

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 czerwca 2022 r.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Urszula Sipińska-Sęk

Protokolant: st. sekr. sądowy Zofia Aleksandrowicz

po rozpoznaniu w dniu 24 maja 2022 r. w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa E. K.

przeciwko pozwanym:

- (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w R.,

- S. M.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, wynagrodzenie oraz odszkodowanie za niewłaściwie sporządzone świadectwo pracy

na skutek apelacji pozwanych:

- (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w R.,

- S. M.

od wyroku Sądu Rejonowego w Radomsku z dnia 27 lipca 2021 r. sygn. akt IV P 16/21

z apelacji pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w R.

1. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie I (pierwszym) podpunkt:

- **2 (dwa) w ten sposób, że umarza postępowanie w sprawie;**
- **6 (sześć) w ten sposób, że kwotę 664,20 zł (sześćset sześćdziesiąt cztery złote dwadzieścia groszy) obniża do kwoty 239,85 zł (dwieście trzydzieści dziewięć złotych osiemdziesiąt pięć groszy) i przyznaje ją z rachunku Skarbu Państwa-Sądu Rejonowego w Radomsku,**
- **7 (siedem) w ten sposób, że kwotę 664,20 zł (sześćset sześćdziesiąt cztery złote dwadzieścia groszy) obniża do kwoty 110,70 zł (sto dziesięć złotych siedemdziesiąt groszy) i zasądza ją na rzecz powódki E. K.,**

2. oddala apelację w pozostałej części;

3. zasądza od pozwanego (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w R. na rzecz powódki E. K. kwotę 150,95 zł (sto pięćdziesiąt złotych dziewięćdziesiąt pięć groszy) tytułem zwrotu kosztów procesu za II instancję;

z apelacji pozwanego S. M.

1. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie II (drugim) podpunkt:

- **2 (dwa) w ten sposób, że umarza postępowanie w sprawie;**
- **6 (sześć) w ten sposób, że kwotę 1217,70 zł (tysiąc dwieście siedemnaście złotych siedemdziesiąt groszy) obniża do kwoty 627,30 zł (sześćset dwadzieścia siedem złotych trzydzieści groszy) i przyznaje ją z rachunku Skarbu Państwa-Sądu Rejonowego w Radomsku;**
- **7 (siedem) w ten sposób, że kwotę 1217,70 zł (tysiąc dwieście siedemnaście złotych siedemdziesiąt groszy) obniża do kwoty 110,70 zł (sto dziesięć złotych siedemdziesiąt groszy) i zasądza ją na rzecz powódki E. K.;**

2. oddala apelację w pozostałej części;

3. zasądza od pozwanego S. M. na rzecz powódki kwotę 150,95 (sto pięćdziesiąt złotych dziewięćdziesiąt pięć groszy) tytułem zwrotu kosztów procesu za II instancję;

4. z urzędu prostuje oczywistą omyłkę w punkcie II podpunkt 4 wyroku w ten sposób, że błędnie wpisaną nazwę pozwanego (...) Sp. z o.o. z siedzibą w R." zastępuje prawidłową (...);

Sędzia Urszula Sipińska-Sęk

sygn. akt VPa 5/22

UZASADNIENIE

Powódka E. K. w pozwie przeciwko S. M. prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą Firma-M. S. M. z siedzibą w R. wniosła ostatecznie o:

- ustalenie, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione i przywrócenie jej do pracy na dotychczasowych warunkach,
- ustalenie że przysługuje jej wynagrodzenie za pracę za czas pozostawania bez pracy, zobowiązanie pracodawcy do wydania świadectwa pracy odpowiadającemu rzeczywistemu stanowi prawnemu,
- zasądzenie odszkodowania odpowiadającemu 6 tygodniowemu wynagrodzeniu za pracę tytułem odszkodowania za wydanie niewłaściwego świadectwa pracy
- zasądzenie kosztów postępowania.

Powódka E. K. w pozwie przeciwko (...) Sp. z o.o. z siedzibą w R. wniosła o:

- ustalenie, że umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione i przywrócenie jej do pracy na dotychczasowych warunkach,
- ustalenie że przysługuje jej wynagrodzenie za pracę za czas pozostawania bez pracy, zobowiązanie pracodawcy do świadectwa pracy odpowiadającemu rzeczywistemu stanowi prawnemu,

- zasądzenie odszkodowania odpowiadającemu 6 tygodniowemu wynagrodzeniu za pracę tytułem odszkodowania za wydanie niewłaściwego świadectwa pracy
- zasądzenie kosztów postępowania.

Sprawy zostały połączone postanowieniem Sądu do łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia.

Na rozprawie w dniu 20 lipca 2021 pełnomocnik powódki zmodyfikował obydwie powództwa wnosząc:

- w miejsce przywrócenia do pracy zasądzenia stosownego odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 56 § 1 k.p. tj. w wysokości 1 miesiąca;
- cofnął roszczenie w zakresie punktu 2 pozwów tj. o wynagrodzenie za czas pozostawania powódki bez pracy w czasie trwania postępowania,
- cofnął roszczenie w zakresie punktu 4 pozwów tj. o odszkodowanie za wydanie nieprawidłowego świadectwa pracy,
- wniósł o przeliczenie ekwiwalentu za niewykorzystany urlop.

Dodatkowo pełnomocnik powódki wniósł o zasądzenie na rzecz powódki od pozwanych wynagrodzenia za czas pozostawania w zatrudnieniu, tj. wynagrodzenie za pracę za okres do rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem za miesiąc marzec i kwiecień oraz o nieobciążanie powódki kosztami postępowania w związku z modyfikacją roszczenia.

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 27 lipca 2021 roku Sąd Rejonowy w Radomsku:

- w punkcie 1.1 zasądził od pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w R. na rzecz powódki E. K. kwotę 700 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie za wypowiedzeniem umowy o pracę między stronami, która uległa rozwiązaniu z dniem 30 kwietnia 2021 roku,

-w punkcie I.2. zasądził od pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w R. na rzecz powódki E. K. kwotę 1 400 zł tytułem wynagrodzenia za marzec 2021 roku i kwiecień 2021 roku, w punkcie I.3. umorzył postępowanie w zakresie roszczenia o wynagrodzenie za okres pozostawania bez pracy powódki w pozostałym okresie czasu w związku z modyfikacją roszczenia,

- w punkcie I.4. umorzył postępowanie w zakresie roszczenia o odszkodowanie za wydanie przez pozwanego (...) Sp. z o.o. z siedzibą w R. niewłaściwego świadectwa pracy,
- w punkcie I.5. oddalił powództwo w zakresie roszczenia o ponowne przeliczenie urlopu należnego powódce,
- w punkcie I.6 przyznał na rzecz adwokata P. G. ustanowionego pełnomocnikiem z urzędu dla powódki kwotę 664,20 złotych tytułem zwrotu kosztów pomocy prawnej świadczonej powodowi przez adwokata z urzędu, z uwzględnieniem obowiązującej stawki podatku od towarów i usług,
- w punkcie I.7 zasądził od pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w R. na rzecz adwokata P. G. kwotę 664,20 złotych tytułem zwrotu kosztów pomocy prawnej świadczonej powodowi przez adwokata z urzędu, w punkcie 1.8 nadał wyrokowi w pkt I. I rygor natychmiastowej wykonalności.
- w punkcie II.1 zasądził od pozwanego S. M. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą S. M. Firma (...) z siedzibą w R. na rzecz powódki E. K. kwotę 2 800 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie za wypowiedzeniem umowy o pracę między stronami, która uległa rozwiązaniu z dniem 30 kwietnia 2021 roku,

- w punkcie II.2 zasądził od pozwanego S. M. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą S. M. Firma (...) z siedzibą w R. na rzecz powódki E. K. kwotę 5 600 zł tytułem wynagrodzenia za marzec 2021 roku i kwiecień 2021 roku,
- w punkcie II.3 umorzył postępowanie w zakresie roszczenia o wynagrodzenie za okres pozostawania bez pracy powódki w pozostałym okresie czasu w związku z modyfikacją roszczenia,
- w punkcie II.4 umorzył postępowanie w zakresie roszczenia o odszkodowanie za wydanie przez pozwanego (...) Sp. z o.o. z siedzibą w R. niewłaściwego świadectwa pracy, w punkcie II.5 oddalił powództwo w zakresie roszczenia o ponowne przeliczenie urlopu należnego powódce,
- w punkcie II.6 przyznał na rzecz adwokata P. G. ustanowionego pełnomocnikiem z urzędu dla powódki kwotę 1217,70 złotych tytułem zwrotu kosztów pomocy prawnej świadczonej powódce przez adwokata z urzędu, z uwzględnieniem obowiązującej stawki podatku od towarów i usług,
- w punkcie II.7 zasądził od pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w R. na rzecz powódki E. K. kwotę 1217,70 złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie za wypowiedzeniem umowy o pracę między stronami,
- w punkcie II.8 nadał wyrokowi w pkt 11.1 rygor natychmiastowej wykonalności.
- w punkcie III. 1 przyznał na rzecz adwokata P. G. ustanowionego pełnomocnikiem z urzędu dla powódki kwotę 264,80 zł z tytułu zwrotu poniesionych
- w punkcie III.2 zasądził solidarnie od pozwanych S. M. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą S. M. Firma (...) z siedzibą w (...) Sp. z o.o. z siedzibą w R. na rzecz adwokata P.

