

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 kwietnia 2019 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
w składzie:

Przewodniczący:	SSR Iwona Dziegielewska
Ławnicy:	Halina Dziewulska, Renata Borek
Protokolant:	sekr. sądowy Łukasz Michaluk

po rozpoznaniu w dniu 27 marca 2019 r. w Warszawie

na rozprawie sprawy z powództwa D. S.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w N.

o odszkodowanie, o wyrównanie wynagrodzenia

1. Zasądza od pozwanego (...) Sp. z o.o. N. na rzecz D. S. następujące kwoty:

- tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę

a) 11859, 36 zł netto (jedenaście tysięcy osiemset pięćdziesiąt dziewięć złotych trzydzieści sześć groszy) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 21 czerwca 2018 roku do dnia zapłaty;

- tytułem wyrównania wynagrodzenia

b) 4208,46 zł netto (cztery tysiące dwieście osiem złotych czterdzieści sześć groszy) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie:

- od kwoty 1419, 04 zł netto (jeden tysiąc czterysta dziewiętnaście złotych cztery grosze) od dnia 11 lipca 2018 roku do dnia zapłaty;

- od kwoty 1394,71 zł netto (jeden tysiąc trzysta dziewięćdziesiąt cztery złote siedemdziesiąt jeden groszy) od dnia 11 sierpnia 2018 roku do dnia zapłaty;

- od kwoty 1394,71 zł netto (jeden tysiąc trzysta dziewięćdziesiąt cztery złote siedemdziesiąt jeden groszy) od dnia 11 września 2018 roku do dnia zapłaty;

2. Wyrokowi w pkt 1 nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3953,12 zł netto (trzy tysiące dziewięćset pięćdziesiąt trzy złote dwanaście groszy).

## UZASADNIENIE

W dniu 8 czerwca 2018 r. wpłynął pozew D. S. przeciwko (...) Spółka z o.o. z siedzibą w N. o zasądzenie odszkodowania z tytułu bezprawnego rozwiązania stosunku pracy w kwocie 16,500 zł stanowiącej trzykrotność średniego otrzymywanego przez powoda miesięcznego wynagrodzenia wraz z odsetkami za opóźnienie liczonymi od kwoty należności głównej od dnia doręczenia pozwanego odpisu pozwu do dnia zapłaty (pozew k.1).

W uzasadnieniu powód wskazał, że pozwany rozwiązał z nim umowę o pracę za wypowiedzeniem jako przyczynę wypowiedzenia wskazując utratę zaufania do pracownika. Powód podniósł, że pracodawca naruszył przepisy prawa dokonując wypowiedzenia umowy o pracę albowiem wskazana przyczyna jego decyzji nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę i nie wskazuje okoliczności, które spowodowały utratę zaufania. Podał, że zachowania pracodawcy polegające na zmianie zakresu obowiązków, nakazaniu przekazania obowiązków, zakazie wchodzenia do sekretariatu i na halę pralni były dla niego niezrozumiałe (pozew k.1).

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości jako oczywiście bezzasadnego oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej spółki zwrotu kosztów postępowania, w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych (odpowieź na pozew k. 13).

Pozwany w pierwszej kolejności zaprzeczył wszystkim okolicznościom wskazanym przez powoda w pozwie za wyjątkiem przyznanych w treści niniejszej odpowiedzi na pozew. Podał, że w okresie zatrudnienia powód wielokrotnie dopuszczał się wobec pracodawcy naruszeń podstawowych obowiązków pracowniczych, w tym przejawiał lekceważącą postawę do prezesa zarządu pozwanej spółki, wbrew wiążącym strony ustaleniom wykorzystywał służbowy samochód do celów prywatnych, wbrew wiążącym ustaleniom stron korzystał w celach prywatnych ze służbowego, nie stosował się do przepisów BHP, nie wykonywał pracy w służbowym ubraniu, bez uzyskania zgody pozwanej mył prywatny samochód na terenie firmy. Pozwany wskazał, że w każdej z powyższych sytuacji powód otrzymywał stosowne pouczenie o naruszeniu obowiązków oraz prośbę o stosowanie się do warunków wykonywania pracy. W dniu 21 maja 2018 r. wręczono powodowi upomnienie. Wręczone mu wypowiedzenie zawierało przyczynę dobrze mu znaną, oczywistą i zrozumiałą (odpowieź na pozew k. 13-17).

