

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 września 2022 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w W. VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	Sędzia Marcin Bik
Protokolant:	Dorota Jakubowicz

po rozpoznaniu w dniu 27 września 2022 r. w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa C. B.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

o wynagrodzenie za pracę, ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia

I. zasądza od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na rzecz C. B. kwotę 25.128,96 zł (dwadzieścia pięć tysięcy sto dwadzieścia osiem złotych dziewięćdziesiąt sześć groszy), w tym:

a. kwotę 21.000,00 zł (dwadzieścia jeden tysięcy złotych) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 31 sierpnia 2021 roku do dnia zapłaty, tytułem wynagrodzenie za pracę;

b. kwotę 3.700,32 zł (trzy tysiące siedemset złotych trzydzieści dwa grosze) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 31 sierpnia 2021 roku do dnia zapłaty, tytułem ekwiwalenty za niewykorzystana urlop wypoczynkowy z 2020 roku;

c. kwotę 428,64 zł (czteryście dwadzieścia osiem złotych sześćdziesiąt cztery grosze) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 31 sierpnia 2021 roku do dnia zapłaty, tytułem ekwiwalenty za niewykorzystana urlop wypoczynkowy z 2021 roku;

II. oddała powództwo w pozostałym zakresie;

III. zasądza od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na rzecz C. B. kwotę 1.116,52 zł (jeden tysiąc sto szesnaście złotych pięćdziesiąt dwa grosze) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty, tytułem zwrotu kosztów procesu;

IV. nakazuje pobrać od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na rzecz(...) w W. kwotę 1.244,60 zł (tysiąc dwieście czterdzieści cztery złote sześćdziesiąt groszy) tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych w postaci części opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony mocą ustawy;

V. nadaje rygor natychmiastowej wykonalności wyrokowi w punkcie I do kwoty 3.000 zł (trzech tysięcy złotych).

Sygn. akt VI P 247/21

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 22 listopada 2021 roku (data prezentaty) C. B. reprezentowany przez adwokata wniósł przeciwko (...) sp. z o.o. w W. o zasądzenie kwoty 21 000 zł tytułem wynagrodzenia za pracę za okres od czerwca 2020 roku do grudnia 2020 roku wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia 31 sierpnia 2021 roku do dnia zapłaty, zasądzenie kwoty 4 411,92 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za 2020 rok wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia 31 sierpnia 2021 roku do dnia zapłaty, zasądzenie kwoty 9 000 zł tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków przez pracodawcę wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia 31 sierpnia 2021 roku do dnia zapłaty, zasądzenie kwoty 1 143,04 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystane osiem dni urlopu wypoczynkowego za 2021 rok wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia 31 sierpnia 2021 roku do dnia zapłaty, nadto wniósł on o zasądzenie na swoją rzecz od strony przeciwnej zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu powód wywodził, że pozostawał z pozwaną w stosunku pracy jako pracownik, pozwana jak dotąd nie uregulowała należności z tytułu wynagrodzenia za pracę oraz ekwiwalentu za wskazane okresy, nadto podawał, że podstawą rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia było niewypłacanie mu wynagrodzenia za pracę (Pozew – k. 1 – 5).

W odpowiedzi na pozew z dnia 21 stycznia 2022 roku (data prezentaty) pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie na swoją rzecz od powoda zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazała, że w przedmiotowej sprawie brak jest przepisu, który byłby podstawą do przyznania wynagrodzenia za czas w którym powód nie świadczył pracy i nie pozostawał do dyspozycji pracodawcy. Odnosząc się do żądania zapłaty ekwiwalentu podniosła, iż z uwagi na fakt, że powód nie pojawił się w pracy i jej nie świadczył w okresie wskazanym w żądaniu, nie przysługuje mu ekwiwalent za urlop. W przedmiocie żądania odszkodowania, wywodziła, że nie doszło po stronie pracodawcy do naruszenia podstawowych obowiązków, gdyż nie miała ona obowiązku zapłaty wynagrodzenia, którego brak był podstawą rozwiązania przez powoda umowy o pracę (Odpowiedź na pozew – k. 53 – 57).

Do zamknięcia rozprawy strony pozostawały na swoich stanowiskach w sprawie.