G. kwotę 264,80 zł z tytułu zwrotu poniesionych wydatków,

- w punkcie III.3 nakazał pobrać solidarnie od (...) Sp. z o.o. z siedzibą w

R. i S. M. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą S. M. Firma (...) z siedzibą w R. kwotę 194 zł tytułem zwrotu kosztów dojazdu świadków wypłaconych tymczasowo ze środków Skarbu Państwa- Sądu Rejonowego w Radomsku.

Podstawą rozstrzygnięcia były następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego:

E. K. była zatrudniona u pozwanego .S. M. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą S. M. Firma (...) z siedzibą w R. od dnia 14 maja 2018 roku do dnia 31 maja 2018 roku na podstawie umowy na okres próbny, a od 1 czerwca 2018 roku na podstawie umowy na czas nieokreślony. Powódka była zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku przedstawiciela handlowego.

Od dnia 1 lutego 2019 roku E. K. była zatrudniona u pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w R. na podstawie umowy o pracę w wymiarze 1/4 etatu także na stanowisku przedstawiciela handlowego.

W 2019 roku powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim w związku z ciążą. Od 26 lutego 2020 roku rozpoczęła urlop macierzyński i rodzicielski. Urlopy te kończyły się w dniu 23 lutego 2021 roku. Powódka była natomiast przekonana, że urlop kończy się jej w dniu 26 lutego 2021 roku. Dziecko powódki w wyniku szczepienia dostało silnego odczynu poszczepiennego. Drugie szczepienie było przekładane. Pod koniec stycznia 2021 roku telefonicznie wskazano powódce nowy termin szczepienia dla dziecka. W dniu 23 lutego 2021 roku w godzinach popołudniowych, powódka pocztą odebrała dokumenty dotyczące stawienia się u lekarza medycyny pracy, celem dopuszczenia jej do pracy po urlopie macierzyńskim i rodzicielskim. Wieczorem 23 lutego 2021 roku, po odebraniu poczty, powódka zorientowała się, że w dniu następnym musi udać się na szczepienie z dzieckiem. Ze względu na poprzednie

komplikacje chciała być przy dziecku sama, ponadto jej mąż umówił się ze znajomymi na działkę aby kontynuować prace związane z budową domu. W dniu 24 lutego 2021 r. z samego rana o godz. 8.08, kiedy rozpoczynały pracę u pozwanej, zatelefonowała do A. M. — osoby zajmującej się kadrami u pozwanej. Powiedziała, że źle obliczyła koniec urlopu i nie może stawić się w pracy ponieważ musi iść na szczepienie z dzieckiem, wniosła o udzielenie urlopu na żądanie w związku z koniecznością udania się z dzieckiem na obowiązkowe szczepienie. A. M. kazała jej skontaktować się bezpośrednio ze S.

M., powiedziała że idzie na udry z pracodawcą. S. M. po odebraniu telefonu powiedział, że nie będzie z powódką teraz rozmawiał bo ma spotkanie, poinformował, że jeśli nie stawi się do pracy będzie zwolniona i ma rozmawiać z A. M.. Nie pozwolił powódce wytłumaczyć przyczyny braku stawiennictwa w pracy. Powódka zadzwoniła więc ponownie do A. M.. Ze względu na zachowanie S. M. chciała aby nie był on świadkiem tej rozmowy, chciała rozmawiać „prywatnie”. Obecny przy A. M. S. M. kazał aby A. M. rozmawiała z powódką w jego obecności w trybie głośnomówiącym. Powódka chciała ustalić co ma w tej sytuacji zrobić. A. M. nie zgodziła się na rozmowę z powódką. Z tej czynności sporządziła następnie notatkę. Świadkiem tej rozmowy była M. B.. Słyszała jak powódka tłumaczy, że ma szczepienie obowiązkowe dziecka i chce w tej sytuacji wziąć urlop na żądanie. Powódka była w „szoku” po rozmowie ze S. M.. Była bardzo zdenerwowana tą sytuacją. M. B. widząc stan powódki postanowiła odjechać i kiedy indziej spotkać się z E. K.. Po rozmowie z pracodawcą powódka zadzwoniła do lekarza umówić się na wizytę. Następnie udała się z dzieckiem na umówione szczepienie. Lekarz po wizycie tego samego dnia wystawił powódce zwolnienie lekarskie od dnia 24 lutego 2021 roku.

W dniu 24 lutego 2021 roku kadrowa A. M. na polecenie S. M. sporządziła 2 dokumenty wypowiedzenia umów o pracę powódki z zachowaniem jednomiesięcznego wypowiedzenia. Dokumenty te popisał S. M. jako pracodawca.

Powódce mailem wysłano dokumenty dotyczące wypowiedzenia umowy o pracę zawartej w 2018 roku w pełnym wymiarze czasu pracy. Następnie dokument ten nadano pocztą także w dniu 24 lutego 2021 roku. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazano nie podjęcie pracy po urlopie macierzyńskim oraz brak kontaktu z zakładem pracy. Do pisma tego było dołączone kolejne pismo w którym S. M. wskazał jakie były przyczyny i okoliczności decyzji o wypowiedzeniu umowy. Wskazał w nim, że wypowiada powódce umowę w trybie ustawowym. W piśmie tym uzasadnił, że powódka nie podjęła pracy w dniu 24 lutego 2021 roku. Powódka nie skontaktowała się dotychczas choćby w sprawie ustalenia urlopu wypoczynkowego.

Po otrzymaniu maila powódka przysłała do pracodawcy sms-a że jest na zwolnieniu lekarskim.

Pismem z dnia 24 lutego 2021 roku pozwana poinformowała ZUS, że powódka od dnia 24 lutego 2021 roku nie jest pracownikiem pozwanej. Pozwana stwierdziła, że zwolnienie lekarskie powódki zostało wystawione bezpodstawnie i odesłała to zwolnienie do ZUS.

Następnie w dniu 26 lutego 2021 roku sporządzono świadectwo pracy ze wskazaniem ustania stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym. Powódka odebrała je w dniu 11 marca 2021 roku. Następnego dnia powódka udała się do Przychodni aby uzyskać zaświadczenie o wizycie dziecka w dniu 24 lutego 2021 roku celem przedstawienia w sądzie lub pracodawcy, na potwierdzenie konieczności wzięcia dnia wolnego w dniu 24 lutego 2021 roku.

Z dniem 6 marca 2021 roku wystawiono powódce kolejne zwolnienie do dnia 19 marca 2021 roku.

W dniu 9 marca 2021 roku pozwany sporządził pismo do ZUS informując, że powódka od dnia 24 lutego 2021 roku nie jest pracownikiem pozwanej. Pozwana stwierdziła, że zwolnienie powódki zostało wystawione bezpodstawnie i odesłał to zwolnienie do ZUS.

Wynagrodzenie powódki z tytułu zatrudnienia u S. M. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą S. M. Firma (...) z siedzibą w R. w pełnym wymiarze czasu pracy obliczone jako ekwiwalent za urlop wynosiło 2 800 zł.

Wynagrodzenie powódki z tytułu zatrudnienia u pozwanej (...) Sp. z o.o.

z siedzibą w R. w pełnym wymiarze czasu pracy obliczone jako ekwiwalent za urlop wynosiło 700 zł.

Sąd I instancji nie dał wiary zeznaniom S. M. i A. M., odnośnie wskazania, że powódka nie podała przyczyny swojej nieobecności w pracy i nie składała wniosku o urlop na żądanie. Zeznaniami tym przeczą dokumenty zebrane w sprawie, w tym zaświadczenia z Przychodni, a także zeznania świadka M. B., która słyszała, że powódka prosiła o urlop na żądanie w związku z obowiązkowym szczepieniem dziecka.