W piśmie z dnia 17 września 2018 r. powód wniósł o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda dodatkowo, poza żądaniem odszkodowania zawartym w pozwie kwoty:

1. 2.965,92 zł brutto (1.419,04 zł netto) wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 11 lipca 2018 r. do dnia zapłaty
2. 2.941,59 zł brutto (1.394,71 zł netto) wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 11 sierpnia 2018 r. do dnia zapłaty
3. 2.941,59 zł brutto (1.394,71 zł netto) wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 11 września 2018 r. do dnia zapłaty

tytułem wynagrodzenia za pracę za okres wypowiedzenia (pismo k. 69-70).

W toku postępowania powód podtrzymał swoje stanowisko w niezmienionym kształcie. Pozwany wniósł o oddalenie powództwa (protokół k. 91-92; pismo k.93-95; pismo k. 127; protokół k. 110-111; protokół (...)).

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Powód był zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy o pracę na okres próbny od dnia 24 maja 2010 r. do 31 lipca 2010 r. w wymiarze  $\frac{3}{4}$  etatu na stanowisku kierowca, następnie na podstawie umów o pracę na czas określony: od dnia 1 sierpnia 2010 r. do dnia 31 grudnia 2011 r., od dnia 1 grudnia 2010 r. do dnia 31 grudnia 2011 r., od dnia 1 stycznia 2012 r. do dnia 31 grudnia 2017 r. nadal na stanowisku kierowca w pełnym wymiarze czasu pracy oraz od dnia 29 grudnia 2017 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku kierownik ds. transportu. Umowa została aneksowana w dniu 11 maja 2018 r. zmieniając stanowisko na kierowcę oraz zakres obowiązków. Powód

otrzymywał miesięczne wynagrodzenie w kwocie 3.953,12 zł netto (umowy o pracę k. 4-8; aneks k.9, zaświadczenie k.58).

Na wynagrodzenie powoda składało się wynagrodzenie zasadnicze określone w umowie o pracę oraz premia motywacyjna o charakterze stałym w kwocie 300 zł netto, wypłacana do wynagrodzenia po 100 zł miesięcznie (umowa o pracę k. 8; zeznania powoda k. 128 – 129 e – protokół (...)(...) zeznania świadka R. B. k. 127v – 128 e – protokół (...)(...)

Do zakresu obowiązków powoda na stanowisku kierowcy należało wchodziło min. rozwożenie prania i realizowanie innych zleconych kursów (aneks k. 9). Na stanowisku kierownika ds. transportu należało rozwożenie prania i realizowanie innych zleconych kursów jak również nadzorowanie i koordynowanie pracy kierowców (umowa o pracę k. 8).

Powód sumiennie wykonywał swoje obowiązki, nie odnosił się lekceważąco do prezesa spółki. Pracownicy mogli korzystać z samochodu służbowego także dla celów prywatnych. Mieli zgodę kierownika i prezesa. Wszyscy kierowcy mieli telefon służbowy przy czym nie było zakazu używania go dla celów prywatnych. Otrzymali także odzież firmową, którą mieli obowiązek nosić: koszulkę, bluzę i kamizelkę. Zarówno powód jak i inni pracownicy myli prywatne auta na terenie firmy. Była na to zgoda i nigdy nie było z tym problemów (zeznania świadka M. O. k. 110v – 111 e – protokół (...)(...) zeznania świadka R. B. k. 127v – 128 e – protokół (...)(...)

Nie było sytuacji, żeby powodowi zwracano uwagę, udzielano upomnień czy dawano wskazówki co do poprawy zachowania. W kwietniu pozwany poinformował powoda, że zamierza rozwiązać z nim umowę o pracę z uwagi na fakt, że utracił względem niego zaufanie. Powyższego nie uzasadnił. Powód dostał polecenie przekazania swoich obowiązków. Otrzymał zakaz wstępu do sekretariatu. Pozwany nie podawał mu ręki na przywitanie (zeznania powoda k. 128 – 129 e – protokół (...)(...)