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

Powód pozostawał w stosunku pracy jako pracownik z pozwaną jako pracodawcą na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 14 lutego 2016 roku. Na jej podstawie zatrudniony na stanowisku kierowcy w pełnym wymiarze czasu za wynagrodzeniem w wysokości 3 000 zł (Dowód z dokumentu: umowa o pracę – k. 7 – 8).

W spółce były dobre relacje. Po jakimś czasie powód i członek zarządu S. P. przeszli na „ty” (Dowód: przesłuchanie stron: zeznania w charakterze pozwanej S. P. – k. 139 – 140, e – protokół: (...), k. 184v., e – protokół: (...))

W marcu 2020 roku doszło tzw. lockdownu wynikającego z pandemii (...)19 w związku z którym działalność i aktywność gospodarcza pozwanej spółki została zredukowana prawie do zera. Początkowo pracownicy pozwanego wykonywali czynności np. sprzątania magazynu, porządkowania, po pewnym czasie mieli oni mniej obowiązków i w konsekwencji rotacyjnie przebywali w swoich domach (Bezsporne).

W związku z brakiem pracy dla powoda spowodowanej przestojem powód otrzymał od pracodawcy propozycję innej pracy. Chodziło jednak o pracę w magazynie (na rzecz) firmy zewnętrznej. Powód tą pracą nie był zainteresowany (Dowód: zeznania świadków: G. S. – k. 135 – 135v., e – protokół: (...) M. P. – k. 135v. – 136v., e – protokół: (...)) Status powoda był taki jak wielu innych pracowników w owym czasie w tej branży, czyli nie świadczyli oni pracy albo świadczyli pracę w „szarpanych” warunkach. Robiono wszystko, żeby pracowników utrzymać. Pozwana otrzymała pomoc z (...), żeby tych pracowników utrzymać (Dowód: zeznania świadka M. P. – k. 135v. – 136v., e – protokół: (...))

W kwietniu strona pozwana poinformowała pracowników, że nie ma pracy. Wszyscy wiedzieli jak wygląda sytuacja i że lokale gastronomiczne były zamknięte. W maju pracownicy zostali już w domu. Za kwiecień i maj powód otrzymał wynagrodzenie przelewem na konto pomniejszone o współczynnik wynikający z tarczy antykryzysowej. Powód kontaktował się z pracodawcą. Rozmawiał telefonicznie z S. P.. Do spotkań doszło 3 razy. Ostatnie było 12 grudnia 2020 roku. Powód wiedział, że sytuacja jest zła, że firma się stara o tarczę. Pracodawca poinformował go w lipcu - sierpniu, że otrzymał zapomogę w związku z lockdownem. W styczniu powód otrzymał jedyny przelew od czerwca. Było to wynagrodzenie za miesiąc styczeń 2021 r. Miały miejsce rozmowy na ten temat, wszystko miało być uregulowane. Zdawał sobie sprawę z tego, że sytuacja jest zła i zaufał pracodawcy, że wynagrodzenie zostanie wypłacone. Pozostawał w dyspozycji pracodawcy, utrzymywał kontakt z pracodawcą. Był dostępny pod telefonem. Miała miejsce na jednym ze spotkań w lipcu-sierpniu 2020 roku, wzmianka że powód mógłby zrezygnować z pracy i S. P. dała znać powodowi, że teraz nie, bo „ma być ta tarcza”. W okresie przestoju powód zatrudnił się w firmie (...). Była to praca weekendowa, popołudniowa, na zlecenie. Było to od 60 do 80 godzin w miesiącu (Dowód: przesłuchanie stron – zeznania powoda – k. 137 – 139, e – protokół: (...), k. 184v. – 185, e – protokół: (...))

Za okres od czerwca do grudnia 2020 roku powód nie otrzymywał wynagrodzenia. Kwota wynagrodzenia odpowiadająca temu okresowi to 21 000 zł. Powód nie świadczył w tym okresie pracy na rzecz pozwanej. Pracował natomiast w innym miejscu na podstawie umowy zlecenia (Bezsporne).

Za 2020 rok niewykorzystany przez powoda urlop wypoczynkowy wynosił 208 godzin, zaś za 2021 rok – 24 godziny (Bezsporne).

