



Sygn. akt II PSKP 38/22

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 października 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Halina Kiriło (przewodniczący)
SSN Maciej Pacuda
SSN Romualda Spyt (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa M. P.
przeciwko M. spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W.
o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 26 października 2022 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie
z dnia 25 listopada 2019 r., sygn. akt XXI Pa 611/18,

- 1. odrzuca skargę kasacyjną w części dotyczącej umorzenia postępowania w zakresie roszczeń związanych ze świadectwem pracy;**
- 2. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 1. w części oddalającej powództwo i zasądza dodatkowo od M. spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na rzecz M. P. kwotę 8503,62 (osiem tysięcy pięćset trzy 60/100) zł;**
- 3. oddala skargę kasacyjną w pozostałej części;**
- 4. koszty postępowania między stronami wzajemnie znosi;**

5. zasądza od Skarbu Państwa - Sądu Okręgowego w Warszawie na rzecz radcy prawnego J. L. kwotę 2700 (dwa tysiące siedemset) zł tytułem zwrotu kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powodowi w postępowaniu kasacyjnym, powiększoną o stawkę podatku od towarów i usług.

UZASADNIENIE

M. P. w pozwie z dnia 26 września 2016 r. skierowanym przeciwko M. sp. z o.o. w W., odwołując się od rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, wniósł o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy.

W piśmie z 8 września 2017 r. wniósł o przywrócenie do pracy, zasądzenie od strony pozwanej kwoty 12.755,43 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy oraz zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, ewentualne o zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda następujących kwot: kwoty 12.755,43 zł tytułem odszkodowania w wysokości odpowiadającej okresowi wypowiedzenia; kwoty 12.755,43 zł tytułem wynagrodzenia za czas wypowiedzenia; kwoty 12.755,43 zł tytułem odprawy. Ponadto wniósł o anulowanie świadectwa pracy z dnia 20 września 2016 r. i wydanie nowego świadectwa pracy oraz zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda kosztów procesu.

Na rozprawie 7 lutego 2018 r. M. P. ostatecznie sprecyzował roszczenie w ten sposób, że cofnął roszczenie o sprostowanie świadectwa pracy z dnia 20 września 2016 r. oraz zobowiązanie strony pozwanej do odprowadzenia do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych składek emerytalno-rentowych za okres od grudnia 2014 r. do września 2017 r. Ponadto podtrzymał powództwo w zakresie wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy, tj. za lata 2014-2018 w kwocie 174.324,21 zł, o przywrócenie do pracy, o odszkodowanie na rzecz osoby trzeciej w wysokości 26.447,10 zł, o zadośćuczynienie w kwocie 50.000 zł, o zobowiązanie strony pozwanej do uiszczenia składek na rzecz związku zawodowego oraz o sprostowanie świadectwa pracy z 16 września 2014 r.

Postanowieniem z 5 czerwca 2018 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy-Żoliborza w Warszawie stwierdził swoją niewłaściwość w zakresie roszczenia o zadośćuczynienie w wysokości 50.000 zł, odszkodowania w wysokości 26.447,10 zł oraz zapłaty kwoty 900 zł i sprawę przekazał do rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Warszawie.

Sąd Rejonowy dla Warszawy-Żoliborza w Warszawie, wyrokiem z 19 czerwca 2018 r., zasądził od M. sp. z o.o. w W. na rzecz M. P. kwoty po 4251,81 zł brutto miesięcznie tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy za okres od 17 września 2014 r. do 28 kwietnia 2016 r.; umorzył postępowanie w zakresie roszczenia o wydanie świadectwa pracy oraz w zakresie składek ZUS; oddalił powództwo w pozostałym zakresie oraz orzekł o kosztach postępowania.

Sąd Okręgowy w Warszawie, wyrokiem z dnia 25 listopada 2019 r., zmienił zaskarżony przez obie strony wyrok w ten sposób, że zasądził od M. spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na rzecz M. P. kwotę 4.251,81 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, a w pozostałym zakresie oddalił powództwo oraz oddalił apelację powoda i pozwanej w pozostałym zakresie.