Sąd Rejonowy nie dał także wiary zeznaniom A. M., w zakresie w jakim wskazała, że sama napisała i wysłała, wbrew woli pracodawcy pismo o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką za wypowiedzeniem, a nie jak nakazał jej S. M. w trybie dyscyplinarnym. W aktach sprawy brak jest jakiegokolwiek pisma rozwiązującego umowę w trybie art. 52 kp. Natomiast znajdują się dokumenty podpisane przez S. M. o zamiarze rozwiązania z powódką umowy za wypowiedzeniem. Skoro pracodawca jako profesjonalista z wieloletnim doświadczeniem podpisuje pismo takiej treści, to oznacza, że taka jest jego wola. A nawet gdyby doszło do takiej „omyłki” to powinno być niezwłocznie dostarczone pracownikowi pismo z prawidłową podstawą i uzasadnieniem rozwiązania stosunku pracy. Ponadto „omyłka” dotyczyłaby nie tylko samego pisma o rozwiązaniu umowy, ale także drugiego sporządzonego w dniu 24 lutego 2021 roku, obszernego pisma uzasadniającego rozwiązanie umowy o pracę w trybie wypowiedzenia.

Zdaniem Sądu I instancji zamiarem pozwanego było rozwiązanie umowy o pracę z powódką za wypowiedzeniem. Jednakże w momencie gdy dokument ten został wysłany mailem i powódka przysłała sma-sa, że jest na zwolnieniu lekarskim, pracodawca postanowił rozwiązać umowę. W sytuacji gdy powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim, mógł to uczynić jedynie w drodze zwolnienia dyscyplinarnego.

Sąd Rejonowy pominął zeznania J. F., albowiem zeznawał on na okoliczności nie będące w przedmiotowej sprawie podstawą do zwolnienia.

Sąd I instancji uznał, że stosunek pracy między stronami uległ rozwiązaniu w za wypowiedzeniem (art. 30 kp).

Sąd I instancji podniósł, że w przedmiotowej sprawie pracodawca nie dokonał wypowiedzenia umowy w trybie art. 52 kp na piśmie. Dokonał natomiast wypowiedzenia na piśmie za wypowiedzeniem i takie pismo z takim trybem i podpisem pracodawcy zostało doręczone powódce. Sama okoliczności wysłania jej świadectwa pracy ze zwolnieniem w innym trybie nie oznacza zwolnienia dyscyplinarnego i złożenia w tym zakresie takiego oświadczenia woli. Nie można także mówić o tym, że było to w rzeczywistości zwolnienie dyscyplinarne, natomiast kadrowa pozwanego się pomyliła i omyłkowo wysłała inne dokumenty, jak twierdziła strona pozwana. Trudno, zdaniem Sądu Rejonowego uznać, by można mówić o omyłce w tak istotnej kwestii, a nawet gdyby doszło do nieprawidłowego sporządzenia pisma, to pismo z wypowiedzeniem umowy o pracę zostało podpisane przez pracodawcę. Skoro pracodawca jako profesjonalista z wieloletnim doświadczeniem podpisuje pismo takiej treści, to oznacza, że taka jest jego wola. A nawet gdyby doszło do takiej „omyłki” to powinno być niezwłocznie dostarczone pracownikowi pismo z prawidłową podstawą i uzasadnieniem rozwiązania stosunku pracy. Ponadto pracodawca sporządził, podpisał i wysłał do powódki równocześnie drugie pismo uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę w trybie wypowiedzenia. Pracodawca także bardzo szczegółowo uzasadnił na piśmie przyczynę wypowiedzenia umowy w trybie rozwiązania za wypowiedzeniem.

Sąd I instancji uznał, że rozwiązanie umów o pracę z powódką w trybie wypowiedzenia było niezasadne, gdyż wypowiedzenie nastąpiło w czasie usprawiedliwionej nieobecności powódki w pracy.

Zgodnie zaś z art. 41 kp pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Oznacza to, że zakazem wypowiedzenia jest objęta każda usprawiedliwiona nieobecność pracownika w pracy, w tym nieobecność spowodowana niezdolnością do pracy z powodu choroby, czyli przebywanie na zwolnieniu lekarskim. Tak więc rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem nie powinno nastąpić, ponieważ zostało powódce doręczone w okresie jej zwolnienia lekarskiego. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy, pozwani wskazali, nie podjęcie pracy w dniu 24 lutego 2021 roku.

Wskazali, że powódka nie skontaktowała się choćby w sprawie ustalenia urlopu wypoczynkowego. Zdaniem Sądu Rejonowego z zebranych w sprawie dowodów wynika, że taka sytuacja nie miała miejsca, gdyż powódka kilkakrotnie kontaktowała się z pracodawcą w dniu 24 lutego 2021 roku, aby usprawiedliwić swoją nieobecność w pracy i skorzystać z urlopu w tym dniu. Potwierdziła to nie tylko A. M., ale także sam pozwany, zeznając że pozwana się z nim rano kontaktowała, ale on nie chciał z nią rozmawiać. Sąd Rejonowy podniósł, że powódka miała wrócić do pracy bezpośrednio po zakończeniu urlopu macierzyńskiego. Celem uzyskania jednego dnia wolnego, by móc zaszczepić dziecko w dniu rozpoczęcia pracy, wniosła o dzień urlopu na żądanie. Ze względu na dużą odległość, ponieważ nie mogła złożyć pisma, pracownica postanowiła wykorzystać ten jeden dzień urlopu w ramach urlopu na żądanie. W tym celu o godz. 8.08 rano zadzwoniła do osoby zajmującej się kardami, a następnie do pracodawcy.

Sąd Rejonowy wskazał, że powódka będąc bezpośrednio po urlopie macierzyńskim i rodzicielskim miała prawo do urlopu wypoczynkowego. Na podstawie art. 163 § 3 Kodeksu pracy pracownik powracający z urlopu macierzyńskiego może złożyć wniosek o udzielenie urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po zakończeniu urlopu macierzyńskiego. Jest to jedyny przypadek, kiedy pracownik może złożyć wniosek o przyznanie urlopu wypoczynkowego, bez uzgodnienia terminu tego urlopu z pracodawcą. Pracodawca jest związany wnioskiem pracownika i ma obowiązek udzielić urlopu wypoczynkowemu pracownikowi w terminie wskazanym we wniosku. Nie ma znaczenia, czy u pracodawcy obowiązuje plan urlopu, czy też urlopy są udzielane bez planu. W ten sposób pracownica może wykorzystać przysługujący jej zaległy urlop. Dlatego też powódka miała prawo wnieść rano o urlop, co więcej mogła to uczynić dopiero rano. Tym bardziej, że miał to być urlop przeznaczony na opiekę nad dzieckiem opiekę podczas szczepienia dziecka. Według przepisów pracownik musi zgłosić żądanie udzielenia urlopu na żądanie najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu. Powódka zadzwoniła do pracodawcy zaraz po godzinie 8.00 rano.

Sąd Rejonowy uznał, że nieobecność powódki w dniu 24 lutego 2021 roku nie była nieusprawiedliwiona, co czyni zasadne żądanie odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę. Sąd Rejonowy ustalił, że każda z umów o pracę uległa rozwiązaniu z upływem okresu wypowiedzenia, który w przypadku powódki (z uwagi na okres zatrudnienia u pozwanych) wynosił 1 miesiąc, czyli z końcem kwietnia 2021 roku. Sąd

Rejonowy podniósł, że powódka otrzymała pisma o rozwiązaniu umowy o pracę za pośrednictwem poczty w marcu 2021 roku, co wynika z dokumentacji osobowej. Pozwani nie przedstawili dowodu zapoznania z przez powódkę przed marcem 2021 roku z mailem, na który powódce wysłano rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem. Aby zaś móc uznać doręczenie na skrzynkę mailową za prawidłowe — zdaniem Sądu Rejonowego - pracownik musi mieć możliwość zapoznania się z treścią wypowiedzenia. Pracodawca powinien więc zadbać o potwierdzenie odbioru wiadomości przez pracownika. Ponadto złożenie oświadczenia woli drogą elektroniczną jest możliwe, ale pod warunkiem opieczetowania go bezpiecznym elektronicznym podpisem, czyli takim, który posiada potwierdzenie ważnego kwalifikowanego certyfikatu. Stanowisko takie przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z 24 sierpnia 2009 roku (sygn. akt I PK 58/09). „Minimalnym wymaganiem dla zachowania formy pisemnej jest złożenie własnoręcznego podpisu na dokumencie obejmującym treść oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Jedyne odstępstwo od tego zostało dopuszczone w art. 78§ 2 k.c., który umożliwia złożenie oświadczenia woli w postaci elektronicznej w sposób równoważny ze złożonym w formie pisemnej, ale pod warunkiem opatrzenia go bezpiecznym, certyfikowanym podpisem elektronicznym”.

