w terminie; w marcu 2020 r. jednak sytuacja finansowa pozwanej pogorszyła się, zakład stracił stałych kontrahentów i za marzec 2020 r. powódka otrzymała tylko część wynagrodzenia, a niektórzy pracownicy nie otrzymali go wcale. Powódka podniosła, że od kwietnia 2020 r. pozostaje bez należnego jej wynagrodzenia i z tego też powodu rozwiązała umowę o pracę z uwagi na ciężkie naruszenie przez pracodawcę obowiązków. Podniosła, że należy jej się wynagrodzenie za pracę

do dnia złożenia przez nią oświadczenia o rozwiązaniu umowy. Wskazała, że przez cały okres przestoju pozostawała w gotowości do podjęcia pracy, była zdolna do jej wykonywania. Podniosła także, że należy jej się odszkodowanie zgodnie z art. 55 § 1¹ k.p. w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia wobec rozwiązania przez nią umowy o pracę, w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a ponieważ powódka przepracowała u pozwanej ponad 3 lata, okres wypowiedzenia wynosi 3 lata.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwana wskazała, że z dniem 1 kwietnia 2020 r. doszło do faktycznej likwidacji zakładu pracy pozwanej, a - w ocenie pozwanej - w sytuacji gdy doszło do faktycznej likwidacji zakładu pracy pozwanej, nie można mówić o gotowości pracownika do pracy. Nadto pozwana podniosła, że powódka nie zgłaszała po dniu 1 kwietnia 2020 r. pracodawcy gotowości do pracy.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

M. L. była zatrudniona na podstawie umowy o pracę od dnia 02.11.2015 r. do 05.11.2016 r. na czas określony jako pracownik produkcji krawiectwa lekkiego – szwaczka, w pełnym wymiarze czasu pracy, a następnie od dnia 06.11.2016 r. na czas nieokreślony na stanowisku szwaczka w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem 2.030 zł.

Niesporne, a nadto dowód: umowa o pracę z dnia 02.11.2015 r.- k.13, umowa z dnia 06.11.2016 r. - 12v.

M. L. ma orzeczony na stałe umiarkowany stopień niepełnosprawności.

Niesporne, a nadto dowód: orzeczenie – k. 26.

M. L. w dniach 2-16.06.2020 r. była na zwolnieniu chorobowym.

ZUS odmówił wypłaty zasiłku za okres 2-8.06.2020 r. i za 9-15.06.2020 r. z uwagi na prawo do wynagrodzenia za 14 dni w roku (osoba powyżej 50 roku życia).

Powódka nie otrzymała wynagrodzenia chorobowego od pracodawcy za ten okres.

Dowód: przesłuchanie M. L. w charakterze strony – k. 122, pismo ZUS z dnia 25.01.2022 r. - k. 174.

Powódka pracowała ostatni raz w zakładzie pozwanej w kwietniu 2020 r.

Powódka zabrała z zakładu swoje rzeczy pod koniec kwietnia 2020 r.

Okolo końca kwietnia – początku maja 2020 r. powódka dowiedziała się, że zakład pracy pozwanej jest zamknięty.

Po maju 2020 r. powódka nie zgłaszała pracodawcy gotowości do pracy.

Dowód: przesłuchanie M. L. w charakterze strony – k. 122.

W 2020 r. powódka otrzymywała wynagrodzenie w kwocie odpowiadającej minimalnemu wynagrodzeniu za pracę, tj. 2.600 zł brutto. Wynagrodzenie płatne było do 10 dnia następnego miesiąca.

Za marzec 2020 r. powódka otrzymała wynagrodzenie w kwocie 1.500 zł.

Pozwana nie wypłaciła powódce wygroźdzenia za część marca 2020 r. oraz za cały miesiąc kwiecień i maj 2020 r.

Maszyny w zakładzie pozwanej zostały zakryte na początku kwietnia 2020 r.; wtedy też prezes zarządu J. K. wyjechał z kraju.

W imieniu pracowników z członkami zarządu pozwanej kontaktowała się E. T. (1), która za pośrednictwem komunikatora W. pytała co będzie dalej z zakładem pracy pozwanej.

W dniu 3 maja 2020 r. E. T. (1) zapytała reprezentantów pozwanej czy pracownicy mogą następnego dnia stawić się w pracy. Odpowiedź była negatywna. Firma pozwanej nie miała materiałów, zamówienia zostały anulowane, ale pozwana czekała na odpowiedź jeszcze dwóch klientów.

