

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 2 sierpnia 2023r.

Sąd Rejonowy w Giżycku IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący Sędzia Bożena Makowczenko

po rozpoznaniu w dniu 2 sierpnia 2023r. w Giżycku

na posiedzeniu niejawnym

sprawy z powództwa **A. K. (1)**

przeciwko **M. M. (1) działającemu jako zarządca sukcesyjny przedsiębiorstwa w spadku A. M. Zakład Usługowy (...) A. M. w spadku w G.**

o zapłatę, odszkodowanie, wynagrodzenie za pracę, ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, sprostowanie świadectwa pracy

Na podstawie art. 15 zys² ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem (...)19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych postanawia rozprawić w sprawie zamknąć.

Zasądza od pozwanego **M. M. (1) działającego jako zarządca sukcesyjny przedsiębiorstwa w spadku A. M. Zakład Usługowy (...) A. M. w spadku w G.** na rzecz powódki **A. K. (1)** kwoty:

a/ **1463,56 zł netto (jeden tysiąc czterysta sześćdziesiąt trzy złote 56/100)** wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 lipca 2022r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za czerwiec 2022r.

b/ **724,88 zł netto (siedemset dwadzieścia cztery złote 88/100)** wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 sierpnia 2022r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za lipiec 2022r.

c/ **2936,96 zł netto (dwa tysiące dziewięćset trzydzieści sześć złotych 96/100)** tytułem ekwiwalentu za urlop za 2021 rok

d/ **1807,36 zł netto (jeden tysiąc osiemset siedem złotych 36/100)** tytułem ekwiwalentu za urlop za 2022 rok.

e/ **460,33 zł netto (czterysta sześćdziesiąt złotych 33/100)** tytułem ekwiwalentu za używanie własnej odzieży i obuwia.

W pozostałym zakresie powództwo oddala.

Zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 1350,00 zł (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt złotych) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Odstępuje od obciążania powódki kosztami zastępstwa procesowego.

Nakazuje pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 400,00 zł (czteryście złotych) tytułem opłaty sądowej, od uiszczenia której powódka była zwolniona.

Bożena Makowczenko

Sygn. akt IV P 60/22

UZASADNIENIE

Powódka **A. K. (1)** w swoich pozwach złożonych do tutejszego Sądu domagała się:

- uznania rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z dnia 12 lipca 2022r. za dokonane z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę i zasądzenie z tego tytułu kwoty 9030,00 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 20 lipca 2022r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę.
- zasądzenia kwoty 1817,47 zł brutto z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 lipca 2022r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę za miesiąc czerwiec 2022r.
- zasądzenia kwoty 2006, 67 zł brutto z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 sierpnia 2022r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę za miesiąc lipiec 2022r.
- zasądzenia kwoty 3786,16 zł brutto tytułem ekwiwalentu za 26 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego za 2021 rok
- zasądzenia kwoty 2302,10 zł brutto tytułem ekwiwalentu za 26 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego za 2022 rok
- zasądzenia kwoty 500,00 zł tytułem ekwiwalentu za używanie odzieży własnej zamiast odzieży i obuwia roboczego
- sprostowania świadectwa pracy z dnia 20 lipca 2022r. doręczonego powódce w dniu 25 lipca 2022r. w pkt 4 poprzez wskazanie, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę obowiązków wobec pracownika tj. niewypłacanie wynagrodzenia za pracę (art. 55§1¹ kp)

W zakresie każdego ze zgłoszonych roszczeń wносиła też powódka o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W zakresie żądania o odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia podnosiła powódka, że od 1 lipca 2018r. podjęła zatrudnienie w zakładzie pracy A. M. prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą Zakład Usługowy (...), jako pracownik gospodarczy – sprzątaczką.

Początkowo praca świadczona była w oparciu o umowę o pracę na czas określony, z kolei zaś od dnia 1 stycznia 2020r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Powódka zajmowała się sprzątnięciem klatek schodowych i terenów wokół budynków. Pracowała powódka w pełnym wymiarze czasu pracy.

Przez cały czas zatrudnienia A. M. wypłacał wynagrodzenie zgodnie z ustaleniami. Po jego śmierci zakład pracy przejął M. M. (1). Od tego czasu zaczęły się problemy z płatnościami. Wynagrodzenie było wypłacane albo ze znacznym opóźnieniem albo tylko częściowo.

Oświadczeniem z dnia 12 lipca 2022r. doręczonym powódce w dniu 25 lipca 2022r. pozwany rozwiązał umowę o pracę z powódką bez wypowiedzenia. Jako przyczynę wskazał pracodawca nieusprawiedliwienie nieobecności w pracy od dnia 11 lipca 2022r. do dnia 12 lipca 2022r. a także publiczne obrażanie pracodawcy i naruszenie jego dobrego imienia, które doprowadziły do rozwiązania z pracodawcą umowy zlecenia na sprzątnięcie oraz powstanie znacznej

szkody. Ponadto pozwany w dniu 20 lipca 2022r. wystawił powódce świadectwo pracy, którego treść jest niezgodna ze stanem faktycznym.

Powódka zwróciła się do pozwanego o sprostowanie świadectwa pracy.

Podana dalej powódka, że pismem z dnia 12 lipca 2022r. nadanym w urzędzie pocztowym w dniu 22 lipca 2022r. rozwiązała z pozwanym umowę o pracę bez wypowiedzenia z uwagi na ciężkie naruszenie przez pozwanego obowiązków wobec pracownika tj. niewypłacenie wynagrodzenia za pracę za czerwiec i lipiec 2022r.

Podkreśliła powódka, że pozwany wielokrotnie zalegał z wypłatą wynagrodzenia na rzecz powódki i innych pracowników. Powódka nie otrzymała wynagrodzenia za pracę za czerwiec i lipiec .

Wynagrodzenie za czerwiec powinno zostać wypłacone do 10 lipca 2022r. W dniu 11 lipca 2022r. w związku z brakiem wypłaty powódka wraz z innymi pracownicami stały się do pracy i poinformowały pozwanego, że nie będą wykonywały obowiązków służbowych do momentu, w którym pozwany ureguluje zaległe wynagrodzenie za pracę.

Kolejnego dnia powódka i jej koleżanki w sprzątanym przez nie blokach wywiesiły ogłoszenia informujące o tym, że od dnia 11 lipca 2022r. osoby sprząające nie będą wykonywały swoich obowiązków z uwagi na nieotrzymanie wynagrodzeń za pracę. W dniu 13 lipca 2022r. powódce i jej koleżankom odebrano klucze od pomieszczeń socjalnych. Powódka była w gotowości do świadczenia pracy.

Ponadto, powódka w dniu 12 lipca 2022r. dowiedziała się, że pozwanemu została wypowiedziana umowa na świadczenie usług sprzątania terenu i klatek schodowych. W dniu 20 lipca 2022r. ogłoszono, że została zawarta nowa umowa na usługi sprzątania.

