

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 maja 2019 r.

Sąd Rejonowy w Nowym Sączu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Dariusz Rams

Ławnicy: Maria Łukasik, Maria Wąchała

Protokolant: st. sekr. sąd. Krystyna Olekszyk - Stobierska

po rozpoznaniu w dniu 14 maja 2019 r. w Nowym Sączu

na rozprawie

sprawy z powództwa A. K.

przeciwko (...) spółce z o.o. likwidacji w W.

o zapłatę oraz zobowiązanie

I. Zobowiązuje stronę pozwaną (...) spółkę z o.o. likwidacji w W. do wydania powódce A. K. świadectwa pracy, stwierdzającego okres zatrudnienia powódki od dnia 2 marca 2006 r. do dnia 20 października 2014 r. w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku kelnerki, wskazując na tryb i podstawę rozwiązania stosunku pracy - za porozumieniem stron z inicjatywy pracodawcy z przyczyn nie dotyczących pracownika powołując się na art. 10 ust.1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników;

II. Zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwoty:

a/ 1 115,52 zł (jeden tysiąc sto piętnaście złotych pięćdziesiąt dwa grosze) brutto - tytułem odszkodowania za niewydanie świadectwa pracy w terminie wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia 1 grudnia 2014 r. do dnia zapłaty;

b/ 1 988,48 zł (jeden tysiąc dziewięćset osiemdziesiąt osiem złotych czterdzieści osiem groszy) brutto - tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop za 2013 r. w wymiarze 26 dni, wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia od 20 października 2014 r. do dnia zapłaty;

c/ 1 774,30 zł (jeden tysiąc siedemset siedemdziesiąt cztery złote trzydzieści groszy) brutto - tytułem ekwiwalentu za nie wykorzystany urlop za 2014 r. w wymiarze 22 dni, wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia 20 października 2014 r. do dnia zapłaty;

d/ 5 040 zł (pięć tysięcy czterdzieści złotych) brutto - tytułem odprawy pieniężnej wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia 20 października 2014 r. do dnia zapłaty;

III. Umarza postępowanie w zakresie zasiłku rodzicielskiego;

IV. Oddala powództwo w pozostałym zakresie;

V. Nadaje wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w pkt II do kwoty 1 680 zł (jeden tysiąc sześćset osiemdziesiąt złotych);

VI. Zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 2 700 zł (dwa tysiące siedemset złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sygn. akt IV P 627/14

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 14 maja 2019 r.

Powódka A. K. po ostatecznym sprecyzowaniu żądań (k.65-67) domagała się od strony pozwanej (...) spółki z o.o. w likwidacji z siedzibą w W.:

- wydania świadectwa pracy o treści wskazanej w pozwie,
- zapłaty kwoty 1 115,52 zł brutto tytułem odszkodowania za niewydanie świadectwa pracy w terminie wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty,
- zapłaty kwoty 1 988,48 zł brutto, tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop w 2013 roku w wymiarze 26 dni, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 20.10.2014r. do dnia zapłaty,
- zapłaty 1 774,30 zł brutto, tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop w 2014 roku w wymiarze 22 dni, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 20.10.2014r. do dnia zapłaty,
- zapłaty kwoty 5 040 zł brutto tytułem odprawy pieniężnej wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 20.10.2014 r. do dnia zapłaty,
- zobowiązanie pozwanej do wypłaty na rzecz powódki kwoty 876,52 zł tytułem zasiłku rodzicielskiego za okres od 1.10.2014 r. do 20.10.2014 r.,

oraz ewentualnie w przypadku przyjęcia, iż nie doszło do rozwiązania stosunku pracy w trybie porozumienia stron:

- uznania oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika za bezskuteczne,
- zapłaty kwoty 5 040 zł brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia.