W dniu 21 maja 2018 r. powodowi wręczono zostało upomnienie, w którym wskazano nie stosowanie się przez pracownika do przepisów BHP, nie wykonywanie pracy w ubraniu służbowym (brak koszulki firmowanej), wykorzystywanie przez pracownika telefonu służbowego do celów prywatnych. Powód podpisał upomnienie.

Tego samego dnia tj. 21 maja 2018 r. powodowi wręczono rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem, którego upływ przewidziano na dzień 31 sierpnia 2018 r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano utratę zaufania do pracownika. Pozwany zawarł pouczenie o terminie, miejscu i sposobie wniesienia odwołania do Sądu Pracy (rozwiązanie umowy o pracę k.3).

Upomnienie dostał na chwilę przed wręczeniem mu wypowiedzenia. Oba pisma wręczyła mu sekretarka. W dniu 25 maja 2018 r. powód wniósł sprzeciw od udzielonej mu kary porządkowej upomnienia. Podniósł, że udzielone upomnienie jest bezpodstawne. Przed otrzymaniem upomnienia pisemnego nie została przeprowadzana rozmowa, na której mógłby złożyć wyjaśnienia do wskazanych naruszeń oraz nie zostały podane daty dopuszczenia się rzekomych naruszeń. Nie otrzymał odpowiedzi na sprzeciw (sprzeciw k. 52; zeznania powoda k. 128 – 129 e – protokół (...)(...)

W dniu 13 czerwca 2018 r. powód został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. W okresie trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia pozwany nie wypłacał mu pełnego wynagrodzenia. Za czerwiec otrzymał wynagrodzenie w kwocie 2.534,08 zł za lipiec 2018 r. otrzymał – 2.558,41 zł, za sierpień 2018 r. – 2.558,41 zł (potwierdzenia przelewów k. 71-82).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, na podstawie kserokopii akt osobowych powoda, na podstawie zeznań świadków M. O. k. 110v – 111 e – protokół (...)(...) R. B. k. 127v – 128 e – protokół (...)(...) oraz na podstawie zeznań powoda k. 128 – 129 e – protokół (...)(...)

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków przesłuchanych w sprawie jako że były one logiczne spójne i wzajemnie niesprzeczne. Świadek M. O. – kierownik produkcji nie miała wiedzy co do przyczyn rozwiązania umowy o pracę.

Zarówno ona jak i świadek R. B. zeznali, że powód był dobrym pracownikiem, rzetelnym i nie było uwag do jego pracy. Nadto świadek B. zeznał, że każdy z pracowników miał zgodę prezesa i kierownika na korzystanie z samochodu służbowego dla celów prywatnych, a także do mycia prywatnego samochodu w myjni służbowej. Sąd co do zasady dał wiarę zeznaniom powoda bowiem były one zgodne z zeznaniami świadków i materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie.

### **Sąd zważył co następuje:**

Powództwo jako uzasadnione zasługiwało na uwzględnienie.

Pozwany rozwiązał z powodem mowę o pracę na czas nieokreślony z zachowaniem ustawowego okresu wypowiedzenia. Jest to zwykły sposób zakończenia stosunku pracy, a przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości. Nie oznacza to przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę (wyrok SN z dnia 6 grudnia 2001 roku, I PKN 715/00, LEX nr 55358).

W pierwszej kolejności przedmiotem ustalenia Sądu było stwierdzenie czy oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem nastąpiło z naruszeniem przepisów o wymogach formalnych takiego oświadczenia, a w następnej kolejności Sąd badał czy przyczyna wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę jest prawdziwa, rzeczywista i konkretna.

W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy (art. 30 § 4 k.p.).

Prawidłowe wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony wymaga zarówno istnienia przyczyny wypowiedzenia, jak i wskazania jej w piśmie pracodawcy o wypowiedzeniu. W pierwszej kolejności należy zbadać, czy wypowiedzenie jest zgodne z prawem, czyli czy spełnia wymogi formalne. Dopiero po stwierdzeniu przez Sąd poprawności wypowiedzenia od strony formalnej, aktualizuje się konieczność badania tego, czy wypowiedzenie było uzasadnione. Wymogi formalne oświadczenia o wypowiedzeniu umowy zostały sformułowane w art. 30 § 3-5 k.p. Zgodnie z powyższym, wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony dokonywane przez pracodawcę powinno mieć formę pisemną, wskazywać przyczynę wypowiedzenia oraz zawierać pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy.