W sprawie ustalono, że M. P. był zatrudniony w M. sp. z o.o. w W. od 17 września 2002 r., ostatnio (od 30 kwietnia 2004 r.), na czas nieokreślony, na stanowisku kierowcy autobusu. W piśmie z 16 września 2014 r. pozwana złożyła mu oświadczenie woli o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy pracodawca wskazał ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych polegające na niedostarczeniu w terminie dokumentu - prawa jazdy, wymaganego do wykonywania pracy na stanowisku kierowcy autobusu. W dacie rozwiązania umowy o pracę M. P., urodzony się 28 marca 1953 r., nie korzystał z ochrony przedemerytalnej. W dniu 16 września 2014 r., kiedy otrzymał pismo rozwiązujące umowę o pracę, wiek emerytalny dla mężczyzn urodzonych w okresie od 1 stycznia 1953 r. do 31 marca 1953 r. wynosił co najmniej 66 lat i 9 miesięcy. M. P. 16 września 2014 r. miał ukończone 61 lat i 6 miesięcy, a zatem do osiągnięcia wieku emerytalnego brakowało mu jeszcze 5 lat i 3 miesiące.

Wyrokiem z dnia 23 października 2015 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy-Żoliborza w Warszawie przywrócił powoda do pracy u strony pozwanej na

poprzednie warunki pracy i płacy. Orzeczenie stało się prawomocne 28 kwietnia 2016 r.

Dzień po uprawomocnieniu się wyroku przywracającego do pracy, tj. 29 kwietnia 2016 r., powód stawiał się w dziale kadr w Oddziale Spółki „K.”, celem zgłoszenia gotowości do podjęcia pracy. Został wówczas poinformowany, że powinien udać się do centralnego działu kadr mieszczącego się przy ul. [...] w W., gdzie uzyska informację o niezbędnych formalnościach, które musi dopełnić w związku powrotem do wykonywania obowiązków służbowych. Pracownica działu kadr Oddziału „K.” odmówiła przyjęcia od powoda pisma, w którym zgłaszał gotowość do podjęcia pracy, wraz z jego załącznikami w postaci odpisów wyroków Sądu Rejonowego i Sądu Okręgowego.

W dniu 2 maja 2016 r. M. P. ponownie zgłosił gotowość do podjęcia pracy tym razem kierownikowi działu kadr Oddziału Spółki „K.” – W. W.. W. W., podobnie jak poprzednio, poinformował pracownika o konieczności udania się do działu kadr przy ul. [...] w celu dopełnienia formalności związanych z przywróceniem do pracy. W. W. podczas trzech rozmów telefonicznych przeprowadzonych z M. P. informował go o konieczności stawienia się w centralnym dziale kadr przy ul. [...]. M.P. za każdym razem odmawiał udania się do wskazanego miejsca, twierdząc, że jego ostatnim miejscem pracy był Oddział „K.” i w jego przekonaniu to ten Oddział powinien przyjąć go do pracy. Dnia 18 maja 2016 r., podczas jednej z rozmów telefonicznych, kierownik działu kadr poinformował powoda, że przed przywróceniem do pracy zobowiązany jest wykonać badania kontrolne i w tym celu powinien odebrać skierowanie.

W związku z brakiem dopełnienia formalności umożliwiających przywrócenie pracownika do pracy, w tym w szczególności przedstawienia orzeczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy na stanowisku kierowcy autobusowego oraz aktualnego prawa jazdy, strona pozwana skierowała do powoda pismo, w którym poinformowała, że oczekuje, że stawi się do pracy w nieprzekraczalnym terminie do 15 czerwca 2016 r., po uprzednim dopełnieniu wymaganych formalności.

M. P. po otrzymaniu powyższego pisma zwrócił się do Okręgowego Inspektoratu Pracy, który to 6 i 11 lipca 2016 r. przeprowadził kontrolę w Spółce. W

czasie kontroli stwierdzono, że M. P. dopiero po interwencji inspektora pracy - 7 lipca 2016 r. stawiał się w siedzibie M. sp. z o.o. przy ul. [...] w W. w dziale kadr celem odbioru skierowania na przeprowadzenie badań kontrolnych i okazania ważnego prawa jazdy. Z treści notatki pokontrolnej wynika, że do czasu zakończenia kontroli nie wykonał niezbędnych badań.

W dniu 17 sierpnia 2016 r. M. P. otrzymał orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na stanowisku kierowcy autobusu. Powyższy dokument przesłał do pracodawcy za pośrednictwem faxu.

Pismem sporządzonym 19 sierpnia 2016 r., skierowanym do prezesa pozwanej, M. P. poinformował o uzyskanym orzeczeniu oraz o chęci spotkania. Prosił jednocześnie o wskazanie terminu i udzielenie dalszych dyspozycji odnośnie do podjęcia pracy.