Sąd Rejonowy uznał, że pozwany nie udowodnił, aby powódka miała możliwość zapoznania się z treścią wypowiedzenia w lutym, a pocztą doręczono jej dokumenty w marcu 2021 roku, to okres wypowiedzenia upłynął z końcem kwietnia 2021 roku. W tej sytuacji przyjmując zdaniem Sądu Rejonowego, że nie można rozwiązać umowy o pracę z pracownikiem w trybie rozwiązania za wypowiedzeniem w czasie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, uznać należałoby że ta umowa nie została skutecznie rozwiązana, co podnosił pełnomocnik powódki. Ponieważ jednak sama strona powodowa oświadczyła, że chce zakończenia stosunku pracy na podstawie obu umów z pozwanymi określając datę 30 kwietnia 2021 roku, mając na uwadze poczynione ustalenia, Sąd I instancji uznał za zasadne stwierdzić, że z taką datą ustąpiło zatrudnienie. Tym bardziej, że jak wynika z akt sprawy pozwany się temu nie sprzeciwiał, sam bowiem chciał zakończenia stosunków pracy z powódką, kwestią sporną było jedynie w tej sytuacji ustalenie z jaką datą nastąpi rozwiązanie zawartych między stronami umów o pracę.

Zgodnie z art. 58 kp, odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę, o którym mowa w art. 56 Kodeksu pracy, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Dlatego też zgodnie z zmodyfikowanym roszczeniem Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powódki odszkodowanie w wysokości 1 miesięcznego wynagrodzenia, ponieważ powódka była zatrudniona u pozwanego krócej aniżeli 3 lata. W przypadku (...) Sp. z o.o. z siedzibą w R. była to umowa na czas nieokreślony, powódka pracowała od I lutego 2019 r na $\frac{1}{4}$ etatu, czyli 3 lata upływałyby w dniu I lutego 2022 roku. W przypadku finny M. S. M. z siedzibą w R. powódka pracowała od 14 maja 2018 roku, czyli 3 lata upływałyby w dniu 14 maja 2021 roku. Natomiast umowa została rozwiązana z końcem kwietnia 2021 roku.

Ponieważ pracodawca uznał, że umowy o pracę z powódką zostały rozwiązane w trybie dyscyplinarnym i informował ZUS o tym, że powódka nie jest jego pracownikiem w związku z przesłanymi mu zwolnieniami lekarskimi, pracodawca nie wypłacał powódce od lutego 2021 roku żadnego wynagrodzenia. Uznając, że umowy o pracę uległy rozwiązaniu z dniem 30 kwietnia 2021 roku, Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powódki wynagrodzenie za marzec i kwiecień 2021 roku,

Sąd Rejonowy mając na uwadze cofnięcie powództwa w związku z modyfikacją roszczenia, umorzył postępowanie w zakresie wynagrodzenia za okres pozostawania powódki bez pracy w związku z wniesionym powództwem o przywrócenie do pracy oraz w zakresie odszkodowania za wydanie nieprawidłowego świadectwa pracy.

Sąd Rejonowy oddalił powództwo w zakresie roszczenia o sprostowanie świadectwa pracy, albowiem uznając powództwo za zasadne, pracodawca jest zobligowany po uprawomocnieniu się orzeczenia do wydania powódce właściwego świadectwa pracy. Zgodnie z treścią § 7 pkt 4 Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie świadectwa pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1862) jeżeli orzeczenie, o którym mowa w ust. 3, zostało wydane w związku z rozwiązaniem przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, pracodawca wydaje pracownikowi, w terminie określonym w ust. 2, nowe świadectwo pracy zawierające informacje o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę. Natomiast zgodnie z pkt 33. W razie prawomocnego orzeczenia sądu pracy o przywróceniu pracownika do pracy lub przyznaniu mu odszkodowania z tytułu niezgodnego z przepisami prawa wypowiedzenia umowy o pracę lub jej rozwiązania bez wypowiedzenia pracodawca, na żądanie pracownika, w ciągu 7 dni od dnia przedłożenia przez pracownika świadectwa pracy, uzupełnia treść wydanego mu uprzednio świadectwa pracy o dodatkową informację o tym orzeczeniu.

Sąd I instancji postanowił nie obciążać powódki kosztami postępowania od oddalonej części powództwa oraz kosztami zastępstwa procesowego od umorzonej części zmodyfikowanego powództwa. Rozstrzygając o kosztach Sąd Rejonowy miał na względzie zasadę współzycia społecznego tj. okoliczność, że powódka pozew składała samodzielnie, a umorzenie nastąpiło wobec modyfikacji roszczenia, pełnomocnik dopełniając kwestii proceduralnych modyfikując cofnął częściowo powództwo, uznając że w sytuacji modyfikacji roszczenia stały się niezasadne.

Natomiast w kwestii wniosku o sprostowanie treści świadectwa pracy, roszczenie to zdaniem Sądu Rejonowego było zasadne, mając na uwadze uznanie, że doszło do rozwiązania stosunku pracy między stronami w trybie wypowiedzenia umowy o pracę, albowiem świadectwo było wystawione ze wskazaniem na art 52 kp. Ponieważ doszło do modyfikacji roszczenia, także roszczenie w przedmiocie sprostowania świadectwa pracy, stało się bezzasadne.

Sąd Rejonowy wskazał, że miał na względzie, że sprawa przedmiotowa jest ponadto sprawą pracowniczą, powódka obecnie nie pracuje, a roszczenie i zarzuty powódki okazały się zasadne.

Sąd I instancji nie uznał zasadności przyznania pełnomocnikowi powódki kosztów podróży samochodem na rozprawy i zwrotu kosztów korespondencji w wysokości wskazanej w spisie kosztów. Sąd Rejonowy biorąc pod uwagę złożone przez pełnomocnika dokumenty dotyczące pojazdu, w tym pojemności silnika oraz obliczając na tej podstawie wysokość rzeczywistego spalania, przyjął średnie spalanie 10 litrów na 100 km oraz koszt paliwa 5,50 zł za litr. Sąd uznał, że rzeczywiste koszty dojazdu na dwa terminy rozprawy, wyniosły 253 złotych. Sąd przyznał także pełnomocnikowi koszty korespondencji w wysokości 11,80 złotych.

W zakresie wniosku o przyznanie wynagrodzenia, Sąd Rejonowy oprął się na treści rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r., poz. 1800). Przy wskazanych wartościach sporu, mając na uwadze treść § 8, § 15 pkt 1 i 2. Sąd Rejonowy miał także na uwadze § 4 pkt 4, stanowiący, że w razie zmiany w toku postępowania wartości stanowiącej podstawę obliczenia opłaty bierze się pod uwagę wartość zmienioną, poczynając od następnej instancji. Sąd Rejonowy miał także na uwadze treść § 6, która stanowi iż w sprawie cywilnej, w której kosztami procesu został obciążony przeciwnik procesowy strony korzystającej z pomocy udzielonej przez adwokata ustanowionego z urzędu, koszty, o których mowa w § 2, sąd przyznaje po wykazaniu bezskuteczności ich egzekucji, Sąd zasądził koszty należne pełnomocnikowi z urzędu od strony pozwanej.

Na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. Sąd Rejonowy nadał wyrokowi w części zasądzającej świadczenie pieniężne w postaci odszkodowania w wysokości miesięcznego wynagrodzenia rygor natychmiastowej wykonalności.

Ponieważ świadkowie stawili się w Sądzie raz, sprawy były bowiem prowadzone łącznie, a więc rzeczywiste koszty ich stawiennictwa były związane z jednorazowym stawiennictwem na jednym terminie, Sąd Rejonowy zasądził te koszty solidarnie od S. M. jako osoby fizycznej prowadzącej działalność gospodarczą oraz od pozwanej osoby prawnej, której prezesem jest S. M..

Sąd I instancji nakazał ponadto pozwanym uiścić na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Radomsku koszty sądowe w postaci opłaty od pozwów oraz zwrócić koszt wyplaconych na rzecz świadków kosztów dojazdu, które to koszty dojazdu zostały tymczasowo uiszczone ze środków Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Radomsku.