Na uzasadnienie żądania powódka podała (k.2-4), że zatrudniona była u pozwanego na stanowisku kelnerki. W dniu 20.10.2014 r. strony zawarły porozumienie o rozwiązaniu stosunku pracy, pracodawca obowiązany był wystawić świadectwo pracy. Powódka świadectwa pracy nie otrzymała, skutkowało to niemożnością zarejestrowania się jako bezrobotna i utratą zasiłku dla bezrobotnych. Porozumienie zostało zawarte z inicjatywy pracodawcy w związku trudną sytuacją, uzasadnia to zasądzenie odprawy z ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Powódka w latach 2013 – 2014 nie korzystała z urlopów wypoczynkowych, co w świetle art. 171 kp daje prawo do ekwiwalentu pieniężnego. Powódka nie otrzymała również zasiłku rodzicielskiego za okres od 1 do 20 października 2014 r. Ponadto wskazała, że porozumienie z dnia 20.10.2014 r. w części dotyczącej zrzeczenia się należnych jej świadczeń ze stosunku pracy jest nieważne.

Powódka podniosła również (k.28-29), że brak było jakichkolwiek podstaw do rozwiązywania z nią stosunku pracy bez wypowiedzenia z powołaniem się na jej nieobecność w pracy. Wskazała, że w dniu 20.10.2014 r. zostało

zawarte porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę, nie ponosi ona żadnej winy w tym, że po dacie zawarcia tego porozumienia nie stawiała się do pracy.

Strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości. Podniosła (k.72-73), że nigdy nie doszło do zawarcia porozumienia o rozwiązaniu stosunku pracy, brak jest podpisu pracodawcy czy też osób uprawnionych do reprezentacji. Powódka została zwolniona w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp i takiej też treści świadectwo pracy otrzymała, brak podstaw do żądania odszkodowania za brak świadectwa. I. K. nie była uprawniona do reprezentowania pracodawcy, nie kontaktowała się z osobami decyzyjnymi w spółce, pozwana nie konstruowała rzekomego porozumienia, które najprawdopodobniej przygotowała sama powódka na użytek postępowania. O niewiarygodności porozumienia świadczy również odwołanie się do ustawy z 13.03.2003 r., taki zapis miał służyć jedynie powódce, pozwana nawet nie zatrudniała 20 pracowników. Podstawą rozwiązania umowy o pracę była jej nieusprawiedliwione niestawiennictwo w pracy, co w świetle poglądów orzecznictwa i doktryny stanowi uzasadniony powód rozwiązania stosunku pracy. Wg wiedzy pozwanej powódka wykorzystywała należny jej urlop wypoczynkowy.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka A. K. zatrudniona była w (...) spółce z o.o. w likwidacji z siedzibą w W. od dnia 1 sierpnia 2004 r., początkowo na podstawie umów o pracę na czas określony, a następnie na czas nieokreślony.

Powódka pracowała na stanowisku kelnerki w wymiarze pełnego etatu. Powódka świadczyła pracę w (...) w K..

Wynagrodzenie zasadnicze określone zostało na poziomie wynagrodzenia minimalnego (bezsporne).

Powódka posiadała prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 26 dni.

Zgodnie z procedurą obowiązującą u pozwanej, pracownicy składali wnioski urlopowe do prezesa H. C., które były akceptowane bądź nie, w przypadku akceptacji wnioski przekazywane do kadrowej i pracownik mógł udać się na urlop.

Dowód: zeznania powódki k.84, zeznania H. C. k.84, zeznania I. K. k.84

Powódka w okresie od 11.03.2013 r. do 20.10.2013 r. przebywała na zwolnieniu chorobowym, od 21 października 2013 r. przebywała na urlopie macierzyńskim, a następnie od 21 kwietnia 2014 r. do 19 października 2014 r. na urlopie rodzicielskim (bezsporne).

Pozwana miała problemy finansowe, wynagrodzenia wypłacane były z opóźnieniem, w pierwszej kolejności starano się zapewnić środki na wypłatę świadczeń dla powódki z uwagi na jej macierzyństwo.