Powódka zakwestionowała zasadność rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z jej winy ze względu na brak przyczyny uzasadniającej zwolnienie powódki. Powódka nie dopuściła się naruszenia obowiązków pracowniczych. Odnosząc się do postawionego w oświadczeniu zarzutu o nieusprawiedliwieniu nieobecności powódki w pracy wskazała, że była ona obecna w pracy, ale odmówiła jej wykonywania z uwagi na nieotrzymanie od pozwanego wynagrodzenia za pracę. Powódka i jej koleżanki wielokrotnie powtarzały pozwanemu, że jeżeli nie będzie płacił wynagrodzenia to wstrzymają się od pracy. Tym samym rozwiązanie umowy o pracę było bezpodstawne.

W oparciu zatem o art. 56§1 kp i art. 58 kp powódce przysługuje stosowne odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia powódki.

W piśmie z dnia 26 kwietnia 2023r. pełnomocnik powódki zawarł ostateczne stanowisko w sprawie i podał, że w sprawie o zapłatę wnosi o;

- zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kwoty w wysokości 1463,28 zł netto wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 lipca 2022r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za czerwiec 2022r.
- zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kwoty w wysokości 724,88 zł netto wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 sierpnia 2022r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za lipiec 2022r.
- zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kwoty w wysokości 2936,96 zł netto tytułem ekwiwalentu za 26 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego za 2021 rok
- zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kwoty w wysokości 1807,36 zł netto tytułem ekwiwalentu za 16 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego za 2022 rok
- zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kwoty w wysokości 460,33 zł netto tytułem ekwiwalentu za odzież i obuwie robocze za 2022 rok.

W pozostałym zakresie podtrzymał swoje dotychczasowe żądania.

Pozwany pracodawca – **M. M. (1) działający jako zarządca sukcesyjny przedsiębiorcy A. M. Zakład Usługowy (...) w spadku** – w odpowiedzi na pozew w zakresie odszkodowania tego żądania nie uznał i wniósł o jego oddalenie w całości i o zasądzenie od powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwany zakwestionował prezentowane przez powódkę stanowisko. Zaznaczył, że rozwiązanie umowy o pracę wobec powódki było uzasadnione.

Wyjaśnił nadto, że zgodnie z art. 52§1kp pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Pracownik jest zobowiązany do wykonywania szeregu obowiązków. Ma między innymi obowiązek wykonywania zleconej mu pracy w sposób staranny i sumienny, przestrzegania regulaminu zakładu pracy oraz panującego w nim porządku. Przy wykonywaniu swoich obowiązków powinien nadto przestrzegać przepisów i zasad bhp a także przepisów przeciwpożarowych. Pracownik powinien także dbać o dobro zakładu pracy oraz przestrzegać zasad współżycia społecznego w miejscu pracy. Jest także zobowiązany do wykonywania poleceń zarówno pracodawcy jak i bezpośredniego przełożonego, jednak nie mogą one być sprzeczne z umową o pracę i przepisami prawa. Muszą też dotyczyć wykonywanej przez pracownika pracy.

W ocenie pozwanego zaistniały przesłanki rozwiązania z powódką umowy o pracę .

Wyjaśnił nadto, że zgodnie z art. 52§1kp pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Pracownik jest zobowiązany do wykonywania szeregu obowiązków. Ma między innymi obowiązek wykonywania zleconej mu pracy w sposób staranny i sumienny, przestrzegania regulaminu zakładu pracy oraz panującego w nim porządku. Przy wykonywaniu swoich obowiązków powinien nadto przestrzegać przepisów i zasad bhp a także przepisów przeciwpożarowych. Pracownik powinien także dbać o dobro zakładu pracy oraz przestrzegać zasad współżycia społecznego w miejscu pracy. Jest także zobowiązany do wykonywania poleceń zarówno pracodawcy jak i bezpośredniego przełożonego, jednak nie mogą one być sprzeczne z umową o pracę i przepisami prawa. Muszą też dotyczyć wykonywanej przez pracownika pracy.

W ocenie pozwanego zaistniały przesłanki rozwiązania z powódką umowy o pracę. Podał pozwany, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę z powódką było ciężkie naruszenie przez nią podstawowych obowiązków pracowniczych tj. nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy od dnia 11 lipca 2022r. do 12 lipca 2022r., odmowy wykonania obowiązków pracowniczych a także publicznego obrażania pracodawcy i naruszenia dobrego imienia, co doprowadziło do rozwiązania przez S. w G. z pracodawcą umowy zlecenia na sprzątanie a także spowodowało całkowitą utratę zaufania do powódki. Powódka bez usprawiedliwienia nie świadczyła pracy na rzecz pozwanego a naruszenia tego dopuściła się umyślnie i z premedytacją. Ponadto, nie dbając o dobro zakładu pracy, dopuściła się publicznej krytyki a skutkiem zachowania powódki było naruszenie interesów pracodawcy poprzez naruszenie dobrego imienia pozwanego jak i utratę przez niego kontraktu i przewidywanego zarobku.

Wyjaśnił pozwany, że objął prowadzenie przedsiębiorstwa po swoim zmarłym w dniu 12 września 2021r. ojcu. Ustanowiony został zarządcą sukcesyjnym w dniu 18 września 2021r. Po przejęciu działalności okazało się, że firma prowadzona przez ojca była w bardzo złej sytuacji, posiadała znaczne zaległości w zapłacie zobowiązań, były trudności w odzyskaniu należności od wierzycieli.

W związku z tymi problemami zdarzało się, że nie mając środków pozwany wypłacał pracownikom wynagrodzenia z opóźnieniem lub w ratach. W każdym wypadku informował pracowników o możliwym opóźnieniu, zapewniał, że wynagrodzenie wypłacone będzie w całości, robił wszystko aby wypłacono je jak najszybciej.

Pozwany podjął także działania aby firma, którą prowadził jego ojciec działała dalej, zakończyła wszystkie zlecenia i odzyskała płynność finansową. Pozwany sprawdzał podpisane przez ojca umowy i koszty ponoszone przez firmę. W toku tych działań ustalił, że powódka jak i inne pracownicy, mimo zawartych umów na pełen etat wykonywały prace

dużo krócej. Często widział, że o godzinie 9.00 czy 10.00 rano powódka i inne pracownice już nie wykonywały pracy. Sugerował, że konieczne będą zmiany, w tym zmiany i zwiększenie przydzielonych pracownikom rejonów. Powódka wraz z innymi nie zgodziła się na proponowane zmiany.

Podał dalej pozwany, że powódka wraz z innymi pracownicami w dniu 11 lipca 2022r. oświadczyła, że w związku z opóźnieniem w wypłacie wynagrodzenia odmawia świadczenia pracy. Powódka nie stawiała się do pracy i nie usprawiedliwiła swej nieobecności pomimo obowiązku powiadomienia pracodawcy o przyczynie swojej nieobecności i długości jej trwania najpóźniej w drugim dniu jej trwania a niedopełnienie tego obowiązku powoduje domniemanie porzucenia pracy przez pracownika.