Powyższy wyrok, zaskarżył w zakresie pkt I. 1, 2, 6, 7, 8 oraz pkt II. 1, 2, 6, 7, 8 apelacją pełnomocnik pozwanych. Wyrokowi zarzucił:

1. obrazę przepisów postępowania, która miała wpływ na wynik sprawy - art 233 § 1 k.p.c. poprzez niewłaściwą ocenę całości zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, która w przedmiotowej sprawie przybrała charakter dowolnej i sprzecznej ze wskazaniami wiedzy, logiki i doświadczenia życiowego w zakresie, w jakim Sąd I instancji:

- przyjął, że „powódka była (...) przekonana, że urlop kończy się jej w dniu 26 lutego 2021 r.” (k. 6 - uzasadnienia wyroku), w sytuacji gdy ustalenia powyższe stoją w sprzeczności z dokumentacją znajdującą się w aktach osobowych powódki załączonej do akt sprawy a także sprzeczne są z pozostałymi dowodami w postaci zeznań świadka A. M. i pozwanego, z których wynika iż powódka złożyła pisemny wniosek do pracodawcy o udzielenie jej urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego w związku z urodzeniem dziecka i samodzielnie określiła okres planowanego urlopu, określając jego datę-kończącą na 23 lutego 2021 r. (dowód: wniosek powódki z 26 lutego 2020 r. - akta osobowe załączone do akt sprawy)
- dowolnie i niezasadnie przyjął, iż szczepienie dziecka powódki ustalone zostało z wyprzedzeniem (styczeń 2021 r) na dzień 24 lutego 2021 - czyli na dzień stawienia się powódki do pracy po urlopie macierzyńskim - w sytuacji gdy ze zgromadzonego materiału dowodowego taki fakt nie wynika, a przeciwnie pozostałe dowody wskazują, iż do dnia 23 lutego 2021 r. i godzinach wczesnorannych dnia 24 lutego 2021 r. (przed rozmową telefoniczną z pracodawcą), powódka nie miała umówionej wizyty na szczepienie dziecka, ani też nie posiadała zaświadczenie lekarskiego stwierdzającego niezdolność do pracy. Takie dokumenty zostały pozyskane przez powódkę później i miały stanowić jej obronę przed rozwiązaniem umowy o pracę. Natomiast w dniu 23 lutego 2021 r- powódka miała stawić się do pracy a wcześniej przejść wymagane badania lekarskie dopuszczające do pracy, czego nie uczyniła. - dowolnie przyjął, iż powódka wniosła o udzielenie jej urlopu na żądanie (bez wymaganych badań potwierdzających zdolność powódki do pracy), w sytuacji gdy sprzeczne w tym zakresie są zeznania A. M., która rozmawiała z powódką na temat jej nieobecności w pracy, a także fakt nie zgłoszenia takiego wniosku potwierdził pracodawca
- niezasadnie zasądził roszczenie z tytułu "nagrodzenia za marzec 2021 r. r i kwiecień 2021

r. - pkt 1.2 i II 2 w kwocie 1.400 zł i 5.600 zł w sytuacji gdy powódka w tym okresie przebywała na zwolnieniu lekarskim i nie mogła świadczyć pracy (zasilek chorobowy). Powódka w toku rozprawy przyznała, iż w w/w okresie przebywała na zwolnieniu lekarskim (niesporne)

- niezasadnie przyjął, że powódka złożyła wniosek o urlop na żądanie, w sytuacji gdy wniosku takiego nie złożyła, lecz przyznała w rozmowie, że zapomniała o dacie powrotu do pracy, a poza wszelką wątpliwością, do rozmowy o urlopie na żądanie nie doszło pomiędzy stronami stosunku pracy - tak więc pracodawca nie miał możliwości ustosunkować się do takiego żądania powódki. W przedmiotowej sprawie powódka nie złożyła wniosku o urlop i nie uzyskała zgody pracodawcy - w tej kwestii. Tym samym wbrew ustaleniom Sądu - istniały w przedmiotowej sprawie powody do natychmiastowego rozwiązania z powódką umowy o pracę w trybie art 52 k.p.
- niezasadnie rozliczył koszty postępowania w sprawie, a w tym zakresie nie obciążył powódki żadnymi kosztami procesu, pomimo iż powództwo było znacząco wygórowane i zawierało roszczenia niezasadne w konsekwencji przed wydaniem wyroku cofnięte, w sytuacji gdy powódka już przed datą pierwszej rozprawy była reprezentowana przez wskazanego imiennie pełnomocnika z urzędu, który dopiero na ostatniej rozprawie poprzedzającej wydanie wyroku i wskutek poczynionej sugestii Sądu I instancji zmodyfikował powództwo w zakresie, w którym Sąd umorzył postępowanie w sprawie. Ponieważ obie strony na tym samym etapie postępowania były reprezentowane przez pełnomocników, rozliczenie kosztów postępowania i obciążenie nimi jedynie pracodawcę jest niewłaściwe i koszty te winny być stosunkowo rozliczone pomiędzy stronami natomiast koszty pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu winny być zasądzone i wypłacone z funduszu Skarbu Państwa.

Pełnomocnik pozwanych wniósł o:

I. zmianę zaskarżonego rozstrzygnięcia i oddalenie powództwa w całości,

2. zasądzenie od powódki na rzecz strony pozwanej kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm prawem przepisanych,
3. o nieobciążanie pozwanego kosztami postępowania odwoławczego

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik powódki wniósł o oddalenie apelacji w całości oraz zasądzenie zwrotu kosztów zastępstwa adwokackiego świadczonego na rzecz powódki z urzędu.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Ustalony przez Sąd Rejonowy stan faktyczny Sąd Okręgowy akceptuje i przyjmuje za własny na potrzeby rozpoznania apelacji.

Apelacja w zakresie roszczenia głównego tj. odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę nie zasługuje na uwzględnienie.

Zasadniczym zarzutem wywiedzionej przez stronę pozwaną apelacji był zarzut dokonania przez Sąd Rejonowy błędnych ustaleń faktycznych, na skutek błędnej oceny zgromadzonych w sprawie dowodów, co miało wpływ na treść rozstrzygnięcia poprzez bezzasadne przyjęcie, że do rozwiązania stosunku pracy nie doszło w trybie art. 52 k.p. Apelujący podniósł, że powódka po urlopie macierzyńskim nie stawiała się bez usprawiedliwienia do pracy, gdyż zapomniała o terminie powrotu do pracy, o czym świadczy fakt nie przeprowadzenia przez nią badań lekarskich, pomimo otrzymania stosownego skierowania, co uzasadniało rozwiązanie stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym. Jednocześnie apelujący zaprzeczył, aby powódka wystąpiła do pracodawcy o udzielenie jej urlopu na żądanie.

Sąd Okręgowy nie podziela tak sformułowanych zarzutów. Dla skuteczności zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., nie można poprzestać na stwierdzeniu, że dokonane ustalenia faktyczne są wadliwe. Niezbędne jest bowiem wskazanie konkretnych przyczyn, które dyskwalifikują postępowanie sądu w zakresie ustaleń. Skarżący powinien zwłaszcza wskazać, jakie kryteria oceny zostały naruszone przez sąd przy analizie konkretnych dowodów, uznając brak

ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłuszne im taką moc przyznając (zob. postanowienie SN z dnia 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00, Lex nr 52753, wyrok SN z dnia 6 lipca 2005 r., III CK 3/05, Lex nr 180925). Samo przeświadczenie skarżącego, iż zgromadzony w sprawie materiał należało ocenić w odmienny sposób, co w efekcie skutkowało winno dokonaniem odmiennych ustaleń faktycznych - nie może być uznane za wystarczające dla stwierdzenia naruszenia przez Sąd treści art. 233 § 1 k.p.c.

Wbrew twierdzeniom skarżącego, Sąd Rejonowy dokonał prawidłowej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. W swych rozważaniach odniósł się do poszczególnych dowodów, wskazując którym dowodom nie dał wiary i dlaczego. W szczególności dlaczego nie dał wiary zeznaniom świadka A. M. oraz pozwanego w kwestii trybu rozwiązania umów o pracę.