Dowód: zeznania H. C. k.84

Powódka nie korzystała z urlopu wypoczynkowego w roku 2013 i 2014.

Powódce nie został wypłacony ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop w kwotach: za 26 dni urlopu należnego za 2013 r. – 1 988,48 zł, za 22 dni urlopu za 2014 r. – 1 774,30 zł.

Dowód: zeznania powódki k.84

W dniu 20 października 2014 r. powódka stawiała się do pracy w związku z zakończeniem urlopu rodzicielskiego. Zapytała I. K. o swój status. Została poinformowana, by zaczekała.

I. K. skontaktowała się telefonicznie z pełnomocnikiem spółki (...), zajmującym się sprawami kadrowymi, od którego otrzymała polecenie przygotowania tekstu porozumienia o rozwiązaniu stosunku pracy wg przekazanych jej wskazówek. Jeśli powódka wyraziłaby zgodę na te warunki, miała podpisać porozumienie, zostałoby ono przesłane do G. i następnie powódce miało zostać przesłane świadectwo pracy.

I. K. przygotowała tekst porozumienia, poinformowała powódkę, że jeśli podpisze, to z dniem dzisiejszym kończy zatrudnienie, świadectwo pracy zostanie przesłane pocztą. Powódka wyraziła zgodę na takie warunki i podpisała porozumienie.

Zgodnie z treścią porozumienia stosunek pracy miał ulec rozwiązaniu z dniem 20.10.2014 r. z przyczyn nie dotyczących pracowników na podstawie art. 10 pkt 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Ponadto w związku z zakończeniem stosunku pracy pozwana zobowiązała się do zapłaty na rzecz powódki kwoty 1 500 zł. Kwota ta stanowić miała całość roszczeń powódki ze stosunku pracy.

Podpisane przez powódkę egzemplarze porozumienia I. K. przesłała do ówczesnej siedziby spółki w G..

Zarówno dla powódki, jak i dla pracowników świadczących pracę w ośrodku w K. było oczywistym, że powódka z dniem 20.10.2014 r. zakończyła pracę u pozwanej.

W okresie między 20.10.2014 r., a 8.12.2014 r. nikt ze strony pracodawcy nie kontaktował się z powódką i nie pytał o przyczynę jej nieobecności w pracy, powódka nie była wzywana do stawienia się w miejscu pracy.

Dowód: porozumienie k.17, zeznania powódki k.84, zeznania I. K. k.84, zeznania A. F. k.84

Powódka nie otrzymała świadectwa pracy niezwłocznie po rozwiązaniu stosunku pracy z dniem 20.10.2014 r. Powódka nie mogła zarejestrować się w Urzędzie Pracy w charakterze bezrobotnej, uzyskała informację, że musi przedłożyć świadectwo pracy. Na skutek braku rejestracji powódka nie otrzymała zasiłku dla bezrobotnych, którego wysokość za okres 6 tygodni wyniosłaby 1 115,62 zł.

Dowód: zeznania powódki k.84

Powódka za pośrednictwem swojego pełnomocnika pismem z dnia 14.11.2014 r. zwróciła się do pozwanego pracodawcy o wypłatę należności ze stosunku pracy oraz o wydanie świadectwa pracy.

W dniu 8 grudnia 2014 r. drogą pocztową powódka otrzymała pismo z dnia 4.12.2014 r. o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika. Jako przyczynę wskazano niestawienie się powódki do pracy po zakończeniu urlopu rodzicielskiego oraz brak usprawiedliwienia nieobecności w pracy ani w formie pisemnej ani ustnej.

Dowód: zeznania powódki k.84, pisma k.19,31

Zasiłek rodzicielski za okres od 1 do 20 października 2014 r. został wypłacony powódce przez ZUS (bezsporne).

W październiku 2014 r. pozwana zatrudniała co najmniej 20 pracowników.

Dowód: pismo k.103

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił na podstawie zeznań świadków, powódki, zebranych w sprawie dokumentów oraz twierdzeń stron.