W dniu 15 maja 2020 r. E. T. (1) zapytała członów zarządu pozwanej czy wiadomo coś od prawników w ich sprawie. W odpowiedzi D. B. poinformowała ją, że pozwana skontaktuje się ze wszystkimi, tylko nie wie jeszcze kiedy, wszystko bowiem przebiega wolno, ponieważ sąd pracuje w połowie swoich możliwości; nadto poinformowała, że codziennie firma kontaktuje się z prawnikiem, ale potrzeba na to czasu, jednak V. (...) pozostanie zamknięta, ponieważ nie ma pracy, nie ma nowych zamówień.

Wiadomość z dnia 15 maja 2020 r. była ostatnią wysłaną przez E. T. (1) do reprezentantów pozwanej. Poza E. T. (2) żaden inny pracownik, po dniu 15 maja 2020 r., nie kontaktował się z członkami zarządu pozwanej.

Dowód: lista płac za styczeń i luty 2020 r. dot. powódki – k. 48-49, potwierdzenie przelewu za marzec 2020 r. - k. 50, przesłuchanie M. L. w charakterze strony – k. 122, przesłuchanie J. K. w charakterze strony – k. 124 v.-126, przesłuchanie D. B. w charakterze strony – k. 126, wydruk wiadomości z komunikatora WhatsApp – k. 65-66.

Powódka udzieliła upoważnienia do reprezentowania jej przed pracodawcą W. O. (1), ale cofnęła je w dniu 9 listopada 2020 r. Inne pracownicy pozwanej, reprezentowane przez W. O. (2), otrzymały świadectwa pracy ze wskazaniem, że stosunek pracy ustał w wyniku porozumienia stron z uwagi na likwidację zakładu pracy.

Dowód: zeznania świadka W. O. (1) – k. 91.

Pismem z dnia 9 listopada 2020 r. powódka złożyła oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. jako przyczynę wskazując ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków pracowniczych poprzez niewypłacenie należnego za pracę wynagrodzenia za okres od dnia 14 kwietnia 2020 r. Oświadczenie zostało odebrane przez pozwaną w dniu 13 listopada 2020 r.

Dowód: oświadczenie z dnia 09.11.2020 r. wraz z potwierdzeniem odbioru 13.11.2020 r. - k. 14-16.

M. L. nie otrzymała od pozwanej świadectwa pracy.

Niesporne

W 2020 r. powódka wykorzystała 5 dni urlopu wypoczynkowego.

Dowód: kopia akt osobowych powódki – k. 62-64

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo okazało się w przeważającym zakresie uzasadnione.

Zgodnie z treścią art. 80 k.p. wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.

Poza sporem pozostawało, iż powódka był zatrudniony na podstawie umowy o pracę przez pozwaną w okresie od 02.11.2015 r. do 05.11.2016 r. na czas określony, a następnie od dnia 06.11.2016 r. na czas nieokreślony. Przedmiotem ustaleń Sądu była okoliczność nieotrzymania przez powódkę części wynagrodzenia za marzec 2020 r. oraz całego wynagrodzenia za miesiące kwiecień i maj 2020 r., a także okoliczność nieotrzymania przez nią ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za 2020 r. oraz wynagrodzenia chorobowego za okres od 02.06.2020 r. do 16.02.2020r.

Stan faktyczny w niniejszej sprawie ustalono na podstawie wiarygodnych i niekwestionowanych przez żadną ze stron dowodów z dokumentów.

Za wiarygodne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego uznano korespondujące ze sobą zeznania powódki oraz świadka W. O. (1), a także przesłuchanych za stronę pozwaną J. K. i D. B..

W przedmiotowej sprawie pozwana nie zaprzeczyła, iż ostatecznie wynagrodzenie za pracę jakie wypłaciła powódce, to wynagrodzenie za marzec 2020 r. Pozwana podnosiła jednak, że dalsze wynagrodzenie nie należy się powódce ani za pracę wykonaną, bo takiej już nie wykonywała, ani za gotowość do jej wykonywania, bo faktyczna likwidacja zakładu pracy i zaprzestanie jej działalności wykluczały – zdaniem pozwanej - możliwość powoływania się pracownika na jego gotowość do pracy.

Stosownie do treści art. 81 § 1 k.p. pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszerogowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia. W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.