W przedmiotowej sprawie rozwiązanie umowy o pracę nie zawierało uchybień formalnych. Oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonane zostało w formie pisemnej. W piśmie wskazane zostały przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Pozwana spółka zamieściła także pouczenie o przysługującym powodowi prawie odwołania się od rozwiązania umowy do sądu pracy.

Dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy podstawowe znaczenie miała zatem ocena zasadności przyczyn będących podstawą rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem. W Kodeksie pracy istnieje rozróżnienie między formalnym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 4), a jej zasadnością – art. 45 § 1 (wyrok SN z dnia 18 kwietnia 2001 roku, I PKN 370/00, LEX nr 55703). Na mocy art. 30 § 4 kodeksu pracy dopuszczalne są różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Istotne jest jednak, aby z treści oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób nie budzący wątpliwości, jakie przesłanki przesądziły o podjęciu przez pracodawcę decyzji o wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę. Przyczyna wskazana w wypowiedzeniu musi być prawdziwa, rzeczywista i sformułowana w sposób konkretny. Niewykonanie tego obowiązku jest naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umów o pracę (wyrok SN z 19 maja 1997 r., I PKN 173/97; por. wyrok SN z 15 lutego 2000 r., I PKN 514/99). Spoczywający na pracodawcy z mocy art. 30 § 4 k.p. obowiązek wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony ma nie tylko charakter formalny, ale jest związany z oceną zasadności dokonanego wobec pracownika wypowiedzenia. Z tego powodu przyczyna wypowiedzenia powinna być skonkretyzowana, co nie oznacza jedynie obowiązku wyczerpującego powołania wszystkich okoliczności, które stały się podstawą podjęcia

przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy. Skonkretyzowana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna być znana pracownikowi najpóźniej z chwilą otrzymania pisma wypowiadającego umowę. Naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna.

Jako przyczynę rozwiązania z powodem umowy o pracę pozwany podał utratę zaufania. Zarówno w piśmie rozwiązującym umowę o pracę jak i wręczając wypowiedzenie pozwany w żaden sposób nie uzasadnił co spowodowało utratę zaufania do powoda. Coprawda tego samego dnia wręczono powodowi upomnienie zarzucając nie stosowanie się do przepisów BHP, nie wykonywanie pracy w ubraniu służbowym (brak koszulki firmowanej), wykorzystywanie przez pracownika telefonu służbowego do celów prywatnych, ale powyższe upomnienie nie zostało poprzedzone żadną rozmową wyjaśniającą z powodem. W żaden sposób pozwany nie wskazał, aby te same powody stały się podstawą zakończenia stosunku pracy z powodem. Oba pisma wręczyła powodowi sekretarka.

Przyjmując nawet, że zarzuty postawione powodowi w upomnieniu były powodowi znane, Sąd po przeprowadzeniu postępowania dowodowego, ustalił że żaden z przesłuchanych świadków nie potwierdził tych zarzutów. Świadkowie zeznali, że powód był rzetelnym pracownikiem. Nadto świadek B. – drugi kierowca - zeznał, że mieli zgodę na korzystanie z samochodu służbowego, myjni dla celów prywatnych. Nadto każdy z kierowców miał telefon służbowy. Nigdy nie było problemu z tego typu sprawami. Nie potwierdzili jakoby kiedykolwiek byli świadkami rozmów upominających powoda co do noszenia odzieży służbowej wskazując, że powód nosił taką odzież. Podobnie rzecz miała się do korzystania z telefonu do celów prywatnych. Powód zaprzeczył by wiedział, co jest powodem zakończenia z nim stosunku pracy. Informacji takiej nie uzyskał także w kwietniu 2018 r. kiedy nakazano mu przekazanie obowiązków i zapowiedziano rozwiązanie umowy o pracę. Natomiast pozwany nie przedstawił żadnych dowodów na potwierdzenie swoich twierdzeń. Nie wykazał, żeby w okolicznościach niniejszej sprawy nie można było wymagać od pracodawcy, by nadal darzył pracownika zaufaniem. Nie wykazał zachowań powoda, które możnaby obiektywnie ocenić jako naganne. Sąd ustalił zatem, że przyczyna wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę była przede wszystkim przyczyną niekonkretną, nadto nie była przyczyną rzeczywistą i prawdziwą.