Okoliczności określone powyżej jako niesporne wynikały z twierdzeń stron, które zostały wprost przyznane (art. 229 kpc), bądź które sąd – z uwagi na brak zaprzeczenia przez stronę pozwaną – uznał za przyznane mając na uwadze całokształt okoliczności sprawy (art. 230 kpc).

Należy wskazać, iż stan faktyczny w niniejszej sprawie w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia o roszczeniach powódki częściowo nie był sporny między stronami. Okoliczności sprawy wpływające na ocenę zasadności powództwa wynikają z zebranej w toku postępowania dokumentacji, jak również z częściowo zgodnych twierdzeń samych stron. Strony różniły się jedynie co do skutków prawnych oraz wniosków, jakie z tych okoliczności można i należałoby wyciągnąć.

Nie ma sporu co do charakteru pracy powódki, okresu zatrudnienia, korzystania z urlopów macierzyńskiego i rodzicielskiego.

Odnosnie zeznań powódki i świadków w zakresie dotyczącym istoty sporu należy podnieść, iż częściowo ocena tych zeznań pod kątem przymiotu wiarygodności związana jest z efektem wywiązania się przez strony z obowiązków procesowych, w szczególności ciężaru wykazywania okoliczności, z których strony wywodziły korzystne dla siebie skutki prawne. Będzie o tym mowa poniżej, przy ocenie prawnej stanowisk stron.

W ocenie sądu nie ma podstaw do kwestionowania zeznań powódki, zeznawała w sposób szczery, otwarty, jej wypowiedzi korespondują z zeznaniami świadków oraz z zebraną w sprawie dokumentacją. Powódka przedstawiła okoliczności podpisania porozumienia z 20.10.2014 r., jej wersja potwierdzona została przez świadka I. K.. Powódka wróciła do pracy po urlopie rodzicielskim, już w czasie urlopu dotarły do niej informacje, że pracodawca ma problemy finansowe – o problemach zeznawał świadek H. C.. Stąd też naturalnym pytaniem była kwestia jej przyszłości w firmie. Osobą decyzyjną był B. K. oraz prezes P. K. – rezydowali oni na co dzień poza K.. I. K. skontaktowała się z B. K., który polecił przygotować tekst porozumienia o rozwiązaniu stosunku pracy. Powódce został on przedstawiony, powódka przyjęła przedstawioną jej ofertę rozwiązania umowy. Podpisane przez nią dokumenty zostały odesłane do siedziby spółki, powódka miała otrzymać świadectwo pracy. Taki przebieg zdarzeń jest logiczny i tworzy spójną całość. Z uwagi na brak świadectwa oraz zapłaty umówionej kwoty powódka zgłosiła się do pełnomocnika, który wystosował list adwokacji wzywając do zapłaty należności na rzecz powódki. Pismo datowane jest na dzień 14.11.2014 r. (k.19) i w swojej treści odwołuje się do zawartego w dniu 20.10.2014 r. porozumienia. Trudno więc zakładać, by powódka „preparowała” to porozumienie na użytek niniejszego postępowania, jak sugerowała to pozwana w odpowiedzi na pozew. W październiku i w listopadzie 2014 r. nie było przecież wiadomym, czy do procesu w ogóle dojdzie, gdyby pozwana wywiązała się z warunków porozumienia, powódka możliwe że w ogóle nie poruszałaby kwestii objętych niniejszym postępowaniem. W każdym razie o wiarygodności wypowiedzi powódki świadczy również to co działo się po dniu 20.10.2014 r. Mianowicie nikt ze strony pracodawcy nie kontaktował się z powódką w kwestii mającego trwać stosunku pracy. Zarówno powódka, jak i I. K. zgodnie zeznały, że sprawa była oczywista – doszło do rozwiązania stosunku pracy, powódka przestała być pracownikiem, nie miała więc obowiązku stawiać się w miejscu pracy. Gdyby było inaczej, to niewątpliwie byłaby podjęta próba wyjaśnienia przyczyn niestawiennictwa pracownika w pracy, bądź podjęto by niezwłocznie decyzje o rozwiązaniu z powódką stosunku pracy. Taka decyzja pojawiła się w reakcji na pismo pełnom. powódki z 14.11.2014 r. – wówczas pozwana redaguje pismo z 4.12.2014 r. (k.31) o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu rzekomej nieusprawiedliwionej nieobecności powódki w pracy po dniu 19.10.2014 r. Zachowanie pozwanej w świetle zasad doświadczenia życiowego i zasad należytej dbałości o własne interesy nie przekonuje – trudno przyjąć, by nikt przez prawie dwa miesiące nie zauważył nieobecności pracownika i by nie podjęto w związku z tym żadnej decyzji. Takich decyzji nie podjęto, gdyż stosunek pracy był już rozwiązany. Wyraźnie należy podkreślić, że świadek I. K. w całości potwierdziła wersję powódki – co więcej wbrew twierdzeniom pozwanej świadek przyznała, że skonstruowała porozumienie wg wskazówek przełożonych i jego celem było rozwiązanie stosunku pracy z powódką. Potwierdzają to również zeznania świadka A. F..

