

Sygn. akt VI P 610/14

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 2 grudnia 2015r.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Anita Niemyjska – Wakieć

Protokolant: stażysta Beata Tylki

po rozpoznaniu w dniu 18 listopada 2015r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa Z. K., W. W.

przeciwko Przedsiębiorstwu Usługowo Produkcyjnemu (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G.

o odszkodowanie, odprawę , świadczenie urlopowe, sprostowanie świadectwa pracy

I. umarza postępowania w zakresie cofniętych powództw

II. oddala powództwa w pozostałym zakresie

III. odstępuje od obciążania powodów kosztami postępowania

Sygn. akt VI P 610/14

## UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 11 sierpnia 2014r. powód W. W. domagał się zasądzenia od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G. kwoty 20.327,54 zł wraz z ustawowymi odsetkami tytułem odszkodowania za skrócenie okresu wypowiedzenia, a w istocie za rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia przez pracownika z winy pracodawcy, odprawy pracowniczej, świadczenia urlopowego za 2014 rok oraz zasądzenia kosztów postępowania.

W uzasadnieniu wskazał, że pozwana od lutego 2014r. straciła główne źródło utrzymania, jakim było stałe zlecenie od firmy zewnętrznej, przez co straciła płynność finansową. Zarząd zdecydował się nie zwalniać pracowników, ponieważ zobowiązywałoby go to do wypłaty odszkodowań dla pracowników z tego tytułu, licząc na to, że pracownicy sami się zwolnią. Począwszy od miesiąca lipca 2014r. pozwana zaczęła zalegać z wypłatą wynagrodzenia. Zaproponował pozwanej, aby ta rozwiązała z nim umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia i zwolniła go w tym czasie z obowiązku świadczenia pracy. Pozwana nie zgodziła się na tę propozycję, w związku z czym wypowiedział umowę o pracę na podstawie art. 55 § 1 k.p. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazał „fakt opóźnienia pobrań oraz brak perspektyw na regularne wypłaty w późniejszym okresie”. Zarzucił, że pozwana dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków poprzez niewypłacenie należnego mu wynagrodzenia.

W piśmie z dnia 25 sierpnia 2014r. (k. 35-38) powód W. W. wniósł o sprostowanie świadectwa pracy wystawionego w dniu 31 lipca 2014r. ; o zasądzenie od pozwanego kwoty 11.540,16 zł tytułem odszkodowania, kwoty 7.693,44 zł tytułem odprawy pracowniczej i kwoty 1.093,93 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 23 lipca 2014r. do dnia zapłaty tytułem świadczenia urlopowego za rok 2014. Żądanych kwot domagał się z odsetkami ustawowymi od dnia 23 lipca 2014r.

W piśmie z dnia 1 października 2014r. (k. 136-137), przed rozpoczęciem rozprawy, powód W. W. cofnął pozew w zakresie żądania wypłaty świadczenia urlopowego, zaś 8 października 2014r. (k. 312) cofnął powództwo w zakresie sprostowania świadectwa pracy.

W pozwie z dnia 13 sierpnia 2014r. (k. 58-59) powód Z. K. domagał się zasądzenia od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G. kwoty 32.187,53 zł wraz z ustawowymi odsetkami tytułem odszkodowania za skrócenie okresu wypowiedzenia (w istocie, jak sprecyzował później, tytułem rozwiązania stosunku pracy przez pracownika z winy pracodawcy), odprawy pracowniczej, świadczenia urlopowego za 2014 rok oraz zasądzenia kosztów postępowania.

W uzasadnieniu wskazał analogiczne argumenty jak powód W.

W piśmie z dnia 27 sierpnia 2014r. (k. 97-98) powód Z. K. sprecyzował żądanie pozwu wnosząc o zasądzenie od pozwanej kwoty 15.546,80 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 25 lipca 2014r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania, kwoty 15.546,80 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 25 lipca 2014r. do dnia zapłaty tytułem odprawy pracowniczej oraz kwoty 1.093,93 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 25 lipca 2014r. do dnia zapłaty tytułem świadczenia urlopowego za rok 2014.

W piśmie z dnia 27 sierpnia 2014r. (k. 99-101) powód Z. K. sprecyzował żądanie pozwu wnosząc o sprostowanie świadectwa pracy.

W odpowiedzi na pozew Z. K. i W. W. (k. 218) pozwana wniosła o oddalenie powództw oraz zasądzenie od powodów kosztów postępowania.

W piśmie z dnia 9 października 2014r. (k. 316-317) powód Z. K. rozszerzył żądanie pozwu, wnosząc dodatkowo o zasądzenie od pozwanej odszkodowania w wysokości 7.255 zł na podstawie art. 99 § 1 k.p.

W piśmie z dnia 5 listopada 2014r. (k. 339-342) powód Z. K. cofnął pozew o wypłatę świadczenia urlopowego i wydanie sprostowanego świadectwa pracy.

Na rozprawie w dniu 23 stycznia 2015r. powód Z. K. sprecyzował żądanie pozwu wnosząc o zasądzenie od pozwanej kwoty 14.398 zł tytułem odprawy pracowniczej, kwoty 14.398 zł tytułem odszkodowania za skrócony okres wypowiedzenia oraz kwoty 6.719 zł tytułem odszkodowania za niewydanie świadectwa pracy. Cofnął powództwo w zakresie różnic w wysokości żądania (k. 388) na co pozwana wyraziła zgodę.

Powodowie Z. K. i W. W. oświadczyli, że odszkodowań w istocie domagają się z tytułu rozwiązania umów o pracę przez pracownika z winy pracodawcy, nie za skrócenie okresu wypowiedzenia.

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

W dniu 2 lutego 2009r. została zawarta pomiędzy powodem W. W., a pozwaną (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w G. umowa o pracę na okres próbny do dnia 30 kwietnia 2009r. w pełnym wymiarze czasu pracy. Powód został zatrudniony na stanowisku elektromechanik sieci i urządzeń elektroenergetycznych. Strony umówiły się na wynagrodzenie w kwocie 2.000 zł (brutto).

Dowód: -umowa o pracę na okres próbny z dnia 02.02.2009r., k. 44

W dniu 30 kwietnia 2009r. została zawarta pomiędzy powodem W. W., a pozwaną (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w G. umowa o pracę na czas określony do dnia 30 listopada 2009r. w pełnym wymiarze czasu pracy. Powód został zatrudniony na stanowisku elektromechanik sieci i urządzeń elektroenergetycznych. Strony umówiły się na wynagrodzenie w kwocie 2.000 zł (brutto).

Dowód: -umowa o pracę na okres próbny z dnia 30.04.2009r., k. 46

W dniu 1 grudnia 2009r. została zawarta pomiędzy powodem W. W., a pozwaną (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w G. umowa o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. Powód został zatrudniony na stanowisku elektromechanik sieci i urządzeń elektroenergetycznych. Strony umówiły się na wynagrodzenie w kwocie 2.100 zł (brutto) plus premia uznaniowa.

Dowód: -umowa o pracę na czas nieokreślony z dnia 01.12.2009r., k. 45

W dniu 10 stycznia 2000r. została zawarta pomiędzy powodem Z. K., a pozwaną (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w G. umowa o pracę na czas określony do dnia 9 kwietnia 2000r. w pełnym wymiarze czasu pracy. Powód został zatrudniony na stanowisku Inspektora Nadzoru - Kosztorysant. Strony umówiły się na wynagrodzenie w kwocie 1.700 zł (brutto).

Dowód: -umowa o pracę z dnia 10.01.2000r., k. 105

W dniu 10 kwietnia 2000r. została zawarta pomiędzy powodem Z. K., a pozwaną (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w G. umowa o pracę na czas określony do dnia 9 lipca 2000r. w pełnym wymiarze czasu pracy. Powód został zatrudniony na stanowisku Inspektora Nadzoru - Kosztorysant. Strony umówiły się na wynagrodzenie w kwocie 2.000 zł (brutto).

Dowód: -umowa o pracę z dnia 10.04.2000r., k. 104

W dniu 10 lipca 2000r. została zawarta pomiędzy powodem Z. K., a pozwaną (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w G. umowa o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. Powód został zatrudniony na stanowisku Inspektora Nadzoru - Kosztorysant. Strony umówiły się na wynagrodzenie w kwocie 2.000 zł (brutto), plus premia uznaniowa.