Sąd Najwyższy w swoim orzecznictwie niejednokrotnie wypowiadał się czy pojęcie utraty zaufania do pracownika może stać się przyczyną uzasadniającą rozwiązanie z nim umowy o pracę. W pojęciu „zaufanie” tkwi ex definitione pierwiastek subiektywny. Jest to bowiem stan wyrażający się przekonaniem o możliwości polegania na kimś, poczuciem pewności, a więc stan z pogranicza sfer racjonalnej (intelektualnej) i psychicznej (emocjonalnej). Zaufanie jest przy tym stopniowalne – od absolutnego (bezwzględne, bezwarunkowe itp.) do ograniczonego. Ogólnego, powszechnego wzorca „zaufania” nie ma i utworzyć się go nie da. Pełna jego obiektywizacja nie jest wobec tego możliwa. Nasilenie elementów obiektywnych i subiektywnych charakteryzujących indywidualny stan „zaufania” (lub braku zaufania albo utraty zaufania) może mieć znaczenie w zakresie jego oceny w kontekście skutków jakie prawo z nim łączy. Utrata zaufania do pracownika może więc, ze względu na jej silne zobiektywizowanie, uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę, lub odwrotnie – nie stanowić uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia ze względu na jej nadmierną subiektywizację (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 lipca 1999 r., I PKN 148/99, LEX nr 42058). Sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika nie może stanowić przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę, gdyż istotne są przyczyny, które ją spowodowały (vide wyrok SN z 31 marca 2009 r., II PK 251/08, LEX nr 707875). Utrata zaufania do pracownika uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli w konkretnych okolicznościach nie można wymagać od pracodawcy, by nadal darzył pracownika zaufaniem. Aby uzasadniać wypowiedzenie stosunku pracy nadużycie zaufania musi wiązać się z takim zachowaniem pracownika, które może być obiektywnie ocenione jako naganne, choćby nawet nie można było pracownikowi przypisać subiektywnego zawinienia. Warunkiem jest to, aby zachowanie pracownika mogło być obiektywnie ocenione jako naganne, także wtedy, gdy jest niezawinione (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 2009 r., II PK 156/08, LEX nr 736723).

Zgodnie z art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika

- orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Zgodnie zaś z art. 47<sup>1</sup> k.p. o odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Przepis reguluje limity odszkodowania należnego pracownikowi z powodu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy na czas nieokreślony. Z literalnego brzmienia art. 47<sup>1</sup> kp wynika, że Sąd Pracy może przyznać pracownikowi odszkodowanie za czas dłuższy niż okres wypowiedzenia, z tym że nie może ono przekroczyć wynagrodzenia za okres 3 miesięcy. Wysokość uzależniona jest od uznania Sadu, który pod uwagę bierze wszelkie okoliczności danego przypadku, w tym w szczególności stopień wadliwości wypowiedzenia, okres pozostawania pracownika bez pracy, sytuację materialną i rodzinną oraz wysokość otrzymywanego wynagrodzenia. Swoboda orzekania ograniczona jest minimalną wartością odszkodowania – za okres wypowiedzenia oraz maksymalną nie więcej niż za 3 miesiące. W niniejszej sprawie okres wypowiedzenia powoda wynosił 3 miesiące zatem Sąd przyznał powodowi odszkodowanie w maksymalnej wysokości, a podstawę przyjmując zaświadczenie o zarobkach k. 58 – 3.953,12 zł netto (w takiej wysokości pod nie zakwestionowała wyliczeń pozwanego, pozwany nie wykazał by była to kwota brutto) – łącznie 11.859,12 zł netto wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 21 czerwca 2018 r. do dnia zapłaty tj. od dnia następnego pod dniem doręczenia pozwu pozwanemu.

W zakresie żądania wyrównania wynagrodzenia Sąd zważył co następuje.