Nie ma podstaw do kwestionowania wypowiedzi powódki w zakresie dotyczącym nie korzystania z urlopu wypoczynkowego w latach 2013 – 2014, jak i braku świadectwa pracy po zawarciu porozumienia, które uniemożliwiło jej zarejestrowanie w charakterze bezrobotnego. Odnosnie urlopu pomijając kwestię nieprzerwanej nieobecności powódki w pracy od 11.03.2013 r., a co za tym idzie braku fizycznej możliwości korzystania z urlopu, to wskazać należy na pisma kierowane przez powódkę do pracodawcy, w których wносиła ona o udzielenie zaległego urlopu po planowanym powrocie do pracy w dniu 20.10.2014 r. (k.34-43). Świadczą one jednoznacznie o tym, że powódka już przed procesem zwracała się o uregulowanie tej kwestii, nikt nie negował wówczas braku prawa do urlopu. Świadkowie również wskazali, iż powódka nie korzystała z urlopu wypoczynkowego.

Jako wiarygodne ocenił sąd zeznania świadka H. C., przedstawił procedurę udzielania urlopu, wskazał również, że pozwany pracodawca posiadał problemy finansowe.

Nie znalazł Sąd podstaw do kwestionowania zeznań świadka I. K.. Przedstawiła okoliczności zawarcia pisemnego porozumienia z 20.10.2014 r., zeznawała w sposób szczery, zeznania w tym zakresie tworzą spójną i logiczną całość. Jak wskazano powyżej wypowiedzi świadka korespondują z zeznaniami powódki.

Podobnie brak podstaw do podważania zeznań A. F., wskazała m. in., iż pełnomocnikiem spółki był B. K., z którym załatwiała się sprawy pracownicze.

Sąd pominął dowód z zeznań P. K., który pomimo wezwań nie stawił się na rozprawę.

Dokumenty zebrane w sprawie nie budzą wątpliwości co do ich zgodności z rzeczywistym stanem, nie były kwestionowane przez strony (poza porozumieniem z 20.10.2014 r.) pod kątem autentyczności i treści i sąd w całości się na nich oparł dokonując ustaleń w sprawie. Pozwoliły one na weryfikację twierdzeń stron odnośnie istotnych dla sprawy okoliczności.

Sąd zważył, co następuje:

Zasadnicza kwestia dotyczy sposobu rozwiązania stosunku pracy łączącego strony.