Dowód: -umowa o pracę z dnia 10.07.2000r., k. 103

W dniu 1 sierpnia 2006r. został zawarty przez powoda Z. K. i pozwaną aneks do umowy o pracę z dnia 10 lipca 2000r. zgodnie, z którym pozwana powierzyła powodowi stanowisko Kierownika Oddziału (...) według kategorii VIII w kwocie 2.900 zł (brutto).

Dowód: -aneks z dnia 01.08.2006r. do umowy o pracę z dnia 10.07.2000r.,k. 102

Zgodnie z przepisami obowiązującymi w pozwanej spółce, wynagrodzenie było płatne do dnia 10-tego każdego następnego miesiąca.

Regulamin przewidywał, obowiązek pracownika do zachowania informacji, które mogłyby narazić spółkę na szkodę oraz obowiązek zachowania tajemnicy służbowej.

Regulamin też przewidywał, iż w zakresie określonym w odrębnej umowie, pracownik nie może prowadzić działalności konkurencyjnej wobec spółki ani świadczyć pracy na rzecz podmiotu wykonującego taką działalność. (zakaz konkurencji).

Powodowie nie mieli zawartej żadnej odrębnej umowy o zakazie konkurencji

Dowód: -regulamin pracy k. 4-9, zeznania powoda Z. K., k. 389-392, k. 463-464 (czas :01:24:51 - 01:49:04), -zeznania powoda W. W., k. 392-393, k. 464-466 (czas: 01:49:04 - 02:11:35)

(...) to spółka pracownicza, powstała przy prywatyzacji (...) w G.. Udziałowcami spółki byli aktualni oraz byli pracownicy spółki. Głównym źródłem dochodu spółki były usługi wykonywane na terenie (...) na rzecz Zarządu (...). Usługi te były wykonywane na podstawie czteroletniego kontraktu. Oprócz tego spółka miała kilka innych pomniejszych kontraktów, stanowiących kilka procent przychodu. Koniec 2013r. spółka zamknęła zyskiem rzędu ok.

17 tys. zł. W grudniu 2013r. Zarząd (...) ogłosił przetarg na obsługę energetyczną (...) na następny rok. Pozwana spółka stanęła do przetargu, oferując stawki takie jak dotychczas. Przetarg pozwana przegrała. Przetarg wygrała firma (...) S.A., oferując nieosiągalne stawki o 1/3 niższe, która przejęła realizację kontraktu od dnia 1 marca 2014r. Utrata kontraktu stanowiła główną przyczynę zaistnienia problemów finansowych i załamania się gospodarki finansowej pozwanej spółki. Główne źródło utrzymania, które dawał niniejszy kontrakt (około 95 % przychodów) skończyło się w lutym 2014r.

Dowód:- zeznania powoda Z. K., k. 389-392, k. 463-464 (czas :01:24:51 - 01:49:04), -zeznania powoda W. W., k. 392-393, k. 464-466 (czas: 01:49:04 - 02:11:35) -zeznania świadka E. F., k.445-446, -zeznania świadka M. S., k. 446-448, -zeznania świadka A. S., k. 459-461 (czas : 00:10:27 - 00:49:39), -zeznania świadka P. O., k. 461-463 (czas: 00:49:54 - 01:21:26), -zeznania A. W., k. 436-443, sprowadzanie k. 343-349

Pozwana spółka liczyła na to, iż przeczeka ten rok i zdobędzie kolejny przetarg na obsługę energetyczną (...). Liczyła, iż (...), firma, która miała kontrakty energetyczne w wielu różnych miejscach i w wielu branżach, dla której (...) to było tylko dodatkowe zlecenie, w ogromie posiadanych kontraktów, nie będzie przykładała do jego wykonywania odpowiedniej wagi, popełni jakieś błędy albo uzna, iż kontrakt w tej branży nie jest dla niej dogodny, opłacalny czy potrzebny. Początkowo zatem rozważano bojkotowanie tej firmy, nie ułatwianie wykonywania kontraktu, wyczekiwanie na potknięcie tej firmy. W pewnym momencie skonstatowano jednak, iż pozwanej trudno będzie przetrwać przy niezmienionym składzie osobowym ten rok, nie sposób będzie wypłacać wszystkim wynagrodzenia, jeśli nie będzie zleceń, a pracownicy nie będą mieli środków utrzymania i odejdą. Postanowiono zatem jednak rozmawiać z firmą (...), we celu obniżenia kosztów osobowych pozwanej spółki i umożliwienia pracownikom zdobycia źródła utrzymania bez konieczności rozwiązywania stosunków pracy w (...).

W dniu 28 lutego 2014r. odbyło się spotkanie, w którym uczestniczył przedstawiciel pozwanej spółki oraz przedstawiciele (...) S.A. Podczas spotkania (...) S.A. zaproponowała pozwanej przejęcie jej pracowników fizycznych. Ustalono wówczas, że zostanie zorganizowane spotkanie, podczas którego pracownicy fizyczni pozwanej firmy zostaną poinformowani o możliwości przejścia do (...) S.A. Spotkanie odbyło się w dniu 3 marca 2014r. Następnie przedstawiciel (...) S.A. rozmawiał z pracownikami, każdego z nich informując z osobna o możliwości zawarcia umowy o pracę na czas określony, czas realizacji kontraktu. To drugie spotkanie było zorganizowane przez międzyzakładową organizację związkową, która została poproszona o interwencję w sprawie przyszłości pracowników. Spotkanie z 3 marca 2014r. było zorganizowane ad hoc, po pracy, członkowie związku pracowali wtedy w tym samym budynku co siedziba (...), informację o spotkaniu przekazano ustnie wszystkim obecnym w pracy pracownikom. Na spotkaniu była mowa o tym, iż (...) nie będzie czynił trudności pracownikom, którzy przejdą czasowo do (...).

25 pracowników wyraziło zgodę na świadczenie pracy na rzecz (...) S.A. w okresie realizacji kontraktu. Powodowie takiej zgody nie udzielili. Praca miała być wykonywana na tych samych warunkach pracy i płacy, jak na rzecz pozwanej. Na początek, do czasu opracowania procedury postępowania w tym przypadku, pracownicy w (...) brali urlopy wypoczynkowe, żeby zacząć pracę w (...).

Dowód:

-zeznania przedstawiciela pozwanej G. M., k. 393-394, k. 466-467 (czas : 02:11:35 - 02:28:14), -zeznania świadka A. W., k. 436-443, -zeznania świadka E. F., k.445-446, -zeznania świadka M. S. k. 446-448, -zeznania świadka A. S., k. 459-461 (czas : 00:10:27 - 00:49:39), -zeznania świadka P. O., k. 461-463 (czas : 00:49:54 - 01:21:26)

W dniu 11 marca 2014r. Rada Nadzorcza pozwanej spółki w wykonaniu ustaleń ze spotkań na początku marca, podjęła uchwałę w sprawie zobowiązania zarządu do udzielania urlopów bezpłatnych pracownikom do momentu zatrudnienia na podstawie umów o pracę w (...) S.A.

Dowód: -uchwała RN z dnia 11.03.2014r., k. 160, świadka A. S., k. 459-461 (czas : 00:10:27 - 00:49:39), -zeznania świadka P. O., k. 461-463 (czas : 00:49:54 - 01:21:26), zeznania świadka E. F., k.445-446,

25 pracowników wyraziło zgodę na świadczenie pracy na rzecz (...) S.A. w okresie realizacji kontraktu. Praca miała być wykonywana na tych samych warunkach pracy i płacy, jak na rzecz pozwanej. Powodowie takiej zgody nie udzielili..

Powodowie jak od marca do lipca 2014r. wykonywali tylko nieliczne prace porządkowe, związane ze zdawaniem pomieszczeń, w związku z wypowiedaną umową najmu pomieszczeń biurowych i warsztatowych (w celu cięcia kosztów) , wykonywali drobne prace energetyczne wynikające ze stałych zleceń, które pozostały spółce, a także po prostu przebywali w biurze pozostając do dyspozycji pracodawcy.