Za chybiony zatem należy uznać zarzut pełnomocnika pozwanych, że rozwiązanie stosunków pracy z powódką nastąpiło w trybie dyscyplinarnym na podstawie art. 52 k.p. W aktach osobowych powódki brak pism rozwiązujących z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia. Za to znajdują się pisma o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, z potwierdzeniem doręczenia tych pism powódce. Świadek A. M. (księgowa pozwanych) przyznała, że sporządziła pisma o rozwiązaniu z powódką umów o pracę za wypowiedzeniem, a nie bez wypowiedzenia i to te pisma zostały przez pracodawcę podpisane, a następnie doręczone powódce pocztą. Okoliczność, że nastąpiło to przez pomyłkę, gdyż intencją pracodawców — jak wynika z zeznań A. M. - było rozwiązanie z powódką umów o pracę w trybie dyscyplinarnym, z uwagi na nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy, nie ma znaczenia dla sprawy. Rozwiązanie umowy o pracę wymaga formy pisemnej. Nie doręczenie powódce pisma o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, wyklucza ustanie w takim trybie umowy o pracę. Wydanie powódce świadectw pracy ze wskazaniem art. 52 k.p. jako podstawy prawnej rozwiązania umowy o pracę, nie może zastąpić oświadczenia pracodawcy na piśmie o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia i tym samym doprowadzić do zmiany trybu rozwiązania umowy o pracę, jak chcą pozwani. Ze złożonych do akt sprawy dokumentów w postaci pisma o rozwiązaniu umowy o pracę z 24 lutego 2021 roku wynika jednoznacznie, że pozwani złożyli na piśmie powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za "powiedzeniem".

Skoro zatem strona pozwana nie udowodniła, aby do rozwiązania z powódką umów o pracę doszło w trybie dyscyplinarnym, do rozważenia pozostaje zasadność dokonanego powódce wypowiedzenia umów o pracę. Pozwani w piśmie z 24 lutego 2021 roku jako przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę wskazali nie podjęcie pracy po urlopie macierzyńskim oraz brak kontaktu z zakładem pracy.

Jednocześnie z pisma sporządzonego przez pozwanego S. M. w tej samej dacie co "powiedzenie tj. z 24 lutego 2021 roku wynika, że powódka po urlopie macierzyńskim w dniu 24 lutego 2021 roku o godz. 8.20 kontaktowała się ze swoim pracodawcą telefonicznie. Po"^owsze zaprzecza zatem zasadności wymienionej w przyczynie rozwiązania stosunku pracy w postaci braku kontaktu z zakładem pracy. Zważywszy, że S. M., z którym telefonicznie w dniu 24 lutego 2021 roku kontaktowała się powódka, jest także Prezesem Zarządu Spółki z o.o. M. (...) uprawnionym do reprezentacji Spółki należy uznać, że powódka w dniu 24 lutego 2021 roku skontaktowała się z każdym ze swoich pracodawców.

Kolejną wskazaną w wypowiedzeniu przyczyną był fakt nie podjęcia przez powódkę pracy po urlopie macierzyńskim. Bezsprzecznym w sprawie jest, że powódka takiej pracy nie podjęła.

Nie każda jednak nieobecność pracownika w pracy uzasadnia rozwiązanie z nim umowy. Taką nieobecnością jest tylko nieobecność nieusprawiedliwiona. Tymczasem nieobecności powódki w pracy w dniu 24 lutego 2021 roku za taką uznać nie można. Powódka bowiem od dnia 24 lutego 2021 roku do kwietnia 2021 roku- jak wynika z zaświadczeń lekarskich - była niezdolna do pracy w związku z chorobą.

Zgodnie z art. 41 KP pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że jest to przepis szczególny, ustanawiający ochronę przed dokonaniem pracownikowi wypowiedzenia umowy o pracę,

a warunkiem tej ochrony jest nieobecność pracownika w pracy spowodowana urlopem lub inną usprawiedliwiającą tę nieobecność przyczyną (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 marca 2017 r., III PK 84/16).

Wśród usprawiedliwionych okresów nieobecności w pracy w art. 53 § 1 pkt 1 k.p. wymieniony jest okres niezdolności do pracy wskutek choroby. Jest to zdarzenie uniemożliwiające stawienie się do pracy i jej świadczenie, usprawiedliwiające nieobecność w pracy w rozumieniu art. 41 KP. Taki pracownik nie ma faktycznej zdolności psychofizycznej do wykonywania pracy, a pracodawca nawet w sytuacjach nagłych nie może od niego żądać spełnienia świadczenia. Inaczej rzecz ujmując, przyczyną nieobecności pracownika w pracy w razie zaistnienia takiej sytuacji jest - nie już korzystanie z dnia wolnego - lecz niezdolność do świadczenia pracy,

Okres ochronny przewidywany w art. 41 KP rozpoczyna się z chwilą powstania przesłanki zakazu wypowiedzenia, tj. nieobecności pracownika w pracy z powodu choroby czyniącej go niezdolnym do pracy lub zaprzestania świadczenia pracy z tej samej przyczyny. W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego (por. np. uchwałę pełnego składu Izby Administracyjnej, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 1993 r., 1 PZP 68/92, OSNC 1993 nr 9, poz. 140; wyrok sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 1997 r., I PKN 366/97, OSNAPiUS 1998 nr 17, poz. 505; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 lutego 2003 r., I PK 69/02, Pr. Pracy 2003 nr 10, s. 33 czy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 2010 r., II PK 343/09) przyjmuje się, że jest to przepis szczególny, ustanawiający ochronę przed dokonaniem pracownikowi wypowiedzenia umowy o pracę, a warunkiem tej ochrony jest nieobecność pracownika w pracy spowodowana np. chorobą. Jednocześnie zakazuje on dokonywania wypowiedzenia umowy o pracę w czasie nieobecności pracownika w pracy, a nie w czasie istnienia przyczyny usprawiedliwiającej nieobecność. Niezdolność do pracy z powodu choroby jest przyczyną usprawiedliwiającą nieobecność pracownika w pracy, sama jednak niezdolność do pracy nie zastępuje i nie przesądza o nieobecności w pracy. Omawiany przepis łączy zatem zakaz wypowiedzenia umowy o pracę z faktyczną nieobecnością pracownika w pracy. Przez obecność w pracy należy rozumieć stawienie się pracownika do pracy i świadczenie pracy, a więc wykonywanie obowiązków wynikających z umowy o pracę lub też gotowość do jej wykonywania. Wykonywanie pracy jest aktywną formą obecności pracownika w pracy i sam fakt wykonywania obowiązków pracowniczych z reguły przemawia przeciwko późniejszym twierdzeniom pracownika o jego niezdolności do pracy. Natomiast w rozumieniu art. 41 KP nie jest „obecnością w pracy” - obecność pracownika w zakładzie pracy bez wykonywania pracy, np. przyście pracownika w celu złożenia zaświadczenia lekarskiego, czy też w celu pójścia do lekarza zakładowego ze względu na zły stan zdrowia, a także przerwanie świadczenia pracy z powodu choroby (por. uzasadnienie uchwały pełnego składu Izby Administracyjnej, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 1993 r., 1 PZP 68/92).

Powódka zarówno w dniu sporządzenia pisma o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem tj. 24 lutego 2021 roku jak i w dacie jego doręczenia (marzec 2021 rok) była niezdolna do pracy wskutek choroby. W tym okresie nie była w pracy i nie świadczyła pracy, co w myśl art. 41 k.p. uniemożliwiało pracodawcy skuteczne rozwiązanie z nią stosunku pracy za wypowiedzeniem.

Okoliczność, że powódka w dniu 24 lutego 2021 roku — przed otrzymaniem zwolnienia lekarskiego — kontaktowała się telefonicznie z pracodawcą — nie świadczy o jej zdolności do pracy tego dnia. Przeczy temu — podnoszony zresztą przez samych pozwanych - fakt nie przedstawienia przez powódkę po urlopie macierzyńskim zaświadczenia lekarskiego o zdolności do pracy, pomimo otrzymania od pracodawcy skierowania na to badanie w trybie art. 229 § 2 KP. Należy podnieść, że pracodawca nie może dopuścić pracownika do pracy bez ważnego zaświadczenia lekarskiego o zdolności do pracy.

Powyższe czyni bezprzedmiotowym badanie, czy powódka w dniu 24 lutego 2021 roku zgłosiła pracodawcy wniosek o urlop na żądanie i czy taki urlop został jej udzielony.

Dla porządku jedynie należy przypomnieć, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego występuje dwugłos co do tego, czy pracownik może korzystać z urlopu wypoczynkowego po długotrwałej nieobecności chorobowej bez uprzedniego poddania się badaniu kontrolnemu.

Występują judykaty (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 9 marca 2011 r., II PK 240/10 z dnia 20 marca 2008 r., II PK 214/07) głozące, że w przypadku wcześniej zaplanowanego urlopu wypoczynkowego albo urlopu udzielanego bezpośrednio po urlopie macierzyńskim pracodawca nie musi kierować pracownika na badania kontrolne. Teza ta uzasadniana jest funkcją art. 229 2 KP. Chodzi o to, że badania odzwierciedlają zdolność pracownika do pracy. Skoro w okresie urlopu nie będzie ona świadczona, to nie ma przeszkód w udzieleniu urlopu wypoczynkowego.