W okresie nieświadczenia pracy powód utrzymywał stały kontakt telefoniczny z członkiem zarządu pozwanej S. P., w korespondencji SMS regularnie pytał – „co słyhać ?” (Dowód z dokumentu: wykaz połączeń – k. 106 – 119, korespondencja SMS – k. 144 - 169). N. powoda do pracy było przedmiotem dwustronnych ustaleń pomiędzy nim a S. P., do stycznia 2021 roku strony były w kontakcie. S. P. liczyła, że powód wróci do pracy i utrzymywała dla niego etat (Dowód: przesłuchanie stron: zeznania w charakterze pozwanej S. P. – k. 139 – 140, e – protokół: (...) k. 184v., e – protokół: (...))

Dnia 12 grudnia 2020 roku ww. S. P. w rozmowie z powodem oświadczyła mu, że musi utrzymać 7 etatów w spółce aby nie musiała zwracać pieniędzy do (...) (Państwowy Fundusz (...)) (Dowód: nagranie rozmowy (pendrive); stenogram – k. 120 – 124). Pozwana istotnie otrzymała środki publiczne – pomoc rekompensującą negatywne konsekwencje ekonomiczne związane z (...)19 (Dowód z dokumentu: wykaz – k. 177 - 178). Pozwana korzystała z państwowego wsparcia w związku z pandemią (...), dostała pomoc rządową na zachowanie miejsc pracy. Z tych środków na rzecz powoda był zapłacony ZUS i podatki. Oświadczenie, że wynagrodzenie powód otrzymał w gotówce, związane było z potrzebami księgowymi. (Dowód: przesłuchanie stron: zeznania w charakterze pozwanej S. P. – k. 139 – 140, e – protokół: 02:35:46 – (...) e – protokół: (...))

Powód na piśmie rozwiązał następnie w dniu 28 stycznia 2021 roku umowę o pracę zawartą z pozwaną bez wypowiedzenia z winy pracodawcy jako przyczynę podając niewypłacenie wynagrodzenia za miesiąc grudzień 2020 roku (Dowód z dokumentu: rozwiązanie umowy o pracę – k. 10).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie faktów przyznanych (bezspornych), ww. dowodów z dokumentów, które nie były kwestionowane przez strony co do ich prawdziwości oraz na podstawie przesłuchania świadków i stron w zakresie wyżej wskazanym.

Sąd nie dał wiary świadkowi M. P. w miejscu gdzie wskazywał on, że - „Dzwoniłem do niego chyba dwa razy i proponowałem powrót do firmy [...], ale powód powiedział, że nie bo nie wie czy to na długo czy na krótko, a on nie chce stracić tamtego stanowiska. Nie pytałem o szczegóły tamtej pracy. Jeśli chodzi o rozwiązanie umowy z powodem, to z tego co wiem złożył on wypowiedzenie, bo stwierdził, że ma inny pomysł na życie”. Świadek ten w innym miejscu zeznał, że „Ja się nie zajmowałem sprawami kadrowymi tylko sprzedażą, pozyskiwaniem klientów. Sprawy kadrowe prowadziła S.. Powód bezpośrednio podlegał pod S.”. Powód zaś zeznał, że „z panem M. rozmawiałem osobiście

raz i dotyczyła ona tego, kiedy wrócimy do firmy”. Skoro nie było przedmiotem działalności świadka zajmowanie się sprawami kadrowymi, to wątpliwym jest aby ten świadek wykonywał takie rozmowy z powodem, nie zaś jego żona, która jak wykazało postępowanie była w ciągłym kontakcie z powodem. Nadto nie wiadomo jakie stanowisko konkurencyjne miałby mieć powód, skoro została wykazana jedynie jego praca weekendowa.