W ocenie sądu w świetle dokonanych ustaleń uprawnionym i koniecznym jest przyjęcie, że do rozwiązania umowy o pracę doszło w dniu 20.10.2014 r. na mocy porozumienia stron. Pozwana w odpowiedzi na pozew podnosiła, iż porozumienie nie jest podpisane przez osobę uprawnioną do reprezentacji spółki sugerując przy tym, że jego autorem jest powódka i że miała to zrobić koniunkturalnie na użytek postępowania sądowego. Takie stawianie sprawy jest całkowicie nieuprawnione.

Brak podpisu na porozumieniu został wyjaśniony w zeznaniach powódki i I. K. – dokument został przesłany do G. i stamtąd zwrócić już nie został przesłany, zresztą nie było takiej potrzeby, gdyż sprawy kadrowe były prowadzone w siedzibie spółki, a nie w ośrodku w K., gdzie pracowała powódka. Istotne jest to, że tekst porozumienia powstał w uzgodnieniu z osobami decyzyjnymi i wg ich wytycznych. Nie ma więc żadnych podstaw do sugerowania, by to sama powódka taki dokument stworzyła bez udziału pracodawcy.

Stosownie do przepisów kodeksu pracy umowa o pracę może być rozwiązana na mocy porozumienia stron i przepisy nie wymagają dla takiej czynności formy pisemnej (art. 30 § 1 pkt 1 kp). Oświadczenia woli stron mogą być złożone w każdy sposób, byleby tylko wola została ujawniona w sposób dostatecznie czytelny dla adresata (art. 60 kc w zw. z art. 300 kp). Do zawarcia porozumienia wymagana jest zgodna wola dwóch stron, oświadczenia mogą być złożone również w sposób konkludentny. W każdym razie z dokonanych ustaleń wynika, że powódka złożyła oświadczenie w przedmiocie zgody na rozwiązanie stosunku pracy i jest to kwestia oczywista. Zdaniem sądu oświadczenia złożyła również pozwana spółka – jej bowiem całe zachowanie świadczy o woli rozwiązania stosunku pracy. Odwołując się do zeznań nie tylko powódki, ale również I. K., to pozwana zaproponowała rozwiązanie stosunku pracy i przedłożyła tekst porozumienia do podpisu. Powódka to porozumienie podpisała, do pracy w kolejnych dniach się nie stawiała, a pracodawca ten stan rzeczy w pełni akceptował. Zachowania stron w sposób jednoznaczny świadczą o rozwiązaniu stosunku pracy w drodze porozumienia stron. To pozwana złożyła ofertę rozwiązania umowy o pracę w ten sposób, a powódka tą ofertę przyjęła. Brak na tekście porozumienia podpisu prezesa zarządu, bądź pełnomocnika B. K. nie stanowi argumentu za tezą, że porozumienie to jest bezskuteczne.

W tym stanie rzeczy oświadczenie pozwanej zawarte w piśmie z 4.12.2014 r. o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia jest bezskuteczne. Nie można rozwiązać czegoś, co już nie istnieje. Skoro stosunek pracy został rozwiązany w dniu 20.10.2014 r., to nie mógł zostać rozwiązany ponownie w dniu 8.12.2014 r., kiedy to powódka otrzymała ww. pismo.

Na marginesie można jedynie wskazać, że zakładając hipotetycznie, iż nie doszło do zawarcia porozumienia, to tryb z art. 52 kp był ewidentnie nieuprawniony. Powódce trudno zarzucić umyślność w zachowaniu polegającym na niestawieniu się do pracy po dniu 20.10.2014 r. Była przekonana (podobnie jak i inni pracownicy), że umowa została

rozwiązana i jest ona już byłym pracownikiem. To przekonanie było zaś usprawiedliwione w świetle okoliczności, jakie wystąpiły w relacjach stron. Przesłanką rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia jest umyślność po stronie pracownika w naruszeniu podstawowych obowiązków pracowniczych. Samo przedmiotowe zrealizowanie znamion deliktu pracowniczego nie jest wystarczające. Powódka zaś nie chciała naruszać swoich obowiązków, nie godziła się na to i gdyby nie była przekonana o rozwiązaniu umowy, to do pracy by się stawiała.