Zgodnie natomiast drugą linią orzecniczą — do której Sąd w niniejszej sprawie się skłania - pracodawca ma obowiązek skierować pracownika na badania kontrolne po ponad 30dniowej chorobie, jeżeli pracownik bezpośrednio po zakończeniu zwolnienia chce skorzystać z urlopu „na żądanie”. Postulat ten wynika z założenia, że korzystanie z urlopu wypoczynkowego i niezdolność do pracy wykluczają się (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 28 października 2009 r., II PK 123/09, z dnia 29 października 2007 r., II PK 54/07 z dnia 18 maja

2006 -111 PK 26/06 z dnia 26 października 2016

III PK 9/16).

Niezdolność do pracy wyłącza bowiem możliwość korzystania z urlopu zgodnie z jego przeznaczeniem, w związku z czym udzielenie urlopu w okresie niezdolności do pracy jest niedopuszczalne, także wówczas, gdy pracownik wyraził na to zgodę (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1999 r., IPKN 350/99 OSNAPiUS 2001 nr 6, poz. 198 oraz z dnia 9 marca 2011 r., II PK 240/10 OSNP 2012 nr 9-10, poz. 113).

Otrzymanie przez powódkę zwolnienia lekarskiego obejmującego także dzień 24 lutego 2021 roku spowodowało bezskuteczność jej wniosku urlopowego. Analiza treści art. 165 KP oraz art. 166 k.p. prowadzi do wniosku, że niezdolność do pracy z powodu choroby uznaje za przeszkodę w rozpoczęciu urlopu wypoczynkowego oraz że okres choroby nie jest i nie może być okresem wykorzystywania urlopu wypoczynkowego. Tego rodzaju regulacja prawna jest w sposób oczywisty związana z celem urlopu, który jest jedną z instytucji zabezpieczających prawo pracownika do wypoczynku (art. 14 KP), gwarantowane w art. 66 Konstytucji. Nie ma więc podstaw, aby twierdzić, że urlopu wypoczynkowego w sytuacji opisanej w art. 163§ 3 KP- jak przyjął Sąd Rejonowy- pracodawca obowiązany jest udzielić pracownikowi także w sytuacji, w której udzielenie urlopu wypoczynkowego jest prawnie nieskuteczne, a taką jest niezdolność pracownika do pracy z powodu choroby. Tym samym obowiązek pracodawcy, o którym mowa w art. 163 § 3 KP, musi być rozumiany jako konieczność uwzględnienia wniosku pracownika co do terminu udzielenia urlopu wypoczynkowego, ale pod warunkiem że udzielenie w tym czasie urlopu wypoczynkowego jest prawnie dopuszczalne.

Zwolnienie lekarskie powoduje bezskuteczność nawet złożonego i zaakceptowanego wniosku urlopowego. Powyższe świadczy o prawidłowości wniosku, że pracodawca może udzielić pracownikowi urlopu tylko wówczas, gdy jest on zdolny do pracy. A contrario nie przedłożenie przez powódkę zaświadczenia o zdolności do pracy, wykluczało możliwość udzielenia jej urlopu na żądanie przez pracodawcę, jak trafnie zauważa apelujący. Nie było bowiem wiadomo, czy taki wniosek będzie skuteczny. Jak zresztą się okazało tego samego dnia po południu, w istocie powódka w dniu 24 lutego 2021 roku nie była zdolna do pracy wskutek choroby.

Strona pozwana nie zakwestionowała zatem przedłożonego przez powódkę zwolnienia lekarskiego, z którego wynika, że w okresie wypowiedzenia jej umów o pracę była niezdolna do pracy wskutek choroby.

Kontakt telefoniczny z pracodawcą w dniu 24 lutego 2021 roku, a nawet udanie się z dzieckiem na szczepienie tego dnia, nie oznacza zdolności do pracy powódki. Z zaświadczenia lekarskiego wynika bowiem, że niezdolność powódki do pracy nie wykluczała możliwości chodzenia. Lekarz wystawiający zwolnienie lekarskie uznał zaś, że stan zdrowia powódki uniemożliwił jej podjęcie pracy od początku dnia 24 lutego 2021 roku. Nie ma zatem znaczenia, czy powódka — jak twierdzi apelujący zapomniała, że w dniu 24 lutego 2021 roku zakończył jej się urlop macierzyński i dlatego kontaktowała się z pozwanymi. Istotnym jest tylko to, że w okresie "powiedzenia umów o pracę była niezdolna do pracy, co wykazała zaświadczeniem lekarskim.

Skoro zatem powódka już w dacie sporządzenia pisma o wypowiedzeniu jej umowy o pracę (24 luty 2021 rok) oraz w dacie doręczenia jej tych pisma (marzec 2021 rok) była niezdolna do pracy wskutek choroby, jak wynika z zaświadczenia lekarskiego, to wypowiedzenie powódce umów o pracę w okresie orzeczonej niezdolności do pracy, należy uznać za naruszające przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę tj. z art. 41 k.p. w zw. z art. 53 § 1 pkt 1 k.p., co czyni zasadnym roszczenie powódki o zasądzenie odszkodowania z art. 45§ 1 k.p.

Apelujący nie kwestionował wysokości ustalonego odszkodowania, które z uwagi na staż pracy powódki u pozwanych, odpowiadało wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia i zostało prawidłowo ustalone przez Sąd Rejonowy. Z tym że podstawą zasądzenia tego odszkodowania nie jest art. 58 k.p., jak błędnie wskazuje Sąd Rejonowy (ten dotyczy bowiem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia), ale art. 47¹ § k.p.

Reasumując Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację co do punktu I i II podpunkt 1 wyroku.

Apelacja zasługuje na uwzględnienie jedynie w zakresie zasądzenia przez Sąd Rejonowy na rzecz powódki wynagrodzenia za pracę za miesiąc marzec i kwiecień 2021 rok. Sąd Rejonowy zasądzając na rzecz powódki od pozwanych wynagrodzenie za w/w okres wyszedł ponad żądanie, co jest w świetle art. 321 k.p.c niedopuszczalne. Należy podnieść, że strona powodowa nie zgłosiła w pozwie, roszczenia o wynagrodzenie. W pozwie powódka domagała się li tylko zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy po podjęciu pracy na skutek przywrócenia do pracy. Na rozprawie w dniu 20 lipca 2021 roku pełnomocnik powódki wprowadził wniosek o zasądzenie na rzecz powódki od pozwanych wynagrodzenia za czas pozostawania w zatrudnieniu, tj. wynagrodzenie za pracę za okres do rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem za miesiąc marzec i kwiecień, ale taka zmiana w świetle art. 193 S 2¹ k.p.c. była niedopuszczalna. Zmiana powództwa w myśl bowiem tego przepisu może być dokonana jedynie w piśmie procesowym, z wyjątkiem spraw o roszczenia alimentacyjne. Bezskuteczne zatem jest rozszerzenie żądania pozwu zgłoszone ustnie przez pełnomocnika powódki do protokołu rozprawy.

Zgodnie z art. 321 1 KPC sąd nie może wyrokować co do przedmiotu, który nie był objęty żądaniem ani zasądzać ponad żądanie. Wynikająca z tego przepisu zasada związania sądu żądaniem ma dla procesu cywilnego fundamentalne znaczenie, jako podstawowy refleks naczelnej zasady dyspozycyjności i stojącej za nią autonomii woli stron. Do uchybienia tej regule dochodzi nie tylko wtedy, gdy sąd orzekł o czymś więcej niż było objęte żądaniem (plus) lub o czymś innym (aliud), lecz także – a fortiori – gdy orzekł w przedmiocie nieobjętym żądaniem (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 2014 r., III CNP 36/13, i z dnia 6 września 2017 r., I CNP 28/17).

Z uwagi na powyższe Sąd Okręgowy na podstawie art. 355 k.p.c w zw. z art. 321 § 1 k.p.c umorzył postępowanie o wynagrodzenie za pracę, uznając że wydanie wyroku w tym zakresie było niedopuszczalne z uwagi na brak skutecznie zgłoszonego przez zawodowego pełnomocnika żądania. Ta sama argumentacja dotyczy pkt I i II podpunkt 5 wyroku (roszczenie o ponowne przeliczenie urlopu). Z uwagi jednak na to, że te punkty wyroku, wobec oddalenia powództw, nie były objęte apelacją, Sąd Okręgowy w tym zakresie nie może wyrokować.

Na marginesie należy dodać, że rację ma apelujący, iż wynagrodzenie należałoby się powódce w przypadku wykonywania pracy. Tymczasem w miesiącu marcu 2021 roku i kwietniu 2021 roku powódka nie świadczyła pracy, gdyż była niezdolna do pracy.