Przyznał pozwany, że terminowa wypłata wynagrodzenia jest obowiązkiem pracodawcy, jednakże zwrócił uwagę, że pracownik nie może egzekwować wypłaty wynagrodzenia poprzez czasowe wstrzymanie się od wykonywania pracy. Pracownik powinien zdecydować czy rozwiązuje umowę o pracę bez wypowiedzenia czy nadal wykonuje swoją pracę. Powstrzymanie się od wykonywania pracy jest możliwe tylko wówczas gdy chodzi o bhp – gdy warunki pracy stwarzają zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika.

Zdaniem pozwanego, w niniejszej sprawie powódka wstrzymała się ze świadczeniem pracy w związku z opóźnieniem wypłaty wynagrodzenia. Opóźnienie w tym zakresie nie zwalniało automatycznie powódki z jej obowiązków wynikających ze stosunku pracy. Nieobecność powódki i odmowa wykonania pracy słusznie uznana została za nieusprawiedliwioną. Nie ma bowiem możliwości swoistego „dyscyplinowania” pracodawcy przez pracowników poprzez zaprzestanie przez nich wykonywania pracy.

Podał dalej pozwany nadto, że w tym samym czasie wraz z innymi pracownicami powódka wywiesiła na kilku klatkach schodowych, w których sprzątała, ogłoszenie, w którym oświadczyła, że do odwołania osoby sprząające nie będą sprząać. Poprzez wywieszenie wielu kartek z oświadczeniem o odmowie wykonywania przez powódkę obowiązków powódka dopuściła się publicznej krytyki pracodawcy.

Pozwany podniósł, że pracownik ma prawo do publicznej krytyki pracodawcy, jednak musi się ona odbywać w odpowiednich granicach i nie może doprowadzić do naruszenia obowiązków pracowniczych polegających w szczególności na dbaniu o dobro zakładu pracy i zachowaniu w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Ponadto, prawo pracownika do konstruktywnej krytyki poczynań pracodawcy nie może wpływać na wypełnianie przez niego obowiązków pracowniczych.

W tej sprawie powódka wraz z innymi publicznie wskazała, że pozwany nie wywiązuje się z zawartej przez niego umowy. Zdaniem pozwanego, krytyka ta z pewnością przekroczyła dozwolone granice a takim zachowaniem powódka naruszyła także obowiązek dbania o dobro zakładu pracy a w konsekwencji doprowadziła do tego, że pozwany utracił jeden z kontraktów. Takie zachowanie doprowadziło także do utraty zaufania pozwanego do powódki.

Wskazał też pozwany, że ogłoszenie wywieszone m.in. przez powódkę było tak skonstruowane, że natychmiast po wywieszeniu tych kartek zarząd spółdzielni zażądał od pozwanego wyjaśnień. Zamierzał rozwiązać z pozwanym w trybie natychmiastowym umowę wobec niewywiązywania się przez pozwanego z umowy. Ostatecznie pozwanemu udało się podpisać z zarządem spółdzielni rozwiązanie umowy na mocy porozumienia stron dzięki czemu uniknął pozwany obciążenia go karą umownymi za rozwiązanie umowy w trybie natychmiastowym.

W ocenie pozwanego, nawet z treści ogłoszenia dołączonego do pozwu wynika, że przyczyną rozwiązania umowy przez spółdzielnię był fakt zaprzestania świadczenia usługi sprzątania terenów zielonych i klatek schodowych przez firmę pozwanego. Przyczyną tą zatem było wstrzymanie się przez powódkę od wykonywania pracy i publiczne ogłoszenie odmowy wykonywania obowiązków pracowniczych.

W związku z naruszeniem szeregu obowiązków przez powódkę pozwany przygotował w dniu 12 lipca 2022r. oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy powódki. Powódka wraz z innymi pracownicami stawiała się w biurze pozwanego w dniu 20 lipca 2022r. W tym to dniu wręczono wszystkim

pracownikom, które odmówiły świadczenia pracy, oświadczenia o rozwiązaniu umowy z winy pracownika. Wszystkie pracownice, w tym powódka, odmówiły potwierdzenia zapoznania się z rozwiązaniem umowy i odmówiły potwierdzenia odbioru pisma. Na spotkaniu tym powódka ani inne obecne na nim pracownice nie złożyła pisma rozwiązującego umowę o pracę. Uczyniła to dopiero dwa dni po tym spotkaniu.

W ocenie pozwanego powódka nie miała podstaw by rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. Przyznał, że opóźnienia w wypłacie wynagrodzeń miały już miejsce wcześniej, ale nikt z pracowników nie składał oświadczeń o rozwiązaniu umowy o pracę.

Pozwany przywołał orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 2005r. wydane w sprawie III PK 17/07, w którym to orzeczono, że nie należy jednakowo traktować pracodawcy, który w ogóle nie wypłaca wynagrodzenia oraz pracodawcy, który wypłaca je częściowo. W obu wypadkach jest to naruszenie przez pracodawcę podstawowego obowiązku ale w razie wypłacenia części wynagrodzenia nie zawsze jest to naruszenie ciężkie.

Zdaniem zatem pozwanego, brak terminowej wypłaty wynagrodzenia nie usprawiedliwia zachowania powódki i dopuszczenia się przez nią ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, które skutkowało poniesieniem przez pozwanego znacznej szkody. Opóźnienia w wypłacie wynagrodzeń były spowodowane trudną sytuacją przedsiębiorstwa o czym powódka została poinformowana. Pozwany przekazywał także informacje na temat terminu wypłaty wynagrodzenia.

Podał też pozwany, że wszelkie należności zostały powódce wypłacone w dniu 16 sierpnia 2022r. co powódka potwierdziła stosownym oświadczeniem na piśmie.

W odpowiedzi na pozew dotyczący roszczeń w zakresie wynagrodzenia za pracę i ekwiwalentów podał pozwany, że wnosi o ich oddalenie w całości. Tu też powołał się pozwany na okoliczności towarzyszące przejściu przez niego firmy po śmierci jego ojca. Wskazując na trudną sytuację finansową przedsiębiorstwa podnosił, że analizując podpisane umowy i ponoszone przez firmę koszty uznał, że wiele kontraktów podpisanych przez ojca nie przynosiła zysków a prace i usługi wykonywane były po tzw. kosztach a nawet poniżej kosztów realizacji usługi czy zlecenia. Zauważył też, że powódka i inne pracownice zatrudnione jako sprzątaczkki, mimo zawartych umów na pełen etat wykonywały prace dużo krócej. Często widział, że o godzinie 9.00 czy 10.00 rano powódka i inne pracownice już nie wykonywały pracy. Sugerował, że konieczne będą zmiany, w tym zmiany i zwiększenie przydzielonych pracownikom rejonów. Powódka wraz z innymi nie zgodziła się na proponowane zmiany.

Przyznał pozwany, że w związku z problemami finansowymi zdarzało się, że nie mając środków pozwany wypłacał pracownikom wynagrodzenia z opóźnieniem lub w ratach. W każdym wypadku informował pracowników o możliwym opóźnieniu, zapewniał, że wynagrodzenie wypłacone będzie w całości, robił wszystko aby wypłacono je jak najszybciej.