Podczas jednej z rozmów telefonicznych z sekretarką zarządu M. P. został poinformowany o konieczności załatwiania wszelkich spraw pracowniczych w dziale kadr.

W okresie od 18 do 31 sierpnia 2016 r. M. P. nie stawiał się w miejscu świadczenia pracy i nie usprawiedliwił swojej nieobecności.

W piśmie, doręczonym M. P. 15 września 2016 r., pozwana złożyła oświadczenie woli o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy wskazano ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, tj. nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy od 18 sierpnia 2016 r.

Sąd Okręgowy uznał, że skoro powód prawomocnym wyrokiem Sądu został przywrócony do pracy, to uzasadnione jest jego roszczenie o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. Jednakże, że Sąd Rejonowy błędnie przyjął, że powodowi należy się wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy. Sąd Rejonowy niewłaściwie uznał bowiem, że powód w chwili rozwiązania z nim stosunku pracy, tj. 16 września 2014 r., był w okresie ochronnym wynikającym z art. 39 k.p.

Sąd Okręgowy podkreślił, że w okresie od 18 do 31 sierpnia 2016 r. powód nie stawiał się w miejscu świadczenia pracy i nie usprawiedliwił swojej nieobecności, czego nie kwestionował, ale twierdził, że wynikało to z zachowania pracodawcy,

który uniemożliwiał mu stawienie się do pracy, a ponadto oczekiwał na odpowiedź prezesa Spółki na swoje pismo z 19 sierpnia 2016 r. Jednakże, w ocenie Sądu, ustalone fakty nie potwierdziły stanowiska powoda. Powód miał świadomość, że po uzyskaniu orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do wykonywania pracy u pozwanej miał obowiązek zgłosić się do działu kadr w celu przydzielenia zadań i podjęcia pracy, a nie oczekiwać na instrukcje od prezesa Spółki. W takich okolicznościach roszczenie powoda o przywrócenie do pracy okazało się bezzasadne.

Powód zaskarżył powyższy wyrok skargą kasacyjną w części oddalającej powództwo i zarzucił:

a) naruszenie prawa materialnego polegające na:

(-) błędnym zastosowaniu art. 47 k.p. zamiast art. 57 k.p., przez zmianę wyroku Sądu pierwszej instancji i przyznanie powodowi wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w wymiarze miesięcznej pensji, tj. w kwocie 4.251,81 zł zamiast w wymiarze trzymiesięcznej pensji, tj. w kwocie 12.755,43 zł;

(-) błędnej wykładni art. 52 § 1 pkt 1 k.p., przez uznanie, że działania powoda, które stanowiły przyczynę rozwiązania przez stroną pozwaną umowy o pracę pismem z dnia 30 sierpnia 2016 r., istotnie wypełniały znamiona ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, mimo zgłaszania przez powoda gotowości powrotu do pracy,

b) naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 355 k.p.c. w związku z art. 203 § 1 k.p.c., przez uznanie, że powód cofnął powództwo w zakresie sprostowania świadectwa pracy z dnia 20 września 2016 r. i nieuchylenie punktu II. wyroku Sądu pierwszej instancji w zakresie roszczenia o sprostowanie świadectwa pracy.

Wskazując na powyższe podstawy, skarżący wniósł o uchylenie wyroku w zaskarżonej części oraz:

a) jego zmianę w punkcie 1. przez zastąpienie kwoty 4.251,81 zł kwotą 12.755,43 zł za okres 3 miesięcy;

b) jego zmianę przez zmianę punktu III. wyroku Sądu pierwszej instancji i przywrócenie powoda do pracy u pozwanej oraz przyznanie wynagrodzenia w kwocie po 4.251,81 zł za każdy miesiąc pozostawania powoda bez pracy,

począwszy od 16 września 2016 r. do dnia osiągnięcia wieku emerytalnego, tj. do dnia 28 marca 2018 r., łącznie 78.658,49 zł;

c) przekazanie do ponownego rozpatrzenia Sądowi pierwszej instancji powództwa w zakresie sprostowania świadectwa pracy z dnia 20 września 2016 r.;

d) zasądzenie na rzecz skarżącego kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych;

e) przyznanie pełnomocnikowi powoda wynagrodzenia za pomoc prawną świadczoną z urzędu w postępowaniu kasacyjnym, która w całości pozostaje nieopłacona.