Na uwzględnienie zasługują zarzuty apelacji dotyczące kosztów procesu zawartych w pkt I i II podpunkt 6 i 7. Sąd II instancji nie badał natomiast rozstrzygnięcia o kosztach zawartych w pkt III wyroku, wobec ich nie zaskarżenia.

W przedmiotowej sprawie brak było podstaw do obciążenia w całości strony pozwanej kosztami procesu. Podstawę rozstrzygnięcia o kosztach winien stanowić art. 100 k.p.c.. A zatem strona pozwana winna być obciążona kosztami w zakresie przegranej części powództwa.

Na wstępie należy podnieść, że podstawą ustalenia kosztów zastępstwa procesowego dla pełnomocnika powódki było rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy

prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu z dnia 3 października 2016 r. (Dz.U. z 2016 r. poz. 1715) tj. z dnia 30 listopada 2018 r. (Dz.U. z 2019 r. poz. 68), a nie wskazane przez Sąd Rejonowy rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r., poz. 1800). Należy bowiem przypomnieć, że powódka miała ustanowionego pełnomocnika w osobie radcy prawnego z urzędu.

Należy podnieść, że strona powodowa przegrała sprawę w zakresie w jakim sprawa została umorzona z uwagi na cofnięcie pozwu w pkt I i II podpunkt 4 wyroku, a zatem w zakresie roszczenia o wydanie sprostowanego świadectwa pracy i o odszkodowanie za wydanie niewłaściwego świadectwa pracy. W przypadku pozwanego (...) Spółka z o.o. w R. odszkodowanie wynosiło 1050zł., co daje koszty zastępstwa w wysokości 135zł. (§ 8 pkt 2 w zw. z § 15 ust I pkt 2) powiększone o podatek VAT, a w przypadku S. M. - 4200zł., co daje koszty zastępstwa w wysokości 450zł. (§ 8 pkt 3 w zw. z § 15 ust 1 pkt 2) powiększone o podatek VAT. Pełnomocnikowi powódki należały się jeszcze koszty zastępstwa procesowego od roszczenie o sprostowanie świadectwa pracy, które w każdej ze spraw wynoszą 60zł. (§ 15 ust 1 pkt 3) powiększone o podatek VAT.

Łącznie z tytułu przegranych roszczeń należą się pełnomocnikowi powódki koszty zastępstwa:

1) w sprawie przeciwko pozwanemu (...) Spółce z o.o. w wysokości (60zł.

+135zł. 195 + VAT (44,85zł.) -239,85

2) w sprawie przeciwko S. M. w wysokości 627,30zł. (60zł. + 450zł. 510zł. + VAT (117,30zł.) = 627,30zł.

W sprawie, w której strona powodowa reprezentowana przez pełnomocnika z urzędu jest stroną przegrywającą, brak było podstaw do obciążenia nieuiszczonymi kosztami zastępstwa procesowego, strony pozwanej. W takiej sytuacji koszty zastępstwa procesowego strony przegrywającej obciążają Skarb Państwa.

Z tych względów Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 §1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok:

- w punkcie I podpunkt 6 w ten sposób, że kwotę 664,20zł. obniżył do kwoty 239,85zł.
- w punkcie 2 podpunkt 6 w ten sposób, że kwotę 1217,70zł. obniżył do kwoty 627,30zł.

Słusznie natomiast Sąd Rejonowy nie obciążył powódki kosztami procesu przypadającymi na nią z uwagi na przegranie sprawy, gdyż powódka uległa tylko co do nieznacznej części swoich roszczeń.

Co do punktu I i II podpunkt 2 wyroku (wynagrodzenie)strona powodowa pomimo zmiany wyroku i umorzenia postępowania nie jest stroną przegrywającą, z uwagi na wyjście przez Sąd Rejonowy w tym zakresie ponad żądanie. To samo dotyczy punktu I i II podpunkt 5 wyroku.

Powódka nie jest też stroną przegrywającą w zakresie umorzonego przez Sąd Rejonowy roszczenia o wynagrodzenie za okres pozostawania bez pracy (pkt I i II podpunkt 3 wyroku). Umorzenie postępowania w tym zakresie było bowiem spowodowane zmianą żądania pozwu z przywrócenia do pracy na odszkodowanie. W związku z tą przedmiotową zmianą powództwa bezprzedmiotowe było orzekanie o w/w wynagrodzeniu, z uwagi na rezygnację powódki z przywrócenia do pracy. Powyższe roszczenia o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy zostało zastąpione roszczeniem o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

Powódka co do tego roszczenie sprawę wygrała. Zgodnie z § 15 ust 1 pkt I rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu z dnia 3 października 2016 r. opłaty wynoszą w sprawach z zakresu prawa pracy o nawiązanie umowy o pracę, uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, przywrócenie do pracy lub ustalenie sposobu ustania stosunku pracy - 90 zł. Również w sprawie o odszkodowanie, którego pracownik dochodzi na podstawie art. 45 KP ma zastosowanie stawka z § 15 ust 1 pkt 1, a nie z pkt 2 ust 1 § 15 cytowanego wyżej rozporządzenia, uzależniający

wysokość kosztów zastępstwa procesowego od wartości przedmiotu sporu. Takie stanowisko jest ugruntowane w orzecznictwie Sądu Najwyższego (tak por. Postanowienie Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 28 czerwca 2012 r. II PZ 12/12.). Z tych względów pełnomocnikowi powódki od spraw o odszkodowanie dochodzone na podstawie art. 45 KP należały się koszty zastępstwa procesowego w wysokości 90zł. powiększone o stawkę VAT czyli 110,70zł. Powyższe legło u podstaw zmiany zaskarżonego wyroku w pkt I i II podpunkt 7. Należy podnieść, że koszty zastępstwa procesowego z racji wygrania sprawy przez powódkę zasądza się od strony przegrywającej na rzecz strony wygrywającej, czyli powódki a nie jej pełnomocnika, jak to zrobił sąd Rejonowy, co wynika z art. 98 k.p.c. Radcy prawnemu ustanowionemu z urzędu zgodnie z art. 122 § 1 k.p.c. przysługuje natomiast prawo z wyłączeniem strony — ściągnięcia sumy należnej mu tytułem wynagrodzenia i zwrotu wydatków z kosztów zasądzonych na rzecz tej strony od przeciwnika. Przeciwnik nie może czynić żadnych potrąceń, z wyjątkiem kosztów nawzajem mu przyznanych od strony korzystającej z pomocy prawnej z urzędu.

O kosztach postępowania apelacyjnego Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. obciążając w całości nimi stronę pozwaną jako stronę przegrywającą. Zmiana wyroku była podyktowana li tylko naruszeniem przez Sąd Rejonowy art. 321 k.p.c., a nie przegraniem przez powódkę sprawy oraz błędnym rozliczeniem kosztów procesu. Jednocześnie pełnomocnik złożył wniosek o przyznanie kosztów nieopłaconej pomocy prawnej i oświadczył, że opłata nie została zapłacona w całości ani w części.

Zgodnie z § 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 r koszty nieopłaconej pomocy prawnej obejmują opłaty oraz niezbędne i udokumentowane wydatki radcy prawnego ustanowionego z urzędu. W przedmiotowej sprawie koszty te (koszty dojazdu na rozprawę, nadanie korespondencji, zakup biletu parkingowego) wyniosły, zgodnie ze spisem -154,29zł. Wydatki te były niezbędne do prowadzenia sprawy i zostały wystarczająco udokumentowane w spisie kosztów, dlatego Sąd w całości je uwzględnił. Z tym, że wydatki te Sąd podzielił pomiędzy pozwanych w równych częściach czyli po 77,15zł. Opłatę za prowadzenie sprawy w postępowaniu apelacyjnym Sąd Okręgowy ustalił na podstawie § 16 ust 1 pkt 1 cyt. wyżej rozporządzenia. Zgodnie z tym przepisem wynoszą przed sądem okręgowym - 50% opłaty, a jeżeli w pierwszej instancji sprawy nie prowadził ten sam radca prawny - 75% opłaty, w obu przypadkach nie mniej niż 60 zł. W przedmiotowej sprawie opłata wyniosła zatem 60 zł. i została powiększona o podatek VAT, co dało kwotę 73,80zł.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy zasądził od pozwanych na rzecz powódki po 150,95zł. tytułem zwrotu kosztów procesu za II instancję (pkt 3 wyroku).

Sąd Okręgowy z urzędu na podstawie art. 350 k.p.c sprostował oczywistą omyłkę w punkcie II podpunkt 4 wyroku w zakresie nazwy pozwanego (pkt 4 wyroku)