Do lipca 2022r. powódka i inni pracownicy, rozumiejąc sytuację firmy, nie zgłaszali zastrzeżeń i nie składali oświadczeń o rozwiązaniu umowy o pracę.

Dopiero w lipcu 2022r., po tym jak pozwany sugerował konieczność wprowadzenia zmian i zwiększenie rejonów pracy, powódka wraz z innymi pracownicami w dniu 11 lipca 2022r. oświadczyła, że w związku z opóźnieniem w wypłacie wynagrodzenia odmawia świadczenia pracy. W tym samym czasie wraz z innymi pracownicami wywiesiła na klatkach schodowych, w których sprzątała, ogłoszenia, że do odwołania osoby sprzątające nie będą sprzątać. Było ono tak skonstruowane, że natychmiast po wywieszeniu tych kartek zarząd spółdzielni zażądał wyjaśnień po czym rozwiązał z pozwanym umowę na świadczenie usług. W takiej sytuacji pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia. Pomimo tego robił wszystko aby wypłacić wszelkie zaległości pracownikom. W tym czasie jednak miał blokady i zajęcia komornicze na rachunkach bankowych dlatego wypłacał wynagrodzenie gotówką do rąk własnych. Wynagrodzenia te wypłacał w oparciu o listę płac wystawioną przez księgową prowadzącą sprawy pozwanego. W lipcu i sierpniu 2022r. takie listy także zostały wystawione.

Nie mając możliwości wypłacenia wynagrodzenia przelewem pozwany starał się zebrać potrzebne pieniądze w gotówce. Gotówkę w ustalonej zgodnie z listą plac kwocie przekazywał W. M. (1), który następnie przekazywał te wynagrodzenia pracownikom, w tym powódce.

Wskazał pozwany, że zaległe wynagrodzenie za miesiąc czerwiec oraz lipiec 2022r. jak i ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za 2022 rok zostały powódce wypłacone w całości jeszcze przed wniesieniem pozwu. Wynagrodzenie było wypłacone gotówką a całkowita spłata zaległego wynagrodzenia i ekwiwalentu została zrealizowana w dniu 16 sierpnia 2022r.co powódka potwierdziła na załączonym przez pozwanego oświadczeniu, podpisanym w obecności W. M. (1).

Odnosząc się do żądania ekwiwalentu za używanie własnej odzieży podniósł pozwany, iż powódka nie określiła za jaki okres domaga się go i nie sposób ocenić zasadności tego roszczenia. Wyjaśnił pozwany, że określenie wysokości tego ekwiwalentu możliwe jest w oparciu o zarządzenie w sprawie wysokości ekwiwalentów pieniężnych przysługujących pracownikom zatrudnionym w Zakładzie Usługowym (...) z dnia 3 stycznia 2022r oraz na podstawie zarządzenia w sprawie określenia ilości i rodzaju środków higieny osobistej przysługujących pracownikom zatrudnionym w Zakładzie Usługowym (...) z dnia 3 stycznia 2022r. Zgodnie z tymi zarządzeniami oraz uwzględniając czas pracy powódki, za okres przepracowany u pozwanego w roku 2022 przysługuje powódce ekwiwalent pieniężny w wysokości 402,79 zł.

Odnosząc się z kolei do żądania dotyczącego sprostowania świadectwa pracy pozwany wniósł o oddalenie tego żądania.

Wskazał, że nie można dochodzić sprostowania świadectwa pracy w części dotyczącej stwierdzenia, że stosunek pracy został rozwiązany przez pracodawcę bez wypowiedzenia z winy pracownika kwestionując zgodność tego rozwiązania z prawem, bez wystąpienia z powództwem o roszczenia wynikające z art. 56 kp.

Z uwagi na fakt, że toczy się jeszcze postępowanie zawisłe na skutek pozwu powódki, w którym wniosła ona o uznanie za bezskuteczne rozwiązania z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia, uniemożliwia skuteczne zgłoszenie żądania o sprostowanie świadectwa pracy. Dopiero w razie wydania prawomocnego orzeczenia Sądu w tym zakresie, zgodnie z art. 97§3kp, pozwany byłby zobowiązany do zamieszczenia w świadectwie pracy odpowiednich informacji.

Zaznaczył nadto pozwany, że nie sposób stwierdzić czy istnieją przesłanki do sprostowania świadectwa pracy w zakresie przyczyn ustania stosunku pracy gdy postępowanie w przedmiocie uznania rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia za bezskuteczne jeszcze się toczy. Dopóki prawomocnym wyrokiem nie zostanie zakwestionowana podstawa rozwiązania stosunku pracy to świadectwo o danej treści odpowiada stanowi faktycznemu.

Pozwany podniósł także, że pozew w zakresie sprostowania świadectwa pracy złożony został po upływie terminu na jego złożenie o jakim mowa w art. 97§2¹ kp. Przepis ten stanowi, że w razie nieuwzględnienia wniosku o sprostowanie świadectwa pracy pracownikowi przysługuje w ciągu 14 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy prawo wystąpienia z żądaniem sprostowania do sądu pracy. W przypadku niezawiadomienia przez pracodawcę o odmowie sprostowania świadectwa pracy żądanie takie wnosi się do sądu pracy.

Podnosił pozwany, że w przedmiotowej sprawie powódka pismem z dnia 29 lipca 2022r. wezwała pozwanego do sprostowania świadectwa pracy a odebrane ono zostało w dniu 3 sierpnia 2022r.

Pozwany nie udzielił powódce odpowiedzi na wniosek w związku z czym termin na wniesienie pozwu o sprostowanie świadectwa pracy powinien być liczony po upływie 7 dni od momentu odebrania pisma przez pozwanego tj. od dnia 10 sierpnia 2022r. Ostatnim zatem dniem na wniesienie powództwa w tym zakresie był 24 sierpnia 2022r. a pozwana wniosła pozew w dniu 7 września 2022r. a zatem po upływie dopuszczalnego terminu.

Pozwany zakwestionował także zasadność zgłoszonego w tym zakresie roszczenia.

Podał, że wydane powódce świadectwo pracy odpowiada stanowi faktycznemu.

Wskazał dalej pozwany, iż zaistniały w sprawie przesłanki rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia jako, że w sposób ciężki naruszyła ona podstawowe obowiązki pracownicze. Przyczyny rozwiązania z powódką umowy o pracę wymienione zostały w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy. Przyznał dalej pozwany, że w związku z problemami finansowymi firmy jakie zaistniały po tym jak pozwany przejął firmę po ojcu zdarzało się, że nie mając środków wypłacał pracownikom wynagrodzenie z opóźnieniem czy w ratach. W każdym jednak wypadku informował pracowników o możliwym opóźnieniu, zapewniał, że wynagrodzenie wypłacone będzie w całości. Robił wszystko aby wypłacono je jak najszybciej. Pracownicy, w tym powódka, mimo zdarzających się opóźnień w wypłacie wynagrodzeń, nie składali oświadczeń o rozwiązaniu umowy o pracę.