W dniu 14 czerwca 2014r. Zwyczajne Zgromadzenie Wspólników pozwanej spółki podjęło uchwałę nr (...), na podstawie której postanowiło o dalszym istnieniu spółki. Z początkiem czerwca upływała kadencja prezesa S., który odmówił kandydowania na kolejną kadencję. Uchwałą nr (...) powołano na funkcję prezesa zarządu A. W., Przewodniczącą Rady Nadzorczej, do czasu przeprowadzenia wyłonienia prezesa w drodze konkursu.

Z dniem 16 czerwca 2014r. założono wniosek o wpis zawieszenia stosowania (...)

A. W. miała koncepcję utrzymania bytu spółki przez zdobycie zleceń zewnętrznych, które miały pomóc przetrwać rok. A. W. była też we władzach Spółdzielni Mieszkaniowej (...), przewidywała, iż udałoby się jej załatwić jakieś zlecenie od tej spółdzielni na rzecz (...).

W dniu objęcia funkcji przez A. W. na rachunku bankowym pozwanej spółki znajdowała się kwota 22.000 zł. W formie gotówki w kasie pozwana dysponowała kwotą ok. 3000 zł. Tylko prezes był upoważniony do korzystania z konta spółki, do wykonywania przelewów, wyciągania pieniędzy z konta przy pomocy karty. Z chwilą wygaśnięcia jego kadencji te wszystkie upoważnienia wygasły. Nowy prezes A. W. aby móc działać w imieniu spółki musiała dokonać stosownych wpisów o zmianach w składzie zarządu w KRS. Podjęła ona działania zmierzające do zmiany zapisów w Krajowym Rejestrze Sądowym. Gotówkę, jak znajdowała się w kasie firmy prezes przeznaczyła na pokrycie opłat za wydanie dokumentów urzędowych. Aby nowy prezes mógł podjąć środki zgromadzone na rachunku bankowym pozwanej spółki, konieczna była zmiana wpisu w KRS. Dopiero legitymując się wpisem w KRS, nowa prezes mogła dokonać w banku stosownych zmian, upoważniających ją do korzystania ze środków w banku. Wykonanie przelewu było możliwe przy wykorzystaniu tokena oraz przydzielonego hasła. Prezes wystąpiła do W. o token, następnie o hasło. Dostęp do rachunku nowa prezes uzyskała w dniu 23 lub 24 lipca 2014r. – w tym dniu do siedziby spółki przysłano token. Po ich otrzymaniu niezwłocznie dokonała wypłaty na rzecz powodów zaległego wynagrodzenia za miesiąc czerwiec 2014r.. Pracownicy wiedzieli, iż A. W. czeka na token, w szczególności Z. K. wiedział, kiedy token dostarczono, bowiem odbierał przesyłkę. Żeby zdobyć pieniądze na wypłaty, prezes W. sprzedała służbowy samochód.

Dowód: -protokół z posiedzenia Zwyczajnego Zgromadzenia Wspólników z dnia 14.06.2014r. (Rep. (...), k. 351-356, -zeznania przedstawiciela pozwanej G. M., k. 393-394, -zeznania świadka A. W., k. 436-443, -zeznania świadka E. F., k.445-446, -zeznania świadka M. S., k. 446-448, -zeznania świadka A. S., k. 459-461 (czas : 00:10:27 - 00:49:39), -zeznania świadka P. O., k. 461-463 (czas : 00:49:54 - 01:21:26), wniosek k. 357

Od utraty kontraktów do dnia 14 czerwca 2014r. pozwana realizowała trzy zlecenia z umów stałych na obsługę statków. Zlecenia te przyniosły przychód w wysokości kilku tysięcy złotych miesięcznie. W tym czasie pozwana nie zdobyła żadnego zewnętrznego zlecenia. Po objęciu funkcji przez prezes W. uruchomiono stanowisko do badania odzieży roboczej energetyków pod kontem braku przebić i oferowano usługi w tym zakresie. Sprzedano samochód służbowy, by uzyskać środki pieniężne. Wreszcie podpisano z (...) umowę na wypożyczenie sprzętu za opłatą – faktury za to zaczęły spływać od sierpnia .

Opóźnienie w wypłacie wynagrodzenia powodom za miesiąc czerwiec 2014r. było jedynym opóźnieniem ze strony pozwanej. Wszystkie wcześniejsze wynagrodzenia pozwana wypłacała w terminie. Termin wypłaty wynagrodzenia przypadał w pozwanej spółce 10-tego następnego miesiąca.

Wszystkie praktycznie dochody spółki postanowiono przeznaczyć na wynagrodzenia pracownicze. Gdy w marcu wpłynęła ostatnia transza z kontraktu głównego, postanowiono pieniądze te od razu wypłacić w formie dodatkowego

wynagrodzenia dla pracowników. Przewodnicząca Rady Nadzorczej radziła wypłacić je w formie zapomogi z funduszu świadczeń socjalnych, aby uniknąć opodatkowania i jak najwięcej przekazać do ręki pracownikom. Ówczesny prezes zarządu jednak postanowił wypłacić te pieniądze w formie dodatkowej premii.

Powodowie otrzymali wtedy po 1000 zł netto tytułem premii, dnia 4 kwietnia 2014r..

W czerwcu 2014r. w pozwanej spółce zatrudnionych było 35 pracowników, z czego 25 było na urloпах bezpłatnych, pracując na podstawie rocznych umów o pracę na rzecz (...) S.A.. Urlopy bezpłatne były udzielane na okres miesiąca czy dwóch, mimo że pracownicy z firmą (...) mieli podpisane umowy na cały okres kontraktu wygranego w przetargu, bowiem pozwana spółka liczyła, że może (...) z uwagi na inne zobowiązania nie poradzi sobie z obsługą tego kontraktu i go straci, a wtedy przejęłaby obsługę (...) pozwana spółka, która mogłaby go wykonywać dalej przy pomocy swojej karty odwołanej z urlopow bezpłatnych.

W czerwcu i lipcu atmosfera w firmie była trudna. Pracownicy, którzy nie wzięli urlopow bezpłatnych, chcieli, by spółka rozwiązała z nimi umowy za wypowiedzeniem, zwolniła z obowiązku świadczenia pracy przez okres wypowiedzenia oraz wypłaciła odprawy, spółka nie chciała się na to zgodzić, nie posiadając pieniędzy na tak znaczne sumy, nadto nie planując zakończenia działalności, a wręcz przeciwnie, licząc na rozkręcenie jakiś innych źródeł zarobkowania. Pracownicy byli zdenerwowani brakiem zadań oraz niepewnością co do przyszłości, zaś nowa prezes tym, iż poprzedni prezes zaskakiwał ją podjętymi decyzjami, o których nie wiedziała, a których skutki musiała ponosić (np. zwolnienie dwóch pracowników biura z powodu likwidacji stanowiska pracy, prezes dowiedziała się o tym w ostatnich dniach wypowiedzenia tych pań, w lipcu pozostała bez pracowników administracji) oraz ogólnymi trudnościami w formalnościach zmiany składu osobowego zarządu, próbami poszukiwania wyjścia z sytuacji, brakiem dostępu do konta, brakiem informacji, jakie są środki zgromadzone na koncie, żądaniem zgłaszanymi przez pracowników, zgłoszeniem skargi na pozwaną do PIP przez W. W...

Dowód: -zeznania świadka A. W., k. 436-443, -zeznania świadka A. S., k. 459-461 (czas : 00:10:27 - 00:49:39), -zeznania świadka P. O., k. 461-463 (czas : 00:49:54 - 01:21:26), wyciągi bankowe k. 170, k. 245, oświadczenia pracowników k. 230-231

W dniu 25 lipca 2014r. wpłynęły na konta pracowników wynagrodzenia za czerwiec, wraz z odsetkami. pozwana uregulowała na rzecz powoda W. W. wynagrodzenie w kwocie 2.134,30 zł za czerwiec 2014r. Za maj 2014r. powód otrzymał wynagrodzenie w dniu 5 czerwca 2014r. w kwocie 1.829,03 zł. Za kwiecień 2014r. powód otrzymał wynagrodzenie w dniu 6 maja 2014r. w kwocie 1.704,63 zł. Za marzec powód otrzymał wynagrodzenie w dniu 8 kwietnia 2014r. w kwocie 2.123,12 zł oraz w dniu 4 kwietnia 2014r. premie w kwocie 1.000 zł. Za luty powód otrzymał wynagrodzenie w dniu 6 marca 2014r. w kwocie 2.066,48 zł. Za styczeń powód otrzymał wynagrodzenie w dniu 6 lutego 2014r. w kwocie 2.269,16 zł. Za grudzień 2013r. powód otrzymał wynagrodzenie w dniu 9 stycznia 2014r. w kwocie 2.128,05 zł.