Za wiarygodne uznać natomiast należało, że powód otrzymał propozycję pracy w firmie zewnętrznej i nie było to jak sam zeznał - „, Jako takiej bezpośredniej propozycji pracy w innym miejscu nie było, tylko taka luźna rozmowa, że być może”. Możliwość takiej pracy potwierdził również drugi świadek G. S.. Nie ma to jednak dla sprawy znaczenia, powód miał bowiem pozostawać w dyspozycji pracodawcy do pracy u tego pracodawcy, nie zaś do delegacji do pracy na rzecz innego pracodawcy. Przesłuchana w sprawie w charakterze pozwanej S. P. podnosiła, że „Próbowaliśmy zagospodarować powoda do pracy. Powiedział on, że ma inne plany i mogę się nim nie przejmować”. Poza ww. okolicznością brak jest korespondujących zeznań pozwalających przyjąć, że istotnie była praca dla powoda, od której się uchylał. Wręcz przeciwnie, jednolicie z zeznań świadków i stron wynika, że nie było pracy dla pracowników w konsekwencji lockdownu i powód dostał „wolną rękę”, poza delegacją do innego pracodawcy nie było więc innych prób znalezienia zajęcia dla powoda.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo było uzasadnione w części – z wyłączeniem roszczenia o odszkodowanie i w tym zakresie podlegało uwzględnieniu, przy czym w zakresie roszczeń o ekwiwalent do wysokości kwot 3 700,32 zł za 2020 rok oraz 428,64 zł za 2021 rok.

W sprawie nie było sporne, że pozwana spółka nie wypłaciła powodowi wynagrodzenia za czerwiec – grudzień 2020 roku oraz, że powód w tym okresie nie świadczył pracy na rzecz pracodawcy. Z tych względów należało ocenić, czy pomimo braku faktycznego świadczenia pracy istnieją podstawy do wypłaty wynagrodzenie powodowi.

Jak słusznie wywodziła strona pozwana ogólną zasadą prawa pracy jest to, że wynagrodzenie należy się pracownikowi tylko za pracę wykonaną (art. 80 k.p.). Samo pozostawanie w stosunku pracy nie jest podstawą do uzyskiwania wynagrodzenia. Jeżeli pracownik nie wykonuje pracy, do nabycia przez niego prawa do wynagrodzenia niezbędne jest istnienie przepisu szczególnego (np. art. 81 k.p.) lub postanowienia umowy, które przyznają mu to prawo. (E. Maniewska [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy, LEX/el. 2022, art. 80.)

Zgodnie z art. 81 § 1 k.p. pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania # 60% wynagrodzenia. W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów. Zatem aby pracownik mógł mieć roszczenie o wynagrodzenie, musi spełnić pewne warunki:

- 1) gotowość do wykonywania pracy,
- 2) doznanie przeszkód w wykonywaniu pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. (zob. wyrok SN z 23.10.2006 r., I PK 110/06, OwSG 2007, Nr 2, poz. 11, s. 11).

Pierwsza ze wskazanych przesłanek - gotowości do wykonywania pracy polega na tym, że pracownik pozostawać w faktycznej dyspozycji pracodawcy, a pracodawca musi wiedzieć o gotowości pracownika. Do cech charakterystycznych gotowości pracownika do wykonywania pracy zalicza się tradycyjnie:

- 1) zamiar jej wykonywania;
- 2) faktyczną zdolność do jej świadczenia;

3) uzewnętrznienie gotowości do jej wykonywania;

4) pozostawanie w dyspozycji pracodawcy [por. np. wyr. SN: z 14.12.2009 r., I PK 115/09, MoPr 2010, Nr 9, poz. 480; z 2.9.2003 r., I PK 345/02, OSNP 2004, Nr 18, poz. 308; podobnie M. P., w: U. J. (red.), Kodeks pracy z komentarzem, s. 394 oraz B. W., w: T. Z. (red.), Kodeks pracy. Komentarz, s. 468].

Sąd podziela pogląd, że przez pozostawanie w dyspozycji pracodawcy jako element gotowości do pracy w rozumieniu art. 81 § 1 k.p. należy rozumieć stan, w którym pracownik może niezwłocznie na wezwanie pracodawcy podjąć pracę (zob. wyrok SN z 2.09.2003 r. I PK 345/02). Co ważne, podjęcie zatrudnienia u innego pracodawcy nie wyłącza prawa do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy, jeżeli pracownik był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy (wyr. SN z 11.1.2006 r., II PK 111/05, OSNP 2006, Nr 23–24, poz. 347, s. 979, podobna teza znalazła się w wyr. z 4.12.2003 r., I PK 109/03, OSNP 2004, Nr 21, poz. 367). Ocena przesłanek gotowości do pracy zależy od okoliczności faktycznych konkretnej sprawy.