Podał dalej pozwany, że powódka wraz z innymi pracownikami w dniu 11 lipca 2022r. oświadczyła, że w związku z opóźnieniem w wypłacie wynagrodzenia odmawia świadczenia pracy. W tym samym czasie wraz z innymi pracownikami wywiesiła na klatkach schodowych, w których sprzątała, ogłoszenia, że do odwołania osoby sprząające nie będą sprzątać. Było ono tak skonstruowane, że natychmiast po wywieszeniu tych kartek zarząd spółdzielni zażądał wyjaśnień po czym rozwiązał z pozwanym umowę na świadczenie usług. W takiej sytuacji pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia. Pismo zaś powódki o rozwiązaniu z pozwanym umowy o pracę złożone zostało dwa dni po tym jak powódka zapoznała się z pismem pracodawcy rozwiązującym z nią umowę o pracę bez wypowiedzenia.

Podsumowując swoje stanowisko w prawie w piśmie procesowym z dnia 4 maja 2023r. pozwany podtrzymał swoją dotychczasową argumentację. W zakresie żądania ekwiwalentu za odzież roboczą podał, iż uznaje żądanie do kwoty 219,60 zł, która to wynika z treści Zarządzenia w sprawie wysokości ekwiwalentów pieniężnych przysługujących pracownikom zatrudnionym u pozwanego jakie wydane zostało dnia 3 stycznia 2022r. i jest proporcjonalna do okresu zatrudnienia powódki w 2022 roku.

W zakresie żądania o ekwiwalent z urlop wypoczynkowy podał, że powódka w roku 2021 wykorzystała 16 dni urlopu w okresie od 24 maja 2021r. do 15 czerwca 2021r. a zatem przysługuje jej z tego tytułu ekwiwalent za 10 dni.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny;

Bezspornym w sprawie pozostawało, że powódka zatrudniona była w firmie ojca pozwanego - A. M. Zakład Usługowy (...) - od 1 lipca 2018r. jako pracownik gospodarczy. Zajmowała się powódka sprzątaniem klatek schodowych i terenów wokół budynków.

Razem z powódką w takim samym charakterze pracowały: E. N., H. D. (1), D. J. (1) i M. B.. Wszystkie sprzątały tereny należące do S. w G.. Każda z nich sprzątała inny rejon. Swoje czynności wykonywała we własnej odzieży i z tego tytułu pracodawca wypłacał powódce ekwiwalent, którego wysokość i zasady wypłacania ustalone były w zarządzeniu pracodawcy z dnia 2 stycznia 2004r. w sprawie stosowania środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego. Każdego roku pracodawca w zarządzeniu ustalał wysokość tego ekwiwalentu. W 2022r. ekwiwalentu tego pozwany nie wypłacił.

Termin wypłaty wynagrodzeń ustalony był na 10-ego każdego miesiąca.

Swoją pracę w terenie powódka, podobnie jak pozostałe panie, zaczynała wcześniej rano – o 6.00 a czasem (w zależności od potrzeby np. zimą nawet o 4.00). Pierwsza godzina pracy polegała na uprzątnięciu terenu wokół bloków a następnie powódka sprzątała klatki schodowe. Pracę kończyła powódka o godzinie 12.00.

W dniu 12 września 2021r. zmarł dotychczasowy pracodawca A. M..

Po jego śmierci firmę przejął jego syn M. M. (1), który to w dniu 18 września 2021r. ustanowiony został zarządcą sukcesyjnym zmarłego przedsiębiorcy. W tym okresie w firmie zatrudnionych było ok. 50 osób. Bezpośrednim przełożonym sprząających był W. M. (1) – referent do spraw nadzoru.

Działalność firmy polegała w głównej mierze na świadczeniu usług sprzątania, utrzymywaniu terenów zielonych i pracach drogowych. W trzech pierwszych miesiącach prowadzenia firmy przez M. M. (1) należności za pracę wypłacane były w terminie. Rok 2022 przyniósł w tym zakresie zmiany. Okazało się, że firma znalazła się w problemach finansowych a powodem tej sytuacji były problemy w kontrahentami, którzy albo nie realizowali zamówień albo nie płacili należności. Takim przykładem była firma (...), która to miała dostarczyć pozwanemu sprzęt na dwa place zabaw w G.. Dostarczono jednak sprzęt tylko na jeden plac. Budowa tych placów realizowana była przez firmę pozwanego. Powstały opóźnienia w pracach skutkujące brakiem należności za usługę a jednocześnie pojawiała się konieczność dokonania zakupu tego sprzętu ponownie u innego dostawcy. Okazało się także, że firma zalega z płatnościami a długi te pojawiły się jeszcze za życia ojca pozwanego. Wszczęte zostały egzekucje zarówno przez ZUS jak i przez Urząd Skarbowy. Konto firmowe zostało zajęte przez Komornika. Na bieżącą działalność firmy brakowało środków. Dochodziło do sytuacji, że wynagrodzenia za pracę wypłacane były z opóźnieniem.

I tak, powódka wynagrodzenie za grudzień 2021r. otrzymała w dniu 12 stycznia 2022r., za styczeń 2022r. – dnia 16 lutego 2022r., za luty – dnia 14 marca 2022r., za marzec – 15 kwietnia 2022r., za kwiecień – dnia 26 maja 2022r., za maj – pod koniec czerwca 2022r. (w części).

Razem z koleżankami, które także otrzymywały swoje wynagrodzenia z opóźnieniem albo wcale, pytała pozwanego o powody tego braku i w odpowiedzi słyszała, że firma ma problemy i nie ma pieniędzy. Mówił pozwany, że jak będzie je miał to zapłaci. O powody opóźnień w wypłatach pytany też był W. M.. Nie było dla nikogo w firmie tajemnicą, że firma ma problemy – kontrahenci zaprzestali płatności, konto firmy jest zablokowane. W rozmowach z pracodawcą, których na temat tych opóźnień było kilka, padały z ich ust ostrzeżenia, że w przypadku braku wynagrodzeń będzie strajk.

Dzień 10 lipca 2022r. czyli dzień wypłaty wynagrodzenia za czerwiec, wypadł w niedzielę. Powódka oczekiwała więc, że już w piątek 8- ego lipca 2022r. otrzyma należność za poprzedni miesiąc. Tak się jednak nie stało więc w dniu 11 lipca 2022r. (w poniedziałek) powódka na miejscu pracy pojawiła się o godzinie 5.00 rano. Przez pierwszą godzinę uprzątnęła swój teren po czym o godzinie 7.00 spotkały się wszystkie sprzątające w pomieszczeniu socjalnym E. N.. Wynagrodzeń nadal nie było na ich kontaktach. D. J. (1) zadzwoniła więc do W. M. i przekazała mu, że ma do nich przyjechać. Gdy tak się stało poinformowały swojego kierownika, że skoro nie ma wypłaty to one strajkują do czasu aż nie otrzymają wynagrodzenia za pracę. Informacje te kierownik przekazać miał pozwanemu. Po tej rozmowie tego dnia powódka nie wykonywała już żadnych zawodowych czynności. Podpisała listę obecności za ten dzień, która to znajdowała się u niej. Podobnie uczyniły pozostałe panie; D. J., E. N. i M. B.. Do godziny 12.00 powódka przebywała na miejscu po czym udała się do domu.