Dowód: -potwierdzenie wypłat wynagrodzenia, k. 242-249, lista płac k. 182-211

W dniu 25 lipca 2014r. pozwana uregulowała na rzecz powoda Z. K. wynagrodzenie w kwocie 2.459,88 zł za czerwiec 2014r. Za maj 2014r. powód otrzymał wynagrodzenie w dniu 5 czerwca 2014r. w kwocie 2.986,92 zł. Za kwiecień 2014r. powód otrzymał wynagrodzenie w dniu 6 maja 2014r. w kwocie 2.963,46 zł. Za marzec powód otrzymał wynagrodzenie w dniu 4 kwietnia 2014r. w kwocie 3.294,77 zł. Za luty powód otrzymał wynagrodzenie w dniu 6 marca 2014r. w kwocie 3.190,82 zł. Za styczeń powód otrzymał wynagrodzenie w dniu 6 lutego 2014r. w kwocie 3.177,69 zł. Za grudzień 2013r. powód otrzymał wynagrodzenie w dniu 9 stycznia 2014r. w kwocie 3.422,45 zł.

Dowód: -potwierdzenie wypłat wynagrodzenia, k. 167-174, lista płac k. 182-2011

W piśmie z dnia 23 lipca 2014r. powód W. W. oświadczył, że na podstawie art. 55 § 1<sup>((1))</sup> k.p. rozwiązuje umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia zawartą w dniu 2 lutego 2009r. Jako przyczynę wskazał opóźnienie przez pracodawcę bieżącej wypłaty wynagrodzenia oraz brak perspektyw na regularne wypłaty w przyszłych miesiącach.

Dowód: -pismo powoda W. W. z dnia 23.07.2014r., k. 15 Części A akt osobowych powoda W. W.

W piśmie z dnia 25 lipca 2014r. powód Z. K. oświadczył, że na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. rozwiązuje umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia zawartą w dniu 10 stycznia 2000r. Jako przyczynę wskazał opóźnienie przez pracodawcę bieżącej wypłaty wynagrodzenia oraz brak perspektyw na regularne wypłaty w przyszłych miesiącach. Powód przekazał to oświadczenie faksem do biura spółki, choć fakt przyjął automat, w spółce nie było nikogo, kto mógłby je odebrać, zaś A. W. z uwagi na sytuację stresową związaną z pozwaną spółką rozchorowała się i przebywała od 25 lipca 2014r. na zwolnieniu lekarskim, w związku ze stanem przedzawałowym. Oprócz tego wysłał swoje oświadczenie także pocztą.

Dowód: -pismo powoda Z. K. z dnia 25.07.2014r., k. 11 Części A akt osobowych powoda, -zeznania świadka A. W., k. 436-443,

Powód W. W. w okresie dwóch tygodni, podczas których nie otrzymał wynagrodzenia korzystał ze środków, jakie znajdowały się na debecie. Ze środków tych uregulował swoje miesięczne zobowiązania. Powód miał też drugie źródło utrzymania – pracował dodatkowo w branży ochroniarskiej na umowie zlecenia.

Dowód: -zeznania powoda W. W., k. 392-393, k. 464-466 (czas: 01:49:04 - 02:11:35)

Powód Z. K. posiadał oszczędności, z których skorzystał w okresie dwóch tygodni, podczas których nie otrzymał wynagrodzenia.

W dniu 31 lipca 2014r. pozwana wystawiła powodowi Z. K. świadectwo pracy, w którym wskazała, że powód Z. K. zatrudniony był w okresie od dnia 10 stycznia 2000r. do dnia 31 lipca 2014r. na stanowisku Kierownika Oddziału (...), że stosunek pracy został rozwiązany przez pracodawcę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.,

W informacjach uzupełniających wskazała, że „powód działał na niekorzyść swojego zakładu pracy. Jego wysiłki skupiły się na wertowaniu przepisów prawnych w celu znalezienia furtek prawnych dla wyciągnięcia pieniędzy z zakładu pracy. Nie szanował swojego zakładu pracy. Po utracie kontraktu pracownik odmówił podjęcia pracy na tych samych warunkach pracy i płacy w firmie, która przejęła przetarg. Pracownik uciekł z pracy w momencie rozpoczęcia prac porządkowych i nic go więcej nie obchodziło. Pracownik nie rozliczył się materialnie z zakładem pracy (nie zrobił obiegiówki)”

W dniu 11 sierpnia 2014r. powód Z. K. zwrócił się do pozwanej z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy poprzez zmianę w pkt 1 i wskazanie okresu zatrudnienia od dnia 10 stycznia 2000r. do dnia 24 lipca 2014r., wpisanie w pkt 3a, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. z uwagi na fakt niewypłacenia bieżącego wynagrodzenia oraz brak perspektyw na regularne wypłaty w przyszłych miesiącach.

Dowód: -pismo powoda Z. K. z dnia 11.08.2014r. z potwierdzeniem doręczenia, k. 114-115

W dniu 23 września 2014r. pozwana wystawiła powodowi Z. K. sprostowane świadectwo pracy, w którym wskazała, że powód Z. K. zatrudniony był w okresie od dnia 10 stycznia 2000r. do dnia 24 lipca 2014r. na stanowisku Kierownika Oddziału (...) że stosunek pracy został rozwiązany przez pracodawcę na podstawie art. 55 § 1<sup>(( 1))</sup> k.p., że powód wykorzystał 5 dni urlopu wypoczynkowego, zaś za urlop niewykorzystany w wymiarze 11 dni powodowi wypłacono ekwiwalent. Usunięto też uwagi zawarte w punkcie informacji uzupełniające.

Powód Z. K. w dniu 20 sierpnia 2014r. zarejestrował się w Urzędzie Pracy jako osoba bezrobotna. Z uwagi na treść świadectwa pracy – art. 52 k.p., nie uzyskał prawa do zasiłku dla bezrobotnych.

Powód Z. K. nie próbował szukać pracy po rozwiązaniu stosunku pracy z pozwaną. Zastanawiał się nad swoją przyszłością i ostatecznie stwierdził, iż nie będzie szukał zatrudnienia, tylko wystąpi o świadczenie przedemerytalne.

Po uzyskaniu sprostowanego świadectwa pracy, w dniu 1 października 2014 złożył je w Urzędzie Pracy i otrzymał prawo do zasiłku dla bezrobotnych z mocą wsteczną tj. od dnia 20 sierpnia 2014r.. Następnie od 18 lutego 2015., od dnia złożenia wniosku, powód Z. K. otrzymał świadczenie przedemerytalne.

Dowód: -sprostowane świadectwo pracy z dnia 23.09.2014r., k. 15 Części A akt osobowych powoda Z. K. -zeznania powoda Z. K., k. 389-392, k. 463-464 (czas :01:24:51 - 01:49:04) świadectwo pracy powoda Z. K. z dnia 31.07.2014r., k. 112-113, postanowienie Urzędu Pracy k. 323, decyzja k. 234

Wynagrodzenie powoda W. W. liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, wynosiło średnio 2.702,36 zł.

Wynagrodzenie powoda Z. K. liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, wynosiło średnio 3.915,91zł.

Do wyliczenia wynagrodzenia nie ujęto premii z 4 kwietnia 2014r., bowiem była to wypłata incydentalna, dodatkowa, nieperiodyczna.

Dowód: -zaświadczenie o zarobkach k. 411-412, zeznania świadka A. W., k. 436-443

Spółka (...) nadal istnieje, aczkolwiek w mniejszym składzie osobowym (obecnie 7 osób), zdobyła kontrakty zewnętrzne, które ją obecnie utrzymują. Spółka nie stanęła do przetargu na obsługę (...) na 2015r z tego względu, iż znacznie zmieniono warunki przetargu w porównaniu do tego, jakie były, gdy wygrywała spółka (...), a mianowicie znacząco podniesiono wadium, na które spółki nie było stać, oraz kwotę gwarancji ubezpieczeniowej wymaganej do złożenia oferty przetargowej, której nie mogła pozwana zgromadzić.