Prawo do godziwego wynagrodzenia pracownika gwarantuje art. 13 kodeksu pracy i warunki realizacji tego prawa określają przepisy prawa pracy i polityka państwa w dziedzinie płac w szczególności poprzez ustalenie minimalnego wynagrodzenia za pracę.

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

Zgodnie z art. 86 § 1 k.p. pracodawca jest obowiązany wypłacać wynagrodzenie w miejscu, terminie i czasie określonych w regulaminie pracy lub w innych przepisach prawa pracy.

Zgodnie z art. 94 pkt 5 k.p. pracodawca jest obowiązany w szczególności terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie.

Zgodnie z art. 36<sup>2</sup> k.p. w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę pracodawca może zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy do upływu okresu wypowiedzenia. W okresie tego zwolnienia pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

Dla poprawnego stosowania art. 36<sup>2</sup> kp nie ma znaczenia, która ze stron stosunku pracy dokonała wypowiedzenia umowy o pracę, choć zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy jest wyłączną kompetencją kierowniczą podmiotu zatrudniającego. Pracodawca może pracownika zwolnić z obowiązku świadczenia pracy tylko częściowo - np. po upływie pierwszego lub części miesiąca wypowiedzenia. Nie ma również przeszkód prawnych, by zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy ponad pewien wymiar (np. 4 godziny dziennie dla pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy). Pracodawca nie musi podawać powodów swojej decyzji, która jest w tym aspekcie niezaskarżalna. Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy może być zawarte w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, a może być również dokonane w oddzielnym piśmie doręczonym pracownikowi w taki sposób, że mógł on się zapoznać z jego treścią.

W zakresie wskazanego roszczenia powód podał, że w okresie od 1 czerwca 2018 r. do 31 sierpnia 2018 r. przebywał na okresie wypowiedzenia w związku z rozwiązaniem umowy o pracę przez pozwanego. W tym czasie został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy. Zwolnienie nastąpiło na podstawie art. 36<sup>2</sup> k.p. zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Jak wynika z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie na wynagrodzenie powoda składało się wynagrodzenie zasadnicze określone w umowie o pracę oraz premia motywacyjna mająca charakter stały w kwocie 300 zł, w Regulaminie Wynagradzania określona mianem „uznaniowej”. Okoliczność tą potwierdził powód oraz przesłuchiwany w charakterze świadka R. B. wykonujący w pozwanej firmie obowiązek kierowcy tak jak powód.

Zgodnie z § 11 Regulaminu Wynagradzania (Regulamin Wynagradzania k. 98-1-3; aneks k. 114 - 116) przewidziano możliwość udzielenia premii uznaniowej dla pracowników wypłacanej wraz z wynagrodzeniem oraz że premia ta wypłacana będzie wraz z wynagrodzeniem. W okresie trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia pozwany nie wypłacał powodowi pełnego wynagrodzenia. Za czerwiec otrzymał wynagrodzenie w kwocie 2.534,08 zł za lipiec 2018 r. otrzymał – 2.558,41 zł, za sierpień 2018 r. – 2.558,41 zł (potwierdzenia przelewów k. 71-82). Natomiast przedkładając do akt sprawy zaświadczenie o wynagrodzeniu powoda obliczonym jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy uwzględnił w wyliczonej wysokości także premię wypłacaną powodowi w ostatnich trzech miesiącach przed zwolnieniem. Mimo, że premia nazwana była uznaniowa czy motywacyjną miała ona charakter stałego składnika wynagrodzenia powoda, co potwierdził wskazany świadek.

Mając na uwadze powyższe oraz wysokość wynagrodzenia netto określoną przez pozwanego w zaświadczeniu k. 58 Sąd zasądził na rzecz powoda kwoty: 1.419,04 zł netto wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 11 lipca 2018 r. do dnia zapłaty; 1.394,71 zł netto wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 11 sierpnia 2018 r. do dnia zapłaty; 1.394,71 zł netto wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 11 września 2018 r. do dnia zapłaty

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd orzekł na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 kodeksu postępowania cywilnego, który stanowi: „Sąd zasądza należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności, w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika”. Sąd miał na uwadze wysokość wynagrodzenia wskazanego przez powódkę.

Mając na uwadze powyższe, Sąd orzekł jak w sentencji.