Następnego dnia powódka także pojawiła się w swoim rejonie o godzinie 5.00. Wspólnie z pozostałymi ustaliły, że dla wzmocnienia nacisku na pozwanego w klatkach schodowych, które sprzątają, wywieszają kartki informujące o strajku. Wisiały one na drzwiach wejściowych klatek schodowych a powieszono je o godzinie 7.00 rano.

Wywieszane kartki zawierały wpis następującej treści: „od dnia 11 lipca 2022r. do odwołania osoby sprzątające nie sprzątają z powodu braku wynagrodzeń (wypłat)”.

/dowód; kopia kartki k. 32-33/

Na miejsce ok. 7.30 przyjechał W. M. i nakazał zdjęcie kartek i tak się stało.

W dni 12 lipca 2022r. powódka nie wykonywała żadnych zawodowych czynności. Przebywała na miejscu a do domu udała się o godzinie 12.00.

Tego też dnia, po wywieszeniu kartek kontrahent pozwanego - S. - poprosiła M. M. (1) o spotkanie. Zarząd spółdzielni negatywnie odebrał treść kartek i dał do zrozumienia pozwanemu, że wywarły one taki skutek, że czytający je pomyśleli, że to spółdzielnia nie płaci należności. Pozwany usłyszał nadto, iż spółdzielnia chce rozwiązać z nim umowę. Pozwany uznał, że nie ma wyjścia i zawarł ze spółdzielnią w tym zakresie porozumienie. Tym samym, z dniem 12 lipca 2022r. umowa zlecenia obejmująca usługi sprzątania ze S. w G. została z pozwanym rozwiązana. W porozumieniu

wpisano, że powodem tego jest niewłaściwa realizacja umowy tj. zaprzestanie sprzątania zasobów spółdzielni przez pracowników firmy pozwanego w dniu 11 lipca 2022r.

/dowód; porozumienia z dnia 12 lipca 2022r. k. 36/

Po tym zdarzeniu pozwany uznał, iż osoby strajkujące zostaną zwolnione i przygotowane zostały pisma zawierające oświadczenia o rozwiązaniu umów o pracę bez wypowiedzenia.

W dniu 13 lipca 2022r. powódka pojawiła się na swoim rejonie o godzinie 5.00 rano. Podpisała listę obecności ale, podobnie jak poprzedniego dnia, nie przystąpiła do sprzątania.

Po jakimś czasie przyjechał do niej W. M. i oświadczył, że pozwany stracił umowę na sprzątanie więc powódka już nie ma pracy. Odebrał od powódki klucze do pomieszczenia po czym udała się powódka do domu.

W kolejnych dniach powódka była w domu.

Nowy podmiot świadczący na rzecz S. usługi sprzątania wyłoniony został w dniu 20 lipca 2022r. Powódka zatrudniła się u nowego pracodawcy . Przydzielono jej dotychczasowe zadania i ten sam rejon.

W dniu też 20 lipca 2022r. powódka razem z pracownicami uczestniczącymi w strajku, za wyjątkiem D. J., stawiała się w biurze pozwanego około godziny 15.00. Udały się tam by spytać o wynagrodzenie. Pozwany od razu jednak wręczył każdej z nich pisma zawierające oświadczenie pracodawcy rozwiązujące z umową o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Wszystkie obecne tam pracownice z pismami zapoznały się na korytarzu po czym oddały je odmawiając podpisania ich odbioru a następnie opuściły biuro.

Świadkiem powyższego była pracownica sekretariatu B. B..

Oświadczenie o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę opatrzone było datą 12 lipca 2022r. a pozwany wskazał w nim, iż rozwiązuje z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika a przyczyną rozwiązania umowy jest ciężkie naruszenie przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych tj. nieusprawiedliwienie nieobecności w pracy od dnia 11 lipca 2022r. do dnia 12 lipca 2022r. a także publiczne obrażanie pracodawcy i naruszenie jego dobrego imienia, które doprowadziło do rozwiązania z pracodawcą umowy zlecenia na sprzątanie oraz powstanie znacznej szkody.

Podał dalej w piśmie tym pozwany, że od dnia 11 lipca 2022r. powódka nie stawiała się do pracy i nie usprawiedliwiła swojej nieobecności a to na pracowniku ciąży obowiązek powiadomienia pracodawcy o przyczynie nieobecności oraz długości jej trwania najpóźniej w drugim dniu nieobecności. Niedopełnienie tego obowiązku przez pracownika powoduje powstanie domniemania porzucenia przez niego pracy.

Podał nadto, że nieobecność powódki spowodowała, że firma popadła w dużą dezorganizację i to, że pracodawca nie miał możliwości zorganizowania zastępstwa co naraziło go na znaczne szkody. Dodatkowo publiczna krytyka pracodawcy poprzez wywieszenie wielu kartek z oświadczeniem o odmowie wykonywania obowiązków doprowadziła do rozwiązania przez S. w G. z pozwanym umowy zlecenia z powodu niewywiązywania się z warunków tej umowy.

Pismo to wysłane zostało następnie do powódki pocztą a otrzymała je powódka w dniu 25 lipca 2022r. o godz. 11.41.

/dowód; zeznanie św. B. B. k. 165- 165v, H. D. k. 164v- 165, M. B. k. 165v- 166v, W. M. k. 162v- 164v, kopia notatki służbowej k. 10, kopia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę k. 11, wydruk śledzenia przesyłki k. 13, , zeznanie powódki A. K. k.167v- 169v, pozwanego M. M. k. 169v – 171/

Powódce wysłano też świadectwo pracy, w którym pozwany wpisał, że powódka zatrudniona była do dnia 20 lipca 2022r. a stosunek pracy rozwiązany został przez pracodawcę bez wypowiedzenia w trybie art. 52§1 pkt 1kp.

/dowód; świadectwo pracy – akta osobowe powódki/

Powódka z kolei, wystosowała do pozwanego pismo nadane w dniu 22 lipca 2022r., w którym to oświadczyła, że rozwiązuje z pozwanym umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika. Nie podała w piśmie na czym owo naruszenie miałyby polegać.

/dowód; kopia pisma z dnia 12 lipca 2022r. – k. 17/

Pismem z dnia 29 lipca 2022r. powódka wystąpiła do pozwanego o sprostowanie świadectwa pracy w taki sposób aby wskazał w nim, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę obowiązków wobec pracownika tj. niewypłacanie wynagrodzenia za pracę (art. 55§1¹ kp).

/dowód; kopia pisma k. 109/

Pozwany na pismo to nie odpowiedział.