Reasumując stosunek pracy łączący strony uległ rozwiązaniu na mocy porozumienia stron z dniem 20.10.2014 r.

Wydania takiej też treści świadectwa pracy zasadnie mogła domagać się powódka (art. 97 § 1 kp).

Zasadnie powódka podnosiła, że do rozwiązania stosunku pracy doszło z przyczyn od niej niezależnych. Takie wyraźne stwierdzenie znalazło się w treści porozumienia, gdzie nastąpiło odwołanie do przepisów ustawy z dnia 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Zawarcie takiego porozumienia jest w pełni dopuszczalne w świetle art. 1 ust. 1 w zw. z art. 10 ww. ustawy. Co więcej z dokonanych ustaleń wynika, że pozwana miała problemy finansowe, miała interes w rozwiązaniu stosunku pracy z powódką, której obecność w pracy nie była niezbędna dla zapewnienia prawidłowego funkcjonowania ośrodka. Z drugiej strony powódka nie miała interesu w odejściu z pracy, nie miała innej pracy, a po rozwiązaniu umowy chciała się zarejestrować jako osoba bezrobotna.

Mając powyższe na uwadze sąd zobowiązał pozwaną do wydania świadectwa pracy o treści jak w pkt I wyroku.

Oddalił sąd żądanie powódki dotyczące uznania oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia za bezskuteczne – takie żądanie przy takim sposobie rozwiązania stosunku pracy nie przysługuje, strona może domagać się bądź przywrócenia do pracy bądź odszkodowania. Oświadczenie to samo w sobie było bezskuteczne z uwagi na wcześniejsze rozwiązanie stosunku pracy na mocy porozumienia stron.

Stosownie do treści art. 99 kp pracownikowi przysługuje roszczenie o naprawienie szkody wyrządzonej przez pracodawcę wskutek niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy. Z orzecznictwa wynika, że pracownik może na podstawie art. 471 kc w związku z art. 300 kp dochodzić od pracodawcy naprawienia szkody wyrządzonej nie wydaniem w terminie lub wydaniem niewłaściwego świadectwa pracy (art. 99 § 1 i 2 kp) innej niż utrata zarobków w związku z pozostawaniem bez pracy.

W sprawie jest niesporne, iż pozwana nie wydała powódce świadectwa pracy w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z dniem 20.10.2014 r. Świadectwo to powinno być wydane pracownikowi niezwłocznie, nie później niż 7 dni od ustania stosunku pracy.

Powódka jak wskazała z uwagi na brak świadectwa pracy nie mogła się zarejestrować jako osoba bezrobotna niezwłocznie po dniu 20.10.2014 r. Przepisy ustawy z 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wymagają od byłych pracowników przedstawienia dokumentów niezbędnych do ustalenia ich statusu oraz uprawnień (art. 33 i następne). Przysługiwałoby jej prawo do zasiłku dla bezrobotnych, którego nie mogła otrzymać. Poniosła więc szkodę, która pozostaje w związku przyczynowo – skutkowym z bezprawnym zachowaniem pracodawcy, który pomimo obowiązku nie wystawił świadectwa pracy. Wysokość szkody wskazana przez powódkę nie była kwestionowana przez pozwaną, nie budzi ona również wątpliwości sądu jeśli chodzi o wysokość i sposób wyliczenia.

W tym stanie rzeczy sąd zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 1 115,52 zł tytułem odszkodowania za niewydanie w terminie świadectwa pracy, wraz z odsetkami ustawowymi, których data wymagalności również nie budzi wątpliwości (art. 481 kc).

Zgodnie z treścią art. 171 § 1 kp w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. Z dniem rozwiązania stosunku pracy prawo pracownika do urlopu wypoczynkowego w naturze przekształca się w prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop.