Z kolei druga z przesłanek, przeszkoda w wykonywaniu pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, to nieplanowana, przejściowa, aczkolwiek nieograniczona czasowo przerwa w wykonywaniu pracy spowodowana zaburzeniami w funkcjonowaniu zakładu powstałymi wskutek niedających się przewidzieć okoliczności. (zob. Kodeks pracy. Komentarz, red. dr hab. K. W., art. 81 KP, L.)

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy, należy wskazać, że w ocenie Sądu w przypadku, gdy pracodawca był zmuszony tymczasowo zamknąć część swojej działalności z uwagi na brak zleceń i nie miał możliwości polecenia pracownikowi wykonywania pracy zdalnej, bądź było to niecelowe, zastosowanie może znaleźć art. 81 § 1 k.p. Należy bowiem uznać, że konieczność zamknięcia zakładu pracy w celu przeciwdziałania (...)19 stanowi przyczynę dotyczącą pracodawcy - mimo, że będzie to przyczyna niezawiniona przez pracodawcę. Przerwa w wykonywaniu pracy spowodowana zaburzeniami w funkcjonowaniu zakładu pracy, nie musi być koniecznie zawiniona przez pracodawcę, w sensie przypisania konkretnej winy. Zamknięcie zakładu pracy na pewien czas z powodu zagrożenia epidemicznego, może stanowić przestój w rozumieniu przepisów art. 81 k.p.

Wbrew stanowisku strony pozwanej powód pozostawał również w gotowości do niezwłocznego podjęcia pracy. Jak wykazało postępowanie, był on w stałym kontakcie z S. P. i nie zostało wykazane jakiegokolwiek jego zajęcie zarobkowe, które uniemożliwiłoby mu, bez kolizji natychmiastowy powrót do pracy, umowa zlecenia na pracę odbywaną w weekendy takiej przeszkody zdaniem Sądu zaś nie stanowiła. Powód choćby w korespondencji sms wykazywał nieustanne zainteresowanie sytuacją, brak świadczenia przez niego pracy był konsekwencją dwustronnych ustaleń z S. P.. Nie można więc w tej sytuacji czynić pracownikowi zarzutu, iż nie pozostawał w gotowości do podjęcia pracy. Nie zostały w sposób wyraźny wykazane żadne fakty, aby zostało mu wprost przedstawione, że ma się stawić w pracy, powód zaś nie był w stanie (nie chciał) temu sprostać.

Należy zauważyć, że pozwana spółka na bieżąco regulowała należności publicznoprawne, w tym składki na ubezpieczenie społeczne na rzecz powoda przez cały okres zatrudnienia, niezależnie od tego czy powód świadczył pracę czy nie. Z tego tytułu można wyinterpretować, że dążyła, aby formalnie stosunek pracy trwał i akceptowała stan, w którym pomimo niewykonywania pracy wypłacane są za powoda składki i podatki. W ocenie Sądu, pracodawca godził się na taki stan rzeczy, że powód nie świadczył pracy w okresie od czerwca 2020 roku do stycznia 2021 roku. Świadczą o tym zeznania S. P., która wskazała, że nie miała zamiaru w ogóle zwalniać powoda, bo był on bardzo dobrym pracownikiem. Członek zarządu wskazała również, że wierzyła, że okres pandemii się zakończy i powód wróci do pracy. Z tych względów opłacane były świadczenia na rzecz ZUS. Strony ustaliły, że powód wróci do pracy, a zaległe świadczenia zostaną „wyrównane”, „wynagrodzone”, jak tylko sytuacja finansowa się poprawi. Zatem między stronami istniało porozumienie i wola co do dalszego trwania stosunku pracy, braku obowiązku świadczenia pracy przez powoda, przy zachowaniu prawa do wynagrodzenia, które w zamiśle strony pozwanej powinno zostać wypłacone dopiero po zakończeniu sytuacji związanej z pandemią C.-19 i po powrocie powoda do pracy.