W dniu 16 sierpnia 2022r. W. M. (1), na polecenie pozwanego który polecił by rozliczył się z powódką, poprosił powódkę o spotkanie. Doszło do niego a w jego trakcie powódka otrzymała wówczas od W. M. zaległe wynagrodzenie za pracę w wysokości 1700 zł. Nie otrzymała wtedy żadnego ekwiwalentu – ani za niewykorzystany urlop wypoczynkowy ani za używanie własnej odzieży.

W żaden sposób nie potwierdziła na piśmie odbioru otrzymanych pieniędzy.

W. M. (1) poprosił tylko by powódka podpisała oświadczenie, że została rozliczona z tytułu należnego jej wynagrodzenia w całości i nie wnosi żadnych roszczeń wobec firmy pozwanego. Oświadczenie takie powódka podpisała.

/dowód: kopia oświadczenia z dnia 16 sierpnia 2022r. k. 37/

Żadnych innych dokumentów w tym zakresie nie podpisywano.

Sąd zważył, co następuje;

Oczywistym pozostaje dla Sądu, że każda ze stron stosunku pracy winna wywiązywać się ze swoich zobowiązań powstałych na skutek zawarcia umowy o pracę. Pracownik winien wykonywać powierzone mu zadania w sposób sumienny i efektywny a pracodawca winien za tę pracę wypłacić umówione wynagrodzenie.

Oczywistym też jest, że w przypadku gdy pracownik w sposób ciężki naruszy swoje podstawowe obowiązki uprawnia tym samym pracodawcę do rozwiązania z nim umowy o pracę bez zachowania wypowiedzenia. Ta samo jest w sytuacji gdy swoje obowiązki wobec pracownika w sposób ciężki naruszy pracodawca. Wówczas to pracownik ma prawo do rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

W omawianej sprawie każda ze stron stosunku pracy oceniła, że to po jej stronie takie uprawnienie zaistniało.

Analizując ustalony w sprawie stan faktyczny Sąd doszedł do przekonania, iż – wbrew twierdzeniom i zarzutom powódki – w sposób właściwy swoje uprawnienie w tym zakresie ocenił pozwany pracodawca.

Rzeczywiście, sytuacja kiedy to pracodawca nie wypłaca należnego pracownikowi wynagrodzenia lub czyni to z opóźnieniem, jest niewykonaniem obowiązku wobec pracownika. Nie oznacza to jednak, zdaniem Sądu, całkowitego automatyzmu przy ocenie czy jest to ciężkie naruszenie obowiązku czy też takim nie jest. Istotne są bowiem wszystkie okoliczności jakie towarzyszą temu uchybieniu.

Tymczasem zarówno powódka jak i pozostali pracownicy mieli świadomość co jest powodem braku wypłat czy też ich opóźnień. Jak zgodnie podawała powódka, pozwany i wszyscy przesłuchani świadkowie, wiadomym dla wszystkich było, że firma pozwanego boryka się z problemami finansowymi – kontrahenci nie płacili, zamówień było mniej a jednocześnie wierzyciele domagali się spłaty zobowiązań co ostatecznie doprowadziło do zajęcia konta przez komornika. Poza tym, pozwany informował pracowników o tym, że nie ma środków na płace a sytuacja firmy jest zła. Faktów tych powódka nie negowała w toku sprawy więc Sąd przyjął, iż taka właśnie była sytuacja pozwanego w miesiącach, w których wynagrodzenia płacone były z opóźnieniem lub nie było ich w ogóle.

Poza tym, istotnym też jest kiedy wynagrodzenie powódki było jej wypłacone. I tak, jak mowa już o tym była wcześniej, za grudzień 2021r. wynagrodzenie powódka otrzymała w dniu 12 stycznia 2022r., za styczeń 2022r. – dnia 16 lutego 2022r., za luty – dnia 14 marca 2022r., za marzec – 15 kwietnia 2022r., za kwiecień – dnia 26 maja 2022r., za maj – pod koniec czerwca 2022r. (w części).

Jeśli chodzi o wynagrodzenie za miesiąc czerwiec 2022r. termin jego wypłaty przypadał na 8 lipca 2022r.(piątek). Tego dnia, co pozostaje poza sporem, wypłaty nie było i nie było jej też w poniedziałek 11-ego lipca rano. W takich okolicznościach powódka wraz z pozostałymi pracownikami, które sprzątały teren S., podjęła strajk. Zresztą, określenie strajk jest tu określeniem potocznym.

Podkreślić w tym miejscu należy, iż kwestię strajków reguluje ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Wynika z niej, że strajk jest ostateczną formą walki pracowników o swoje prawa, kiedy inne środki nie przyniosły rezultatu. A to oznacza, że najpierw należy m.in. przedstawić swoje żądania i uczestniczyć w mediacjach z pracodawcą. Dopiero wtedy, jeśli nie dojdzie do porozumienia, można legalnie ogłosić strajk.

W trakcie strajku pracownicy zbiorowo powstrzymują się od wykonywania swoich obowiązków, a jego celem jest wywołanie presji na pracodawcy, aby spełnił stawiane postulaty. Warto wiedzieć, że pracownik ma prawo do strajku, ale **tylko związek zawodowy ma prawo do jego zorganizowania**.

Ponadto, strajk może się legalnie rozpocząć dopiero po wyrażeniu na niego zgody przez pracowników. Biorą oni wówczas udział w referendum strajkowym – aby jego wynik był wiążący, to musi w nim uczestniczyć co najmniej 50% pracowników. Ogłoszenie strajku powinno nastąpić 5 dni przed jego rozpoczęciem.

W omawianej sprawie oczywistym jest, że z taką sytuacją nie mamy do czynienia. Powódka wraz z koleżankami postanowiła zmobilizować pozwanego do wypłaty wynagrodzenia odstępując od wykonywania swojej pracy. Ustne ostrzeżenia o strajku jakie składane były pozwanemu z pewnością takiego zachowania powódki nie legalizują.

Co więcej, w dniu 11 lipca 2022r. powódka pozostawała w zatrudnieniu u pozwanego. Oznacza to, że nadal jej obowiązkiem było wykonywanie powierzonych jej zadań – sprzątanie ustalonego terenu.

Sąd oczywiście podziela stanowisko powódki, że podstawowym obowiązkiem pracodawcy wobec pracownika jest wypłata wynagrodzenia w pełnej wysokości i w ustalonym czasie. Każde uchybienie w tym zakresie jest nie wykonaniem tego obowiązku. Odmienne jedna aniżeli czyni to powódka Sąd ocenia zaistniałą sytuację i opisane wyżej postępowanie zarówno powódki jak i pozwanego.