Artykuł 81 k.p. posługuje się pojęciem gotowości do pracy. Przepisy prawa pracy nie zawierają definicji gotowości do pracy. Z orzecnictwa SN oraz z dorobku doktryny wynika, że powszechnie przyjmuje się, iż przyjęcie gotowości do pracy pracownika następuje w sytuacji łącznego wystąpienia: zamiaru wykonywania pracy, faktycznej możliwości wykonywania pracy, zewnętrznego wyrazu woli świadczenia pracy oraz pozostawiania w dyspozycji podmiotu zatrudniającego przez cały czas niemożności wykonywania pracy. Pod pojęciem gotowości do pracy rozumie się stan świadomości i woli pracownika obiektywnie zdolnego do wykonywania pracy, polegający na rezygnacji z pełnej swobody dysponowania swoją osobą i czasem oraz na godzeniu się na ograniczenia tej wolności na rzecz pracodawcy (por. wyrok SN z 9.5.1959 r., II CR 262/59, PiZS Nr 7/1960, s. 62). Pracownik pozostaje w gotowości do świadczenia pracy, gdy pozostaje do dyspozycji pracodawcy, czyli pozostaje w miejscu określonym przez pracodawcę (z reguły teren zakładu pracy), lub pozostaje w innym miejscu przez siebie wskazanym, gdy pracodawca bezprawnie nie dopuścił pracownika do pracy. Przez pozostawianie w gotowości do pracy w rozumieniu art. 81 k.p. należy rozumieć stan, w którym pracownik może niezwłocznie, na wezwanie pracodawcy podjąć pracę (zob. wyrok SN z 2.9.2003 r., I PKN 345/02, PP Nr 2/2004, s. 37).

Przenosząc powyższe na grunt przedmiotowej sprawy wskazać należy, że z treści zeznań przesłuchanych za stronę pozwaną J. K. i D. B. wynika, że poinformowali oni E. T. (1) w dniu 15 maja 2020 r. o tym, że firma pozostanie zamknięta, bo nie ma już pracy. Mając zatem na uwadze, że E. T. (1) jako jedyna kontaktowała się z pozwaną i tylko za jej pośrednictwem pracownicy zgłaszali gotowość do pracy pozwanej, powódka zaś zeznała, że dowiedziała się, że firma zostanie zlikwidowana około kwietnia - maja 2020 r. nie potrafiąc wskazać konkretnej daty, należało uznać, że M. L. pozostawała w gotowości do pracy nie dłużej niż do końca maja 2020 r. Skoro bowiem E. T. (1) w dniu 15 maja 2020 r. otrzymała wiadomość od pracodawcy, że firma pozostanie zamknięta i wiadomość z dnia 15.05.2020 r. była ostatnią wysłaną do reprezentantów pozwanej wiadomością przez E. T. (1), która kontaktowała się z nimi w imieniu m. in. powódki, to należało wywieść z tego wnioszek, że M. L. pozostawała w gotowości do pracy nie dłużej niż do końca maja 2020 r.

Powyższe zeznania reprezentantów pozwanej, a także zeznania powódki, w których wskazywała, że ostatni raz pracowała w pozwanej spółce w kwietniu 2020 r., prowadzą do wniosku, że M. L. pracowała w zakładzie pozwanej spółki jeszcze w kwietniu 2020 r., później zaś pozostawała w gotowości do pracy, o czym informowała członków zarządu pozwanej za pośrednictwem E. T. (1), przy czym takiej gotowości nie zgłaszała pracodawcy po maju 2020 r. W ocenie Sądu powódka pozostawała zatem w gotowości do pracy nie dłużej niż do końca maja 2020 r., albowiem jak wynika z zeznań członków zarządu pozwanej poinformowali oni reprezentującą pracowników E. T. (1) w dniu 15 maja 2020 r. o tym, że nie ma już pracy. W konsekwencji zatem M. L. należy się wynagrodzenie za marzec 2020 r. w

pełnej wysokości, tj. 2.600 zł, a zatem odejmując kwotę wypłaconą za ten miesiąc powódce, należne jej wynagrodzenie to kwota 1.100 zł (różnica między minimalnym wynagrodzeniem za pracę w 2020 r. a kwotą wypłaconą powódce za marzec 2020 r.) oraz w kwocie 2.600 zł za miesiąc kwiecień i 2.600 zł za maj 2020 r., za które to miesiące w ogóle nie wypłacono jej wynagrodzenia.

Mając na uwadze powyższe należało zasądzić od pozwanej na rzecz powódki tytułem wynagrodzenia za pracę łącznie kwotę 6.300 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi odpowiednio od dnia 10-go następnego miesiąca, za które należne było wynagrodzenie. Wobec powyższego orzeczono jak w punkcie I wyroku.