Pozwana, w odpowiedzi na skargę, wniosła o odrzucenie skargi kasacyjnej w zakresie roszczenia o sprostowanie świadectwa pracy, oddalenie skargi kasacyjnej w pozostałym zakresie oraz zasądzenie od skarżącego na rzecz pozwanej kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Na wstępie podkreślić należy, że skarga skierowania przeciwko rozstrzygnięciu Sądu drugiej instancji w przedmiocie sprostowania świadectwa pracy podlega odrzuceniu, bowiem zgodnie z art. 398² § 2 pkt 2 k.p.c., skarga kasacyjna jest niedopuszczalna w sprawach dotyczących świadectwa pracy i roszczeń z tym związanych.

Przewidziane w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. przesłanki skorzystania przez pracodawcę z trybu rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych doczekały się licznych wypowiedzi judykatury. Za utrwalony należy uznać pogląd, w myśl którego użyte w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pojęcie „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” mieści w sobie trzy elementy: 1) bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego); 2) zawinienie obejmujące winę umyślną albo rażące niedbalstwo; 3) naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy.

Bezprawność zachowania pracownika jest rozumiana jako zachowanie

sprzeczne z obowiązującymi tego pracownika regułami wynikającymi z przepisów prawa pracy (ustaw, rozporządzeń wykonawczych do ustaw, regulaminu pracy, innych regulaminów wydanych przez pracodawcę), ewentualnie także umowy o pracę (zakresu obowiązków stanowiącego część treści stosunku pracy), które może polegać zarówno na działaniu, jak i na zaniechaniu. Sama bezprawność zachowania pracownika nie uzasadnia jeszcze rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 7 lutego 2008 r., II PK 162/07, OSNP 2009 nr 7-8, poz. 98; z dnia 10 marca 2015 r., II PK 105/14, LEX nr 1663403). Bezprawności musi bowiem towarzyszyć spełnienie dwóch pozostałych, wymienionych elementów.

Co do stopnia winy ukształtował się w orzecznictwie jednolity pogląd, że powinna ona przejawiać się nie tylko w umyślności (złej woli), lecz może się przejawiać także w rażącym niedbalstwie pracownika (por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPIUS 2000 nr 20, poz. 746; z dnia 11 września 2001 r., I PKN 634/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 381; z dnia 21 września 2005 r., II PK 305/04, Monitor Prawa Pracy - wkładka 2005 nr 12, s. 16; z dnia 27 października 2010 r., III PK 21/10, LEX nr 694249). Rażący charakter (niedbalstwa) przejawia się w wyjątkowo lekceważącym stosunku pracownika do jego obowiązków. Rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu (por. wyrok Sądu Najwyższego z 11 września 2001 r., I PKN 634/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 381).

Co do zagrożenia lub naruszenia istotnych interesów (majątkowych lub niemajątkowych) pracodawcy wypada z kolei podkreślić, że Sąd Najwyższy wielokrotnie wyjaśniał, że uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie musi być jedynie zawinione uchybienie pracownicze wywołujące istotną (znaczną) szkodę majątkową w mieniu pracodawcy. Taką przyczyną może być także zawinione działanie pracownika powodujące zagrożenie interesów pracodawcy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z

dnia 23 września 1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 396; z dnia 19 marca 1998 r., I PKN 570/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 163; OSP 1999 nr 7-8, poz. 131 z glosą A. Sobczyka oraz z dnia 16 listopada 2006 r., II PK 76/06 OSNP 2007 nr 21-22, poz. 312; z 9 lipca 2009 r., II PK 46/09, LEX nr 533035; z dnia 6 lipca 2011 r., II PK 13/11, LEX nr 952560; z dnia 24 lutego 2012 r., II PK 143/11, LEX nr 1217883). Interesu pracodawcy nie można zatem sprowadzać wyłącznie do szkód majątkowych oraz interesu materialnego. Pojęcie to obejmuje także elementy niematerialne, takie jak np. dyscyplina pracy czy poszanowanie przez pracowników renomy pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 2013 r., I PK 275/12, LEX nr 1380854).

Uwzględniając przedstawioną wykładnię i odnosząc ją do dokonanych w obecnej sprawie ustaleń faktycznych, mających wiążący charakter w postępowaniu kasacyjnym (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), Sąd Najwyższy uznaje za uzasadnione stanowisko Sądu drugiej instancji, zgodnie z którym przypisane powodowi zachowania (działania i zaniechania) spełniały przesłanki ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu powołanego przepisu.