Dowód: zeznania przedstawiciela pozwanej G. M., k. 393-394, k. 466-467 (czas : 02:11:35 - 02:28:14),

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo było niezasadne. Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonego w aktach sprawy materiału dowodowego, w szczególności wnioski wywodząc w oparciu o dokumenty urzędowe, dokumenty prywatne, zeznania świadków, zeznania powodów i przedstawicieli pozwanej przesłuchanych w charakterze stron postępowania. Podstawę ustaleń Sądu w zakresie przebiegu zatrudnienia powodów oraz łączących strony umów stanowiły akta osobowe powodów. Sąd dał im wiarę w całości, albowiem ich prawdziwość i autentyczność nie budziła wątpliwości, jak również nie zostały one w tym zakresie zakwestionowane przez strony postępowania.

Sąd ocenił przedłożone do akt sprawy dokumenty urzędowe na podstawie art. 244 k.p.c. Wynika z niego, że dokumenty urzędowe, sporządzone w przypisanej formie przez powołane do tego organy władzy publicznej i inne organy państwowe w zakresie ich działania, stanowią dowód tego, co zostało w nich urzędowo zaświadczone. Dokumenty prywatne Sąd ocenił na podstawie art. 245 k.p.c., który mówi, że dokument prywatny stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisała złożyła oświadczenie w nim zawarte. Przedłożony do akt materiał dowodowy został sporządzony przez uprawnione podmioty oraz w formie prawem przewidzianej. Ponadto ich autentyczności i prawdziwości nie kwestionowała żadna ze stron postępowania. Sąd w pełni przyznał im walor wiarygodności.

Sąd przyznał walor wiarygodności zeznaniom złożonym przez powodów, jak i przez przedstawicieli pozwanej spółki. Zeznania przez nich złożone były, co do zasady ze sobą spójne, gdyż niespornym było, że pozwana z opóźnieniem uregulowała na rzecz powodów wynagrodzenie. Przedmiot sporu koncentrował się na tym, czy wypłata wynagrodzenia z dwutygodniowym opóźnieniem stanowiła ciężkie naruszenie przez pozwaną podstawowych obowiązków względem pracowników. Powodowie próbowali dowieść, że naruszenie to miało charakter ciężki, jednakże zeznania A. W. wykazały, że naruszenie to nie miało takiego charakteru.

Sąd przyznał walor wiarygodności zeznaniom świadka A. W. w całości, w szczególności w zakresie przyczyn, z powodu których wypłata wynagrodzenia nie nastąpiła w terminie oraz okolicznościom, jakie towarzyszyły zaistniałej sytuacji.

Walor wiarygodności Sąd przyznał zeznaniom złożonym przez wszystkich przesłuchanych w toku postępowania świadków (E. F., M.S., uznając je za spójne i konsekwentne, zbieżne ze sobą nawzajem i spójne w przeważających, najistotniejszych momentach.

Sąd nie dał tylko wiary świadkowi S. jakoby nie wiedział o urlopach bezpłatnych, bowiem jest to niewiarygodne – nie sposób dać wiary, iż w tak wyjątkowych okolicznościach, gdy rzeczy działa się tu i teraz, odbywały się dwa spotkania, interweniowały związki (których przedstawiciele siedzieli pokój w pokój z pracownikami (...)), wydawana jest uchwała RN o upoważnieniu do zawierania urlopów bezpłatnych, pracownicy przychodzą do pracy, ale nie mają za bardzo co robić, nie sposób przyjąć, iż nie rozmawiają ze sobą, nie dywagują na temat zaistniałej sytuacji, nie informują się o ustaleniach ze spotkań i posiedzeń rady. Przypomnieć należy, iż to spółka pracownicza – pracownicy byli w radzie, nie sposób przyjąć, iż takich okolicznościach ktokolwiek z pracowników nie był poinformowany, jaka jest koncepcja działania i jakie ustalenia..

Sąd dał wiarę powodom w przeważającym zakresie, znajdują one bowiem potwierdzenie w zeznaniach świadków i złożonej dokumentacji. Sąd nie dał jedynie wiary temu, iż jakoby nie było ustaleń co do zgody (...) na zatrudnienie w (...), bowiem tu zeznania powodów są w sprzeczności z zeznaniami świadków, a także Przedstawiciela pozwanej, wtedy członka organizacji związkowej, która organizowała zebranie w tej sprawie.

Sąd nie dał też wiary powodom, jakoby treść regulaminu pracy uniemożliwiła im zatrudnienie się w (...). Wbrew stanowisku powodów, nie byli objęci żadnym zakazem konkurencji, regulamin wspominając o takim zakazie jednocześnie wskazuje, iż jego zakres określa odrębna umowa, której powodowie, jak zeznali i jak wynika z ich akt osobowych, nie zawarli. W tym kontekście, biorąc pod uwagę spotkania ze związkami, treść uchwały Rady Nadzorczej spółki (k. 160) nie sposób przyjąć, jak chcieli przekonać sąd powodowie, jakoby groziły im jakie surowe konsekwencje, gdyby podjęli pracę w (...). Wyraźnie z uchwały RN wynika, iż władze spółki wiedziały o możliwości przejścia czasowego do (...), co więcej, uczestniczyły w spotkaniu, na którym to omawiano i na takie rozwiązanie wyrażono zgodę, nie sposób zatem twierdzić, iż gdyby powodowie na takie rozwiązanie się zgodzili, to spółka (...) rozwiązała by z nimi umowę. Spółka nie uczyniła tego w stosunku do żadnego z pracowników, który w (...) się zatrudnił i w świetle uchwały oraz ustaleń ze spotkań (przypomnieć należy, iż w tych spotkaniach uczestniczył związek zawodowy, który był nawet inicjatorem spotkania się obu firm i pracowników) takie przypuszczenie powodów jest absolutnie nieuzasadnione. W ocenie sądu kwestia ta stanowi jedynie wymówkę, pretekst do uzasadnienia odmowy przejścia czasowego do (...). W ocenie sądu powyższe świadczy, iż powodowie nie byli zainteresowani kontynuacją zatrudnienia, które w toku tych spotkań umożliwiono na maksymalnie zbliżonych do dotychczasowych warunkach, komfortie nierozwiązywania dotychczasowego stosunku pracy, a przy wykorzystaniu urlopów bezpłatnych, co oznaczało powrót do macierzystej firmy po zakończeniu urlopu, a zależało im jedynie na uzyskaniu dodatkowych świadczeń w związku z rozwiązywaniem stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika. Wyraźnie potwierdził to powód K. (k. 390: byłem przekonany że odejdę z uwagi na brak zajęcia (...) gdyby zarząd na początku (...) podjął decyzję że pracownicy niezainteresowani odchodzą z firmy (...) na godnych warunkach, to by było wszystko do załatwienia). Tymczasem przekonanie powodów, że to firma powinna ich zwolnić z przyczyn nie dotyczących pracowników, było nieuzasadnione o tyle, iż spółka podjęła decyzję o dalszej działalności, i rozwiązywać stosunków pracy ze wszystkimi nie chciała.

Nie sposób też mówić, by powodowie doznali szykan w toku zatrudnienia, jak podnosił powód W. (k. 392), w szczególności by taką szykaną był brak konkretnych zadań do wykonania, w sytuacji, gdy firma walczy o przetrwanie i szuka dopiero zastępczych za utracone, kontraktów. Przecież nie ze złej woli powodowie nie otrzymali zadań do wykonania poza porządkowaniem zdawanych w ramach cięcia kosztów pomieszczeń. Nie możliw też wymagać, by spółka rozwiązała z nimi sama umowy, jeśli spółka podjęła decyzję o dalszym działaniu, miała jakieś drobne zlecenia i poszukiwała nowych.

Sąd oddalił wniosek o przesłuchanie świadka Ź. na okoliczność obniżenia kosztów związanych z dzierżawą pomieszczeń, bowiem tak sformułowana teza była nieprzydatna do ustalenia okoliczności spornych w sprawie.