Sąd podziela pogląd, wyrażony w wyrok SN z 16.06.2005 roku, I PK 260/04 że „Pracownik zwolniony przez pracodawcę z obowiązku świadczenia pracy doznaje przeszkód w jej wykonywaniu z przyczyn dotyczących pracodawcy (art. 81 § 1 KP) i z tego tytułu przysługuje mu wynagrodzenie w wysokości określonej w tym przepisie.”

Przewidziany w kodeksie pracy zakaz zrzeczenia się wynagrodzenia jest bezwarunkowy i nie może być uchylony na mocy porozumienia stron stosunku pracy. Pracownik nie może więc zrzec się wynagrodzenia przez jakąkolwiek czynność prawną. Taka czynność byłaby nieważna jako sprzeczna z prawem. Kodeks pracy zakazuje pracownikowi dokonywania tego rodzaju dyspozycji w stosunku do wszelkich przysługujących mu składników wynagrodzenia. Zakaz zrzeczenia odnosi się do całości wynagrodzenia (brutto).

Z tych względów Sąd uznał za uzasadnione żądanie kwoty 21.000 zł (7 x 3.000 zł) tytułem niewypłaconego wynagrodzenia za czerwiec – grudzień 2020 roku. W toku postępowania wskazano, że pracodawca dokonywał potrąceń z zasadniczego wynagrodzenia o pracę wskazanego w umowie w kwocie 3.000 zł. Nie wykazał przy tym żadnych podstaw do czynienie tego typu potrąceń, zatem Sąd uznał za zasadne zasądzenie kwoty wynikającej z łączącej strony umowy o pracę. Należy wskazać, że pojęcie wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika, określonego stawką godzinową lub miesięczną, odnosi się do stawki wynagrodzenia zasadniczego ustalonej przez strony w umowie o pracę lub innym akcie będącym podstawą stosunku pracy.

W sprawie ustalono, że pracodawca nie wypłacił powodowi żadnego ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy za 2020 rok jak i za okres zatrudnienia w 2021 roku. Argumentacja strony powodowej co do niezasadności roszczenia sprowadzała się do stwierdzenia, że praca nie była wykonywana, zatem urlop się nie należy. Nadto, wskazano, że w przypadku 2020 roku powód sam wskazał, że kwestia urlopu została „załatwiona” poprzez pozostawanie w domu w miesiącu kwietniu i maju 2020 roku.

Prawo do urlopu wypoczynkowego stanowi prawo podmiotowe pracownika o charakterze osobistym. Jak wynika z przepisów prawa pracy, urlop ten powinien być udzielony zgodnie z planem urlopów, podanym do wiadomości w sposób przyjęty u danego pracodawcy. Plan urlopów ustala pracodawca biorąc pod uwagę wnioski pracowników i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy (planem urlopów nie obejmuje się części urlopu udzielanego pracownikowi na żądanie). Pracodawca zwolniony jest z obowiązku ustalania planu urlopów w przypadku, gdy nie działa u niego zakładowa organizacja związkowa (zgodę na niesporządzenie planu urlopów mogą wyrazić także działające u niego związki zawodowe). Jak wynika z art. 163 § 1<sup>1</sup> k.p., w sytuacjach niesporządzania planu urlopów, pracodawca ustala termin urlopu w trybie indywidualnym, po porozumieniu z każdym pracownikami. W związku z tym uprawnienie do ustalenia przez pracodawcę terminu urlopu wypoczynkowego, nie jest uprawnieniem do dokonania jednostronnej czynności. Zatem pracodawca, bez uzgodnienia z pracownikiem, nie mógł postanowić o wykorzystaniu przez niego z urlopu wypoczynkowego podczas pobytu w domu, w związku z sytuacją epidemiologiczną.

Zgodnie z art. 171 § 1 k.p. w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.

Przy czym w ocenie Sądu ekwiwalent za urlop podlega ochronie tak jak wynagrodzenie za pracę, a więc dotyczy go zakaz zrzeczenia się przez pracownika (art. 84 k.p.). Zatem pracownik nie może się zrzec ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Sąd Najwyższy podkreślił, że przepis dotyczący ochrony wynagrodzenia za pracę ma charakter bezwzględny (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 lutego 2006 r., II PK 161/05).