Jednocześnie mając na uwadze, że powódka pozostawała w gotowości do pracy do końca maja 2020 r., niezasadne okazało się żądanie zapłaty przez pozwaną wynagrodzenia za 14 dni przebywania przez powódkę na zwolnieniu chorobowym, tj. od 02.06.2020 r. do 16.06.2020 r., a zatem w tym zakresie należało oddalić powództwo, o czym orzeczono w punkcie V wyroku.

Analiza materiału dowodowego zebranego w niniejszej sprawie doprowadziła do stwierdzenia, że w okresie od marca do maja 2020 r. pozwana spółka nie wypłacała powódce wynagrodzenia w ogóle albo w niepełnej wysokości, zatem zdaniem Sądu powódka miała prawo rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. Należało zatem uznać żądanie wypłaty odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a więc za 3 miesiące (zgodnie z art. 55 § 1¹ k.p.) za uzasadnione. Jak wskazał bowiem Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 października 2022 r. (II PSKP 17/22) przesłanką rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 § 11 k.p. jest zarówno całkowite zaprzestanie przez pracodawcę wypłaty wynagrodzenia, jak i wypłacanie wynagrodzenia nieterminowo lub w zaniżonej wysokości (przez np. dokonywanie nieuprawnionych potrąceń z wynagrodzenia). W orzecznictwie wskazuje się na winę umyślną lub rażące niedbalstwo pracodawcy jako przesłankę możliwości rozwiązania umowy bez wypowiedzenia przez pracownika oraz stwierdza w sposób kategoryczny, że pracodawca, który nie wypłaca pracownikowi w terminie całości wynagrodzenia, ciężko narusza swój podstawowy obowiązek z winy umyślnej, choćby z przyczyn niezawinionych nie uzyskał środków finansowych na wynagrodzenia (wyr. Sądu Najwyższego z 4 kwietnia 2000 r., I PKN 516/99, OSNAPiUS 2001, Nr 16, poz. 516).

Z tych też przyczyn należało uznać, że powódce należy się odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a więc za 3 miesiące w kwocie 7.800 zł, o czym orzeczono jak w punkcie III wyroku.

Należy również zauważyć, iż zgodnie z art. 171 § 1 k.p. w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. Ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy powinien być wypłacony pracownikowi w dniu rozwiązania stosunku pracy. Prawo do ekwiwalentu staje się wymagalne z dniem rozwiązania (wygaśnięcia) stosunku pracy. Zdarzenie to należy postrzegać jako "oznaczenie" terminu w rozumieniu art. 455 k.c. Z datą zakończenia zatrudnienia nie ma możliwości wykorzystania urlopu wypoczynkowego w naturze, z punktu widzenia stron staje się zatem jasne, że jego rozliczenie może mieć miejsce wyłącznie przez zapłatę ekwiwalentu (wyr. SN z 1.3.2017 r., II BP 11/15, Legalis).

W przedmiotowej sprawie pozwana otrzymała oświadczenie powódki o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w dniu 13 listopada 2020 r., a zatem z tym dniem ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy powinien być powódce wypłacony.

Zgodnie z treścią art. 1552A§ 1 k.p. przy ustalaniu wymiaru urlopu na podstawie art. 1551 i 1552 kalendarzowy miesiąc pracy odpowiada 1/12 wymiaru urlopu przysługującego pracownikowi zgodnie z art. 154 § 1 i 2, w myśl zaś § 2 powołanego przepisu niepełny kalendarzowy miesiąc pracy zaokrągla się w górę do pełnego miesiąca. W myśl zaś art. 1553 § 1 k.p. przy ustalaniu wymiaru urlopu na podstawie art. 1551 i 1552 niepełny dzień urlopu zaokrągla się w górę do pełnego dnia.

Powyższe oznacza, że powódce przysługiwał za 2020 r. urlop za 11 miesięcy, tj. w wymiarze 24 dni, z czego powódka wykorzystwała 5 dni urlopu, a zatem należy się jej ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop w wymiarze 19

dni. Mając zatem na uwadze, że ekwiwalent za 1 dzień w odniesieniu do powódki wynosił 123,33 zł, a współczynnik urlopowy w 2020 to 21,08, należny powódce ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop to kwota 2.343,84 zł, przy czym z uwagi na żądanie powódki zasądzenia z tego tytułu kwoty 2.104,77 zł, należało w takiej wysokości przyznać ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop.