W pkt I wyroku Sąd na mocy art. 355 § 1 k.p.c. w zw. z art. 203 § 1 k.p.c. umorzył postępowanie w zakresie cofniętych powództw (tj. ponad kwoty wskazane przez powoda K. k. 388 oraz w zakresie wydania a następnie sprostowania świadectwa pracy oraz w zakresie świadczeń urlopowych. Cofnięcie powództw zostało zgłoszone co do świadectw pracy i świadczeń urlopowych przed rozpoczęciem rozprawy, zatem zgoda pozwanej nie była wymaga gana, zaś w zakresie cofnięcia częściowo roszczenia o odszkodowanie Z. K. (k. 388) pozwana wyraziła zgodę ( k. 458).

Cofnięcie pozwu było zgodne z prawem, nie zmierzało do obejścia prawa i było zgodne z zasadami współzycia społecznego. Nie było też sprzeczne ze słusznym interesem pracownika, tym bardziej, iż roszczenia powodów o świadczenia urlopowe i sprostowanie świadectwa pracy zostały zaspokojone w toku procesu.

Poza sporem w niniejszej sprawie pozostawała kwestia uregulowania przez pozwaną na rzecz powodów wynagrodzenia za pracę z dwutygodniowym opóźnieniem oraz naruszenie w ten sposób przez pozwaną podstawowych obowiązków względem pracowników. Do takich obowiązków zalicza się zapłatę wynagrodzenia za wykonana prace w terminie.

Spór koncentrował się na tym, czy niniejsze naruszenie można było zakwalifikować jako ciężkie w okolicznościach tej konkretnej sprawy.

Zgodnie z art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w § 1 także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a jeżeli umowa o pracę została zawarta na czas określony lub na czas wykonywania określonej pracy - w wysokości wynagrodzenia za okres dwóch tygodni.

W ocenie Sądu mając na uwadze całokształt zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego brak było podstaw do przyznania powodom odszkodowania. Nie została bowiem spełniona przesłanka warunkująca przyznanie przedmiotowego świadczenia. Bezspornym było, że pozwana uregulowała na rzecz powodów wynagrodzenie za wykonaną przez nich pracę w czerwcu 2014r. z kilkunastodniowym opóźnieniem, co uznać oczywiście uznać należało za naruszenie przez pozwaną podstawowych obowiązków wobec pracowników, jednakże nie za naruszenie, któremu można by było przypisać przymiot ciężkości. Oceniając ciężkość naruszenia przez pracodawcę obowiązku dokonania terminowej wypłaty wynagrodzenia na rzecz pracownika należy nie tylko zbadać, czy pracodawca dopuścił się naruszenia obowiązków wobec pracownika z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa, ale także stwierdzić, czy wypłacenie wynagrodzenia nieterminowe lub w niepełnej wysokości stanowiło realne zagrożenie albo uszczerbek dla istotnego interesu pracownika, w szczególności czy nie spowodowało ono uszczerbku dla koniecznego utrzymania pracownika i jego rodziny. Do oceny winy pracodawcy należy stosować miernik obiektywny uregulowany w art. 355 k.c., co oznacza, że wina polega na niedołożeniu staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju, na niezachowaniu należytej staranności, którą w zakresie prowadzonej przez dłużnika działalności gospodarczej określa się przy uwzględnieniu zawodowego charakteru tej działalności (tak przyjął SN w wyroku z dnia 5 czerwca 2007 r., III PK 17/07 (LEX nr 551138).

Jak słusznie wskazał SN w wyroku z dnia 10 maja 2012r, II PK 220/11, chociaż nieterminowe wypłacanie nawet jednego składnika wynagrodzenia lub innych należności ze stosunku pracy (np. należności z tytułu podróży służbowych) może uzasadniać zastosowanie trybu rozwiązania stosunku pracy o którym mowa w art. 55 § 11 k.p., jednak ciężkość naruszenia powinna być oceniana z uwzględnieniem okoliczności sprawy, np. z jednej strony, gdy grę wchodzi powtarzalność i uporczywość zachowania pracodawcy, z drugiej zaś - gdy dany składnik wynagrodzenia jest sporny, a pracodawca uważa, w oparciu o usprawiedliwione argumenty, roszczenie pracownika za nieuzasadnione. Nie należy jednakowo traktować pracodawcy, który w ogóle nie wypłaca wynagrodzenia oraz pracodawcy, który wypłaca je częściowo. Konieczne jest wówczas dokonanie oceny winy pracodawcy oraz wagi naruszonych lub zagrożonych interesów pracownika. Ocena wagi naruszonych lub zagrożonych interesów pracownika może zaś podlegać indywidualizacji w różnych stanach faktycznych.

Dalej wskazał SN w uzasadnieniu tego orzeczenia, iż sam fakt naruszenia przez pracodawcę podstawowego obowiązku wobec pracownika (także obowiązku wypłaty wynagrodzenia za pracę) nie wystarcza jednak dla uznania, iż zostały spełnione przesłanki zastosowania trybu rozwiązania stosunku pracy z art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. Naruszenie to musi być bowiem ciężkie tak w sensie obiektywnym jak i subiektywnym. O ile nie budzi wątpliwości interpretacyjnych obiektywna "ciężkość" naruszenia przez pracodawcę jego podstawowych obowiązków, mierzona rangą zagrożonych lub naruszonych słuszych interesów pracownika, o tyle kontrowersyjny jest subiektywny wymiar owego naruszenia, a to z uwagi na nieposłuszenie się przez ustawodawcę w komentowanym przepisie (w przeciwieństwie do art. 52 § 1 k.p.) pojęciem winy. W literaturze obok stanowiska, że zachowanie pracodawcy objęte hipotezą normy art. 55 § 1 k.p. musi charakteryzować się winą umyślną lub co najmniej rażącym niedbalstwem, a więc wzorowaną na prawie karnym winą rozumianą jako naganność zachowania sprawcy w sensie subiektywnym (por. M. Gersdorf: Jeszcze w sprawie konstrukcji prawnej rozwiązania stosunku pracy w trybie natychmiastowym z winy pracodawcy, PiZS 1998 nr 6, s. 37 oraz W. Sanetra (w:) J. Iwulski, W. Sanetra: Kodeks pracy, komentarz, Warszawa 2011, s. 472) wyrażany jest pogląd, iż dla zastosowania powołanego przepisu wystarczające jest wystąpienie - odpowiadającej wykształconemu na gruncie prawa cywilnego pojęciu - winy kontraktowej, (gdzie wina polega na niedołożeniu staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju).

SN dodał tu, że ocena "ciężkości" naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika, tak z obiektywnego jak i subiektywnego punktu widzenia (przy uwzględnieniu każdego ze wskazanych wyżej sposobów rozumienia tej przesłanki zastosowania omawianego trybu rozwiązania stosunku pracy) musi być zindywidualizowana i uwzględniać wszystkie okoliczności danego przypadku.

Sąd doszedł do wniosku, że naruszenie przez pozwaną podstawowych obowiązków wobec pracownika nie miało charakteru ciężkiego z tego względu, gdyż opóźnienie w wypłacie wynagrodzenia miało charakter jednorazowy a nie uporczywy i powtarzalny, a do tego miało miejsce w szczególnej, wyjątkowej sytuacji. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy potwierdza, że wcześniej pozwana zawsze terminowo wywiązywała się ze swojego obowiązku wypłat wynagrodzenia. Jak ustalono w toku niniejszego postępowania pozwana spółka od lutego 2014r. zaczęła tracić płynność finansową, co spowodowane było utratą zlecenia, który generował jej przychody w 95 %. Pomimo utraty źródła dochodu pozwana podejmowała jednak wszelkie starania, aby wynagrodzenia wypłacać w terminie i też tak czyniła przez cztery miesiące. Problem zaistniał dopiero w lipcu 2014r., przy czym podkreślenia wymaga, że wpływ na brak wynagrodzenia miała przede wszystkim okoliczność polegająca na tym, iż w tym okresie nastąpiła zmiana w składzie zarządu. Nowy prezes zarządu nie posiadał dostępu do rachunku bankowego, przy czym jak tylko został wyposażony w niezbędne narzędzia pracy niezwłocznie wypłacił wynagrodzenie. Pomimo utraty płynności finansowej pozwana również w kwietniu przyznała pracownikom premię w wysokości 1.000 zł. Podejmowała wszelkie starania, które zmierzały do należytego wynagradzania pracowników. Obawiając się o swoją kondycję finansową, wiedząc również, iż w przyszłości mogą wystąpić trudności z uzyskaniem zleceń, podjęła również starania zmierzające do zabezpieczenia przyszłości swoich pracowników. Zawarła porozumienie z firmą, która przetarg wygrała, zapewniając swoim pracownikom pracę na cały rok. Zdaniem Sądu pozwana wykazała się należytą starannością, działając jak najbardziej zgodnie z interesem pracowników. Pozwana wykazała, że nie było jej zamiarem rozwiązywanie umów o pracę z pracownikami. Wręcz przeciwnie pozwanej zależało na zachowaniu ciągłości pracy swoich pracowników i na ich powrocie, gdyby wygrała przetarg, albo gdyby (...) wypowiedziano nagle umowę.. Pozwana podejmowała wszelkie działania zmierzające do ustabilizowania swojej sytuacji. Oczywiście Sąd zgadza się, że jednorazowo opóźniła się w wypłacie wynagrodzenia, jednakże należy mieć na uwadze, iż wynikało to jedynie z trudnej sytuacji finansowej, a także komplikacji faktycznych związanych z brakiem dostępu nowej prezes do konta.