Otóż, w okresie od stycznia 2022r. do 11 lipca 2022r. wynagrodzenie powódki wypłacone było rzeczywiście z opóźnieniem, które wynosiło d kilku dni do kilkunastu. Te opóźnienia Sąd ocenia inaczej niż powódka – nie były one nadmierne a jednocześnie wynikały z przyczyn od pozwanego niezależnych. Zresztą, pozwany czynił starania aby – choć z opóźnieniem – wynagrodzenia były wypłacane, nawet kosztem swoich prywatnych środków. Mówił o tym chociażby świadek W. M., który w sierpniu 2022r. wypłacał powódce wynagrodzenie a środki uzyskał na nie pozwany sprzedając swoją nieruchomość. Sąd ma też na uwadze fakt – znany zresztą także powódce – że M. M. (1) prowadzenie przedsiębiorstwa rozpoczął po nagłej śmierci swojego ojca. Wcześniej był pracownikiem tej firmy i nie

uczestniczył w zarządzaniu nią. Zrozumiałym więc pozostaje, że zwłaszcza pierwszy okres w zarządzaniu firmą mógł być dla pozwanego szczególnie trudny i mogły pojawić się tego typu trudności o jakich mówił pozwany.

Tak więc, na dzień 11 lipca 2022r. pozwany zalegał wobec powódki z wypłatą jej wynagrodzenia za miesiąc czerwiec i za część maja. Opóźnienie wynosiło zatem 2 dni. Taka sytuacja dawała powódce, zdaniem Sądu, pełne prawo do tego by np. wystąpić z powództwem przeciwko pracodawcy o zasądzenie zaległych wynagrodzeń. Jest to środek optymalny i właściwy.

Powódka z tej możliwości nie skorzystała. Zdecydowała, że zaprzestanie świadczenia pracy.

Takie zachowanie powódki i pozostałych sprzątających spowodowało, że usługi, do wykonywania których na rzecz S. zobowiązała się firma pozwanego, nie były realizowane. Co więcej, powódka w porozumieniu z koleżankami, wywiesiła na drzwiach klatek schodowych bloków w swoim rejonie, kartki informujące o tym, że z uwagi na brak wynagrodzeń tereny te nie będą sprzątane.

Sąd podziela tu argumentację pozwanego, iż to brak sprzątania oraz treść tych kartek były powodem, dla którego doszło do rozwiązania z jego firmą umowy ze spółdzielnią. W treści porozumienia w tym zakresie z dnia 12 lipca 2022r. wyraźnie wpisano, iż to brak realizacji umowy jest powodem rozwiązania umowy. Powódka nie przedstawiła przeciwnego dowodu aby tak nie było. Poza tym reakcja spółdzielni jest tu zrozumiała i logiczna.

Zapewne powódka nie zamierzała doprowadzić do takiej sytuacji, ale tak się stało. Zapewne też nie miała zamiaru narazić w oczach opinii publicznej pozwanego ani też go zdyskredytować. Niewątpliwie jednak to na skutek działań m.in. powódki pozwany stracił kontrakt a jednocześnie spotkały go problemy z uwagi na treść wywieszonych kartek. Poruszyła ona zarówno pozwanego, który poczuł się obrażony jak też zarząd spółdzielni, która odebrała to w taki sposób, że mowa w nich była o braku wypłaty ze strony spółdzielni.

W takich więc okolicznościach decyzja pracodawcy o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym była uzasadniona. Powódka zaprzestała świadczenia pracy a przyczyny, które legły u podstaw tego zaniechania nie usprawiedliwiają powódki.

Za chybione Sąd ocenił twierdzenia powódki jakoby w dniach 11 i 12 lipca 2022r. była ona w pracy i była gotowa do jej wykonywania. Strajkowanie i gotowość do świadczenia pracy wzajemnie się wykluczają. To, że powódka podpisała listę obecności za te dni nie oznacza, że były to dni, w których powódka pracowała – powódka w tych dniach jedynie przebywała na terenie, który do tej pory był jej miejscem wykonywania pracy.

Za chybione tym samym Sąd ocenił argumenty powódki, które miały uzasadnić jej decyzję o zaprzestaniu wykonywania pracy.

Już te dwie kwestie uzasadniają decyzję pracodawcy o tym by rozwiązać stosunek pracy w trybie art. 52§1kp.

Żądanie zatem w zakresie odszkodowania należało oddalić.

Oddaleniu podlegało też żądanie powódki w zakresie sprostowania świadectwa pracy.

Jak bowiem przyznała sama powódka, w dniu 20 lipca 2022r. pozwany w siedzibie firmy wręczył jej pismo zawierające oświadczenie o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym i pisma tego, po zapoznaniu się z nim, nie przyjęła.

Powyższe oznacza, że już w dniu 20 lipca 2022r. doszło do rozwiązania między stronami stosunku pracy poprzez rozwiązanie przez pozwanego umowy o pracę z powódką bez wypowiedzenia. Późniejsze wysłanie pocztą nieodebranego przez powódkę tego nie zmienia. Nie zmienia też tego wysłanie przez powódkę w dniu 22 lipca 2022r. pisma, w którym zawarła oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy z pozwanym bez wypowiedzenia. W tej bowiem dacie tego stosunku pracy już nie było.

Za uzasadnione Sąd uznał żądania powódki dotyczące wynagrodzenia za pracę ekwiwalentów.

Pozwany nie przedstawił żadnego dowodu wykazującego wypłacenie na rzecz powódki należnych jej świadczeń.

To pracodawca bowiem zatrudniając pracownika zobowiązany jest do prowadzenia dokumentacji obrazującej pracę pracownika. Dotyczy to też ekwiwalentów – za urlop i za używanie własnej odzieży. Podstawowym źródłem dowodu w tym zakresie jest lista płac czy przelew na konto powódki. Tymczasem żadnych takich dowodów pozwany nie przedstawił. Pozwany w takiej sprawie, w której pracownik domaga się wynagrodzenia za pracę czy ekwiwalentu za urlop, winien przedstawić pełen obraz w tym temacie – powinny to być dokumenty dotyczące urlopów wypoczynkowych, ich wykorzystania za poszczególne lata i rozliczenia. Takich dowodów pozwany nie przedstawił. Złożona do akt kopia wniosku urlopowego za rok 2021 nie dowodzi, że był to urlop z A. właśnie rok a nie urlop zaległy. Tym samym Sąd przyjął za wiarygodne w tym zakresie twierdzenia powódki tym bardziej, że korespondowały one z zeznaniami świadka W. M. – kierownika w zakładzie pracy, który opisywał problemy firmy a także potwierdzał, że nie ma dokumentów świadczących o wypłaconych należnościach. Przyznawał nadto, że wypłacane przez niego w sierpniu 2022r. pieniądze nie obejmowały ekwiwalentów.

Zresztą, sam pozwany nie potrafił wskazać jakie kwoty otrzymała powódka i jakie jej przysługują.

W takiej sytuacji nie można uznać za skuteczne twierdzenia pozwanego o tym, że powódka otrzymała wszystkie należności za pracę. Zasądzone zatem zostały kwoty wskazane przez powódkę – w zakresie ekwiwalentu za odzież i obuwie robocze, co do którego pozwany nie negował, że powódce przysługuje. Wyczylił też zasądzoną należność z tego tytułu.

O kosztach procesu od pozwanego Sąd rozstrzygnął zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu. Uznał nadto, iż obciążanie powódki tymi kosztami w części, w której żądania oddalono, byłoby dla niej zbyt dotkliwe.

Bożena Makowczenko