O odsetkach orzeczono na podstawie art. 481 § 1 k.p.c. w zw. z art. 300 k.p., mając na uwadze fakt, iż należności z tytułu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop pozwana powinna uregulować najpóźniej do dnia rozwiązania stosunku pracy z powódką, a więc do dnia 13 listopada 2020 r. Mając jednak na uwadze to, że powódka żądała odsetek od dnia 17 listopada 2020 r., należało orzec zgodnie z żądaniem, o czym orzeczono jak w punkcie II wyroku.

Powódka domagała się także wydania jej świadectwa pracy wskazującego, że zatrudniona była u pozwanej od dnia 02.11.2015 r. do dnia 17.11.2020 r., na stanowisku szwaczka, w pełnym wymiarze czasu pracy, a umowa uległa rozwiązaniu na skutek oświadczenia pracownika o rozwiązaniu bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1¹ k.p.

Sąd uznał powyższe roszczenie powódki za zasadne. Zgodnie z treścią art. 97 § 1 k.p., w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy w dniu, w którym następuje ustanie stosunku pracy, jeżeli nie zamierza nawiązać z nim kolejnego stosunku pracy w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy. Jeżeli z przyczyn obiektywnych wydanie świadectwa pracy pracownikowi albo osobie przez niego upoważnionej w tym terminie nie jest możliwe, pracodawca w ciągu 7 dni od dnia upływu tego terminu przesyła świadectwo pracy pracownikowi lub tej osobie za pośrednictwem operatora pocztowego w rozumieniu ustawy z dnia 23 listopada 2012 r - Prawo pocztowe (Dz.U. z 2022 r. poz 896) albo doręcza je w inny sposób. Świadectwo pracy dotyczy okresu lub okresów zatrudnienia, za które dotychczas nie wydano świadectwa pracy.

W myśl art. 97 § 2 k.p. w świadectwie pracy należy podać informacje dotyczące okresu i rodzaju wykonywanej pracy, zajmowanych stanowisk, trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy, a także inne informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego. Ponadto w świadectwie pracy zamieszcza się wzmiankę o zajęciu wynagrodzenia za pracę w myśl przepisów o postępowaniu egzekucyjnym. Na żądanie pracownika w świadectwie pracy należy podać także informację o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz o uzyskanych kwalifikacjach.

Mając zatem na uwadze powyższe należało zobowiązać pozwaną do wydania powódce świadectwa pracy, z którego wynikało będzie, że powódka wykonywała pracę w okresie od dnia 02.11.2015 r. do dnia 13.11.2020 r. w pełnym wymiarze czasu pracy, zatrudniona była na czas nieokreślony, na stanowisku szwaczki, a umowa uległa rozwiązaniu w wyniku rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 30 § 1 pkt 3 k.p. w związku z art. 55 § 1¹ k.p., o czym orzeczono jak w punkcie IV wyroku.

W punkcie VI wyroku zawarto orzeczenie o kosztach procesu. Zapadło ono w oparciu o przepis art. 98 § 1 i § 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p. Na koszty powódki składało się wynagrodzenie pełnomocnika – radcy prawnego, zostało ono ustalone zgodnie z przepisami Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r., poz. 1804 ze zm.) według stanu prawnego obowiązującego w dniu wytoczenia powództwa i wynosiło:

- w zakresie żądania zapłaty wynagrodzenia za pracę 1.350 zł (75% x 1.800 zł) na podstawie § 9 ust. 1 pkt 2 ww. rozporządzenia),
- odszkodowania 180 zł (§ 9 ust. 1 pkt 1 ww. rozporządzenia),
- zapłaty ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy 900 zł (§ 2 pkt 3 ww. rozporządzenia),
- za wydanie świadectwa pracy 120 zł (§ 9 ust. 1 pkt 3 ww. rozporządzenia), łącznie 2.550 zł.

Mając na uwadze powyższe należało zatem zasądzić od pozwanej na rzecz powódki kwotę 2.550 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

O nieuiszczonych kosztach sądowych orzeczono w punkcie VII wyroku w oparciu o art. 97 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jedn.: Dz.U. z 2016 r., poz. 623 ze zm.) obciążając nimi pozwaną. Kwota 1.100 zł stanowi sumę opłaty sądowej (1.000 zł) oraz wynagrodzenia tłumacza języka migowego (100 zł).

W myśl art. 477² § 1 k.p.c. sąd zasądza należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika, które w niniejszej sprawie wynosiło 2.600 zł. Wyrazem tego jest rozstrzygnięcie zawarte w punkcie VIII sentencji wyroku.

sędzia Klaudyna Książek – Stasiak

ZARZĄDZENIE

1. (...)

1. (...)

2. (...)

06.04.2023 r. sędzia Klaudyna Książek – Stasiak