Przede wszystkim w piśmie rozwiązującym stosunek pracy zarzucono powodowi nieusprawiedliwioną nieobecność nie tylko w jednym dniu – 18 sierpnia 2016 r., ale przez okres rozpoczynający się 18 sierpnia 2016 r. (powód do dnia doręczenia mu w dniu 15 września 2016 r. pisma rozwiązującego stosunek pracy nie stawiał się do pracy), co potwierdza podstawa faktyczna wyroku. Te argumenty, które skarżący przedstawia na uzasadnienie swojego twierdzenia, że naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (do których niewątpliwie należy nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy) nie miało charakteru ciężkiego, świadczą o czymś przeciwnym. Mianowicie powód z premedytacją nie stawiał się do pracy, mimo pouczenia go o obowiązku udania się do kadr celem faktycznego reaktywowania więzi pracowniczej i podjęcia obowiązków pracowniczych. Bezpodstawnie domagał się natomiast, aby to prezes Spółki zaangażował się w sprawę jego powrotu do pracy, oczekując od niego wskazania terminu i dyspozycji co do podjęcia pracy. Wcześniej zaś kwestionował skierowanie go do centralnego działu kadr, zamiast do działu kadr Oddziału „K.”. Zalecenie pracodawcy stawienia się do działu kadr, aby dopełnić formalności związanych z reaktywowaniem

stosunku pracy, nie może być kwalifikowane, jak chce tego skarżący, jako przeszkoda w podjęciu pracy leżąca po stronie pracodawcy. W zaleceniu tym nie było ani nic bezprawnego, ani też nie było ono bezzasadne, złośliwe, dokuczliwe. Wszak rozpoczęcie wykonywania obowiązków pracowniczych zwykle poprzedza dopełnienie formalności z tym związanych. Powód bezpodstawnie trwał zatem w uporze, domagając się interakcji ze strony prezesa pozwanej Spółki i kontestując kroki przedsięwzięte przez pracodawcę, realnie zmierzające do reaktywacji więzi pracowniczej. Prowadzi to do oceny, że to niczym nieuzasadnione wymagania powoda spowodowały jego nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy. Jego bezprawne zachowanie spowodowane zostało co najmniej rażącym niedbalstwem i zagrażało interesowi pracodawcy.

Natomiast usprawiedliwioną podstawę ma zarzut błędnego zastosowania art. 47 k.p. zamiast art. 57 k.p., co dotyczy wynagrodzenia za pracę z tytułu pozostawania bez pracy powiązanego z przywróceniem powoda do pracy na mocy wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Żoliborza w Warszawie z dnia 25 października 2015 r. (sygn. akt VII P 1501/14) w związku z rozwiązaniem z nim umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 k.p. w 2014 r. Pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia, po przywróceniu do pracy na podstawie art. 56 § 1 k.p., przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 3 miesiące i nie mniej niż za 1 miesiąc (art. 57 § 1 k.p.). Sąd drugiej instancji zasądził na rzecz powoda wynagrodzenie za jeden miesiąc, błędnie przywołując jako podstawę prawną rozstrzygnięcia art. 47 k.p. Przepis art. 57 § 1 k.p. jako regułę wprowadza zarówno dolną, jak i górną granicę wysokości wynagrodzenia. W tym pierwszym wymiarze wynosi ona 1 miesiąc. Oznacza to, że nawet jeżeli pracownik świadczył pracę krócej niż miesiąc, uprawniony jest do otrzymania miesięcznego wynagrodzenia. Górna granica wysokości wynagrodzenia określona została na 3 miesiące. Jeżeli zatem nawet pracownik pozostawał bez pracy dłużej, nie może otrzymać wyższego wynagrodzenia. W ocenie Sądu Najwyższego, powodowi przysługiwało wynagrodzenie za okres 3 miesięcy, skoro czas pozostawania bez pracy wynosił ponad 3 miesiące.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Najwyższy orzekł na podstawie art. 398⁶ §

3 w związku z art. 398⁶ § 2 k.p.c. w zakresie roszczenia związanego ze sprostowaniem świadectwa pracy, na podstawie art. 398¹⁶ k.p.c. - w zakresie wysokości wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy oraz – w pozostałym zakresie - na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. O kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono na podstawie art. 100 k.p.c. oraz na podstawie § 8 pkt 6 w związku z § 15 ust. 1 pkt 2 w związku z § 16 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (jednolity tekst: Dz.U. z 2019 r., poz. 68).

[as]