Wysokość ekwiwalentu ustala się na podstawie wynagrodzenia bezpośrednio poprzedzającego nabycie prawa do tego świadczenia. Dotyczy to także ekwiwalentów za zaległe urlopy. Zaznaczyć porządkowo trzeba, że zasady obliczania ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy określa rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. z 1997 r., Nr 2, poz. 14).

Sąd dokonał weryfikacji kwoty wskazanej w żądaniu pozwu i ustalił, że przysługująca kwota ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za 2020 roku powinna wynieść 3.700,32 zł. – odpowiednio do 208 godzin urlopu i podstawy ekwiwalentu w wysokości 3 000 zł wynagrodzenia. Z kolei wobec rozwiązania umowy o pracę 28 stycznia 2021 roku, wymiar przysługującego urlopu wypoczynkowego powinien wynieść 3 dni (24 godziny). Zatem kwota ekwiwalentu to 428,64 zł. Sąd (co do ekwiwalentu za 2020 rok) za podstawę przyjął tu kwotę wynagrodzenia 3 000 zł, która następnie została podzielona przez współczynnik 21,08, co dało rezultat 142,31 zł. Następnie dokonano podzielenia przez dobową normę czasu pracy (8h) co dało rezultat 17,79 zł. Ekwiwalent za 1 godzinę urlopu należało następnie pomnożyć przez liczbę godzin niewykorzystanych dni – 17,79 zł x 208 godzin (2020 rok) = 3 700,32 zł brutto ekwiwalentu za 2020 rok. Natomiast ekwiwalent za 2021 rok został wyliczony w sposób analogiczny, przy czym w tym przypadku współczynnik wyniósł 21, liczba godzin należnego urlopu – 24.

Żądanie powoda zasądzenia na jego rzecz od pozwanego pracodawcy odszkodowania w związku z rozwiązaniem przez niego stosunku pracy wobec ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika było nieuzasadnione.

Zgodnie z art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w § 1, a więc bez wypowiedzenia wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Zgodnie z § 2 tegoż przepisu, oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Jak już wyżej podniesiono, z ustalonego stanu faktycznego wynika, że powód przesłał pismo doręczone w dniu 28 stycznia 2021 roku, zawierające jego oświadczenie woli o rozwiązaniu przez pracownika bez wypowiedzenia z winy pracodawcy umowy o pracę i z tym dniem, stosunek pracy łączący strony rozwiązał się na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p., zaś pozwany pracodawca w świadectwie pracy wydanym powodowi zawarł taki zapis co do sposobu rozwiązania stosunku pracy. Powód w treści pisma rozwiązującego stosunek pracy wskazał konkretnie przyczynę podjęcia przez niego decyzji o natychmiastowym rozwiązaniu stosunku pracy niewypłacenie jemu wynagrodzenia za grudzień 2020 roku.

W najnowszym orzecznictwie (wyrok SN z dnia 18 maja 2017 r. II PK 119/16) przedstawiono pogląd, że wykładnia przepisu art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. wymaga wyłącznie ustalenia naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy, powodujących ciężkie skutki dla pracownika oraz niedochowania przez pracodawcę należytej staranności. Stosownie do art. 355 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. należyta staranność pracodawcy w zakresie prowadzonej przez niego działalności gospodarczej określa się przy uwzględnieniu zawodowego charakteru tej działalności. Zgodnie z art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. naruszenie obowiązków wobec pracownika musi być ciężkie. Desygnat „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika” nie odnosi się do stopnia winy pracodawcy (gdyż wystarczające jest wskazanie naruszenia tych obowiązków i brak zachowania przez pracodawcę należytej staranności), ale dotyczy on stopnia naruszenia interesów pracownika. W zakres ochrony wchodzi nie tylko interesy o charakterze prawnym, ale też wszystkie inne życiowo istotne. Domagając się odszkodowania w postępowaniu sądowym powinien wskazać, na czym polegała dolegliwość działań pracodawcy. Ocena tych następstw w postępowaniu sądowym powinna być zindywidualizowana, odnosząca się do obiektywnych okoliczności zaistniałych w konkretnej sprawie.