Ponadto warto podkreślić, jak tylko było to możliwe, pozwana uregulowała zaległe wynagrodzenia – w przypadku powoda K. było to w dniu rozwiązania przez niego stosunku pracy, w przypadku powoda W., dwa dni po. Jednak pamiętać należy, iż nastąpiło to od razu po uzyskaniu dostępu do konta. Mając na uwadze powyższe Sąd doszedł do wniosku, że skala zawinienia pozwanej nie była tak duża, aby zasadnym było obciążanie jej odpowiedzialnością finansową względem powodów w postaci odszkodowania. Sąd podzielił stanowisko strony pozwanej, że w tym jednym momencie, kiedy nie nastąpiła wypłata wynagrodzeń, nastąpiło to dlatego, że firma pozbawiona była możliwości

działania. Na koncie były pieniądze, pozwalające na wypłatę wynagrodzeń, tylko pani prezes czekała na upoważnienia do możliwości wykonywania przelewów. Przypomnieć trzeba, iż nie upłynął jeszcze nawet miesiąc od powołania nowego prezesa (14 czerwca) do terminu wypłaty wynagrodzenia (10 lipca). W tym czasie należało przeprowadzić całą procedurę zmiany wpisu w KRS, co trochę trwa, dopiero po dokonaniu wpisu można było iść do banku załatwiać dalej sprawę. Tu też formalności chwilę trwały, bo sprawa była załatwiana w G., decyzja podejmowana w centrali (W.) stamtąd przywieziono token.

Dokonując oceny zasadności roszczeń, z jakimi na drogę postępowania sądowego wystąpili powodowie, Sąd zauważył, iż nie do końca lojalnie względem firmy postępowali powodowie, którzy nie chcieli się zgodzić na przejście czasowe do (...), a następnie domagali się od pracodawcy, by rozwiązał z nimi stosunku pracy za wypowiedzeniem, z odprawami i zwolnieniem z obowiązku świadczenia pracy, podczas gdy pracodawca nie myślał o likwidowaniu działalności..

W tym miejscu podkreślenia wymaga, iż pozwana spółka jest spółka pracowniczą. Jej udziałowcy to byli i aktualni pracownicy spółki. Zatrudniała tych samych ludzi wiele lat, nigdy nie spóźniła się z wypłatą wynagrodzeń. Na przełomie lutego i marca stanęła przed sytuacją ekstremalną, utraty 95 % dochodów. Postanowiła walczyć o przetrwanie, o kontrakt za rok. W międzyczasie przyjęła rozwiązanie, które wymagało od niej współpracy z firmą stanowiącą w istocie jej konkurencję, a wszystko to w tym celu, aby pracownicy mieli źródło utrzymania, płynnie przeszli na czas określony do tej drugiej firmy. A przecież mogła spółka iść w inną stronę, likwidować stanowiska pracy, zamknąć działalność, pracownicy straciliby zatrudnienie, firma (...) szukałaby ludzi na wolnym rynku, niekoniecznie zatem musiałaby zatrudnić pracowników (...), mogła by się też posiłkować swoimi ludźmi. Tymczasem przy koncepcji urlopów bezpłatnych pracownicy mieli zapewnione bieżące utrzymanie, otrzymywali wynagrodzenie odpowiadające dotychczasowemu w (...), jednocześnie nie tracili żadnych gwarancji zatrudnienia w dotychczasowej firmie, byli przecież na urloпах bezpłatnych. W każdej chwili mogli wrócić do (...), jakby się urlopy skończyły, a warto przypomnieć, iż urlopy były dawane na krótsze okresy czasu, niż umowa (...), właśnie z takim założeniem, iż jak coś się wydarzy, spółka powróci do wykonywania usługi i przyjmie z powrotem swoich ludzi.

Twierdzenia powodów, jakoby nie mogli przejść czasowo do (...), bo to działalność konkurencyjna, są nieprzekonujące. A już wywody powoda W., jakoby nie mógł on podjąć zlecenia na rzecz (...) poza (...) (jakoby to było niedopuszczalne, padło to w kontekście wyjaśnienia byłej prezes W., iż chciała dla (...) załatwić zlecenia w jej spółdzielni mieszkaniowej, w której była w zarządzie) są całkowicie niezrozumiałe i oderwane od rzeczywistości. Pracownik może przecież wykonać pracę poza miejscem pracy, choćby w formie podróży służbowej. Powodowie nie mieli żadnej umowy o zakazie konkurencji. Nie groziły im też żadne konsekwencje, skoro rozwiązanie takie było zaaprobowane przez władze spółki, skoro zostało wypracowane przy udziale związków zawodowych. Nie sposób przyjąć, by powodowie o tym nie wiedzieli – były dwa spotkania na ten temat, jedno ze związkami, w krótkim okresie czasu, potem 25 pracowników przychodziło do sekretariatu i załatwiali formalności - nie sposób przyjąć, iż powodowie nie wiedzieli o ustaleniach, nawet jeśli nie byli na spotkaniach. Siedzieli obok członków związku zawodowego, w pracy nie było za bardzo co robić z braku głównego kontraktu, nie sposób dać wiary, iż powodowie nie rozmawiali z nikim, co ustalono na spotkaniach pracowniczych i ze związkami!

Powodowie zatem musieli wiedzieć, iż takie rozwiązanie jest dopuszczalne, akceptowalne przez pracodawcę, nie grożą im żadne sankcje, nie tracą na tym finansowo, nie tracą zatrudnienia, bo pracodawca daje im urlop, zatem w perspektywie jest powrót do pracy jak się sytuacja poprawi, a jednocześnie takie rozwiązanie pomaga spółce przetrwać..

Spółka czyniła starania by zdobyć dodatkowe środki, uruchomiono sprawdzanie odporności ubrań roboczych na przebicia, sprzedano samochód.

W dniu 4 kwietnia 2014r. wypłacono dodatkową premię, z ostatniej transzy kontraktu, aby pracownikom przekazać jak najwięcej pieniędzy.

Spółka borykała się w tym krytycznym momencie, gdy doszło do opóźnienia, dodatkowo z trudnościami obiektywnymi, brakiem dostępu do konta nowej prezes.

Podkreślenia wymaga, iż powodowie wiedzieli, bo wynika to z ich zeznań iż pani prezes nie ma dostępu do konta, wiedzieli też, iż dnia 23 czy 24 właśnie go dostała. Po uzyskaniu dostępu do konta natychmiast wynagrodzenia zostały przelane – w międzyczasie pani prezes sprzedała samochód by mieć środki. Brak dostępu do konta przez pewien okres był okolicznością obiektywną, na którą spółka nie miała wpływu, nie mogła przecież przyspieszyć procedowania sądu dokonującego wpisu, a później jeszcze trwały chwilę same procedury bankowe. Czynienie pani prezes zarzutu, jak podniósł to powód W., że pani prezes tylko wpadała była ciągle w biegu i wypadała, jest nie ma miejsca, świadczy o złej woli, bowiem zachowanie to w tych okolicznościach oznaczało, iż pani prezes jest po prostu zabiegana licznymi czynnościami, które wykonywała aby utrzymać spółkę na powierzchni.

Powodowie nie wykonywali już wtedy praktycznie żadnej pracy, było to w istocie wynagrodzenie za pozostawanie w dyspozycji.