W sprawie zostało ustalone, że powódka nie wykorzystała przysługującego jej urlopu wypoczynkowego w wymiarze: 26 dni za 2013 r. oraz 22 dni za 2014 r. W tym więc zakresie nabyła prawo do ekwiwalentu pieniężnego.

Powódka nie mogła wykorzystać urlopu wypoczynkowego, gdyż w okresie od 11.03.2013 r. do 20.01.2014 r. nieprzerwanie nie świadczyła pracy w związku z niezdolnością do pracy, a następnie z uwagi na korzystanie z uprawnień rodzicielskich. Jak zeznała nie korzystała z urlopu również w okresie od stycznia – marca 2013 r., pozwana nie przedstawiła żadnych dowodów, by sytuacja miała wyglądać inaczej i by powódka w tym okresie korzystała z urlopu wypoczynkowego w jakimkolwiek zakresie.

W tym stanie rzeczy sąd zasądził kwoty 1 988,48 zł oraz 1 774,30 zł tytułem ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy odpowiednio za 2013 r. i 2014 r. Powódka w pozwie przedstawiła sposób wyliczenia ekwiwalentu, jest on poprawny pod względem rachunkowym. Ww. kwoty sąd zasądził z odsetkami ustawowymi w oparciu o art. 481 kc.

Stosownie do treści art. 8 ust. 1 pkt 3 ww. ustawy pracownikowi w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna której wysokość jest uzależniona od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy. Zgodnie zaś z art. 10 ustawy jej regulacje mają zastosowanie również w przypadku zwolnień indywidualnych z przyczyn niezależnych od pracowników, tj. w sytuacji, gdy liczba zwalnianych pracowników nie przekracza limitów określonych w art. 1 ustawy. Chodzi o sytuacje, gdy pracodawca zwalnia od 1 pracownika do liczby mniejszej niż przy zwolnieniach grupowych.

Pozwana zatrudniała co najmniej 20 pracowników w październiku 2014 r., dlatego z formalnego punktu widzenia przepisy ustawy mają zastosowanie do sytuacji powódki.

Istotne było to, czy do rozwiązania stosunku pracy doszło z przyczyn niezależnych od pracownika. Zgodnie bowiem z przepisami ustawy oraz ich interpretacją w orzecznictwie, prawo do odprawy przysługuje wówczas, gdy przyczyna niedotycząca pracownika stanowiła wyłączony powód rozwiązania z nim stosunku pracy.

Z dokonanych ustaleń wynika, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło na mocy porozumienia stron z przyczyn niedotyczących powódki. Zarówno zachowanie powódki, jak i sposób świadczenia pracy nie stanowiły powodu rozwiązania umowy o pracę.

W tym stanie rzeczy powódka mogła zasadnie domagać się odprawy w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, tj. kwoty 5 040 zł. Taką też kwotę sąd zasądził od pozwanej z odsetkami ustawowymi stosownie do zgłoszonego żądania.

W tym miejscu można ubocznie stwierdzić, że porozumienie z dnia 20.10.2014 r. jest skuteczne, ale nie w zakresie naruszającym przepis art. 84 kp. W żadnym porozumieniu pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia, przepis art. 84 kp ma charakter bezwzględnie obowiązujący. Zapis więc w treści porozumienia, że powódce ma przysługiwać kwota 1 500 zł i że ma ona stanowić całość roszczeń pracownika ze stosunku pracy, jest w stosunku do powódki w tej części bezskuteczny. Pomimo tego zapisu powódka mogła domagać się należności wynikających ze stosunku pracy.

Sąd umorzył postępowanie w zakresie zasiłku rodzicielskiego z uwagi na jego wypłacenie powódce (art. 355 kpc).

Sąd nadał wyrokowi w pkt II rygor natychmiastowej wykonalności w zakresie kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia (art. 477² § 1 kpc).

Sąd stosownie do treści art. 98 kpc zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki poniesione przez nią koszty procesu, na które złożyło się wynagrodzenie zawodowego pełnomocnika, obliczone od wartości przedmiotu sporu.