Bezspornym jest, że pozwany pracodawca w momencie, gdy powód podejmował decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy z winy pracodawcy nie wypłacił powodowi w ogóle wynagrodzenia za grudzień 2020 roku. Przy czym brak wypłaty wynagrodzenia w terminie nie spowodował, że powód znalazł się w trudnej sytuacji ekonomicznej i mógł poczuć niepewność co do uzyskiwania swojej sytuacji finansowej. Nie bez znaczenie pozostaje kontekst sytuacyjny, bowiem pracodawca nie wypłacał powodowi wynagrodzenia od czerwca 2020 roku. W dniu 12 grudnia 2020 roku doszło do spotkania powoda z przedstawicielem spółki, podczas którego powód pokwitował niezgodne ze stanem faktycznym oświadczenia o poleceniu wypłaty wynagrodzenia w gotówce począwszy od czerwca 2020 roku i potwierdzenie wypłaty za miesiące czerwiec – listopada 2020 roku. Nadto, we wskazanym okresie nie występował oficjalnie do pracodawcy

o wypłatę wynagrodzenia, ani w mniej formalny sposób nie upominał się o wypłatę zaległych wynagrodzeń. W ocenie Sądu pozwany przez okres do stycznia 2021 roku akceptował fakt niewypłacania wynagrodzeń na czas.

Biorąc pod uwagę okoliczności niniejszej sprawy, w szczególności, że między stronami istniało porozumienie co do braku świadczenia pracy i braku terminowych wypłat wynagrodzenia, zatem zwłoki w wypłacie za miesiąc grudzień, nie można traktować jako ciężkiego naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy. Nie bez znaczenia dla oceny zaistniałej sytuacji jest również fakt, że brak wypłaty w terminie wynagrodzenia wynikał z porozumienia stron, gdzie pracownik pozostawał w bardzo dobrych relacjach z przełożoną. Świadczy o tym całokształt materiału dowodowego, w szczególności zeznania stron czy korespondencja sms. Przy wyrażaniu zgody na powyższe pracownikiem nie powodowała jakakolwiek obawa jako słabszej strony stosunku pracy. Powodowały nim zrozumienie sytuacji pracodawcy w związku z epidemią i dobre relacje z przełożoną. Znamiennym jest, że kwestię zaległego wynagrodzenia za grudzień 2020 roku powód podniósł po raz pierwszy dopiero w swoim oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Sąd wskazuje, że obie strony stosunku pracy przez bardzo długi okres czasu akceptowały zaistniałą szczególną sytuację, gdzie stosunek pracy był de facto utrzymywany w celu spełnienia wymogów formalnych rządowych programów wsparcia dla przedsiębiorców w obliczu kryzysu wywołanego rozpowszechnieniem się C.-19. Drugą przyczyną utrzymywania stosunku pracy była wola pracodawcy zatrzymania powoda jako pracownika i kontynuacja jego zatrudnienia w okresie, w którym spółka powróciłaby do prawidłowego funkcjonowania.

Co do kosztów, to na podstawie art. 100 k.p.c. należało dokonać ich stosunkowego rozdzielenia. Powód wygrał sprawę w 70,676%, zaś pozwany w 29,324%. Na koszty postępowania obu stron składało się wynagrodzenie profesjonalnego pełnomocnika w kwocie 2.700 zł (§ 9 pkt 2 w zw. § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie, Dz. U. z 2015 r. poz. 1800). Razem koszty postępowania wyniosły 5 400,00 zł. Powód powinien ponieść 1.583,48 zł (29,324% x 5 400,00 zł), pozwany 3 816,52 zł (70,676% x 5.400,00). Uwzględniając koszty procesu i stosunek wygrania w sprawie należało zasądzić od pozwanego na rzecz powoda kwotę 1 116,52 zł (3 816,52 zł – 2 700 zł).

Powód był zwolniony od uiszczania opłaty od pozwu w wysokości 1.778 zł (art. 35 ust. 1, i art. 13 ust. 2 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych). Wobec przegrania przez stronę pozwaną procesu w 70%, jest ona zobowiązana uiścić na rzecz (...)W., kwotę 1.244,60 zł. W pozostałym zakresie nieuiszczonymi kosztami sądowym obciążano Skarb Państwa.

W punkcie V. Sąd orzekł na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c.

Z podniesionych względów orzeczono jak w sentencji.