Opóźnienie było tylko dwutygodniowe, w między czasie powodowie korzystali ze zgromadzonych środków pieniężnych, i nie ponieśli jakiś większych szkód finansowych (typu wypowiedzenie kredytu, powstanie kar umownych itp).

W ocenie sądu wszystkie te okoliczności analizowane razem pozwalają na stwierdzenie, iż pozwana spółka nie naruszyła ciężko obowiązków pracowniczych. Brak wypłaty wynagrodzenia w terminie był wynikiem przede wszystkim braku dostępu do konta z przyczyn formalnych, którym pozwana spółka starała się zapobiegać i czyniła wszystkie niezbędne czynności, by doprowadzić do uzyskania dostępu do konta. Zatem uznać należy, iż dołożyła należytej staranności, czas około miesiąca na załatwienie tych formalności najpierw w KRS potem w banku nie jest czasem nadmiernym, nie jest czasem lekkomyślnie przeciągniętym, a wynikał z okoliczności niezależnych od strony (niezbędnego czasu na działania organu sądowe go i bankowego). W międzyczasie spółka podejmowała aktywne działania by zdobyć nowe środki – starając się o kontrakty, uruchamiając stanowisko badania odzieży, sprzedając samochód, zawierając umowę z (...) na wypożyczenie sprzętu.

Rzeczywiście, niewypłacenie wynagrodzenia jest naruszeniem podstawowego obowiązku pracodawcy. Ale inaczej należy ocenić takie naruszenie pracodawcy, który lekkomyślnie doprowadził do złego wyniku finansowego, np. przejadając zyski zamiast inwestować, a inaczej takiego, który padł ofiarą losowych, nieprzewidzianych zdarzeń. Inaczej należy ocenić pracodawcę, który w toku różnych trudności czyni starania, by wypłacić pracownikom jak najszybciej i jak najwięcej wynagrodzenia od takiego, który posiadane środki przeznacza na inne, wybrane przez siebie cele, np. zapłatę innych kosztów.

Biorąc pod uwagę powyższe, sąd uznał, iż pozwana nie naruszyła ciężko swoich obowiązków pracodawcy w tych okolicznościach sprawy.

Powodowie domagali się również zasądzenia odpraw pieniężnych. Zgodnie z art. 8 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U.2003, nr 90, poz. 844) pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat. Na podstawie art. 10 ust. 1 przepisy art. 5 ust. 3-7 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1.

Odprawa pieniężna stanowi jednorazowe świadczenie pieniężne, które jest rekompensatą dla pracownika za niezawinioną utratę miejsca pracy. Przysługuje ona w razie rozwiązania stosunku pracy z przyczyn

niedotyczących pracownika. Sąd nie uwzględnił przedmiotowego żądania, wychodząc z założenia, że takie świadczenie przysługiwałoby powodowi jedynie w sytuacji, gdyby powodowie w sposób skuteczny rozwiązali umowy o pracę i wykazali, że rozwiązanie to nastąpiło z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Nie budzi wątpliwości Sądu, że powodowie tego nie wykazali.

Mając na uwadze powyższe Sąd powództwo oddalił na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. a contrario.

Powód Z. K. zgłosił również roszczenie o wypłatę odszkodowania za wydanie niewłaściwego świadectwa pracy. Sąd przedmiotowe żądanie również uznał za niezasadne. Na podstawie art. 99 § 1 k.p. pracownikowi przysługuje roszczenie o naprawienie szkody wyrządzonej przez pracodawcę wskutek niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy. Zgodnie z § 2 odszkodowanie, o którym mowa w § 1, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy z tego powodu, nie dłuższy jednak niż 6 tygodni.

Pracownik nabywa prawo do odszkodowania, gdy ponosi szkodę będącą normalnym następstwem niewydania świadectwa pracy, wydania go po terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa. Odszkodowanie z tego tytułu można przyznać jedynie wówczas, gdy zostanie wykazany związek przyczynowo - skutkowy pomiędzy szkodą, a niewydaniem bądź wydaniem niewłaściwego świadectwa pracy. Pracodawca ponosi odpowiedzialność odszkodowawczą tylko za szkodę polegającą na pozostawaniu przez pracownika bez pracy z braku właściwego świadectwa pracy i tylko najwyżej za sześciotygodniowy okres pozostawania pracownika bez pracy.

Zgodnie z prezentowanym w orzecznictwie poglądem „w świetle art. 99 § 2 k.p. odszkodowanie z powodu niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy przysługuje pracownikowi tylko wówczas, gdy nie mógł uzyskać z tego powodu nowej pracy pomimo podejmowanych w tym kierunku starań, co sam powinien udowodnić (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10.11.1978r., I PRN 107/78, PiZS 1980/5/69).

Na pracowniku spoczywa ciężar dowodu, że świadectwo wydano po terminie lub jest niewłaściwe, że poniósł szkodę oraz że ta szkoda (polegająca na niemożliwości podjęcia odpowiedniej pracy) jest normalnym następstwem tych bezprawnych zachowań pracodawcy (art. 6 i 361 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), zob. E. Maniewska, Komentarz aktualizowany do art. 99 Kodeksu pracy.

Pracodawca będzie ponosił przewidzianą w komentowanej normie odpowiedzialność, jeżeli pomiędzy niewydaniem w terminie lub wydaniem niewłaściwego świadectwa a zaistniałą szkodą wystąpi związek przyczynowy. Chodzi w tym wypadku o normalne następstwa braku przedmiotowego dokumentu lub nieprawidłowości informacji w nim zawartej. Może to w szczególności polegać na odmowie zatrudnienia pracownika na określonym stanowisku z powodu niedostarczenia świadectwa potwierdzającego posiadanie wymaganego stażu pracy określonego rodzaju (zob. M. Włodarczyk, Komentarz do art. 99 k.p.).

Nie jest tak, iż pracownikowi w każdym przypadku niewydania świadectwa pracy w terminie w sposób automatyczny z tej tylko przyczyny będzie należało się odszkodowanie. Wręcz przeciwnie – musi on wykazać, iż doznał szkody z tego powodu.

W ocenie Sądu ze zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego wynika, że powód nie udowodnił, że na skutek niewydania mu świadectwa pracy przez pozwanego poniósł szkodę polegającą na niemożności podjęcia nowego zatrudnienia.

Jak sam zeznał po rozwiązaniu z pozwaną umowy o pracę zastanawiał się, co będzie dalej robić, nie podjął żadnych prób znalezienia zatrudnienia, ostatecznie podejmując decyzję, że będzie starał się o przyznanie świadczenia przedemerytalnego.

Powód zatem nie szukał pracy, zatem nie mógł wykazać, iż z braku właściwego świadectwa jej nie znalazł. Powód zeznał, iż zdecydował się na świadczenie przedemerytalne. Powód nie poniósł też żadnej szkody w związku z zasiłkiem

dla bezrobotnych – bowiem otrzymał zasiłek z mocą wsteczną od pierwszego dnia złożenia wniosku, jak tylko uzupełnił materiał sprawy o sprostowane świadectwo.

Powód nie wykazał ani związku przyczynowego, ani szkody, dlatego też Sąd przedmiotowe żądanie uznał za niezasadne i powództwo oddalił na podstawie art. 99 § 2 k.p. a contrario.

O kosztach postępowania Sąd orzekł, jak w pkt III wyroku na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z art. 108 § 1 k.p.c. w zw. z art. 102 k.p.c. Zgodnie z art. 102 k.p.c. w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Hipoteza niniejszego przepisu odwołująca się do występowania przypadków szczególnie uzasadnionych pozostawia sądowi orzekającemu swobodę oceny, czy fakty związane z przebiegiem procesu, jak i dotyczące sytuacji życiowej strony stanowią podstawę do nieobciążania jej kosztami procesu. Do pierwszych zaliczane są sytuacje wynikające z charakteru żądania poddanego rozstrzygnięciu, jego znaczenia dla strony, jak również subiektywne przekonanie strony o zasadności roszczeń. Drugie natomiast wyznacza sytuacja majątkowa i życiowa strony, z tym zastrzeżeniem, że niewystarczające jest powoływanie się jedynie na trudną sytuację majątkową. Czyniąc zadość badaniu spełnienia warunków przepisu art. 102 k.p.c. Sąd miał na uwadze charakter dochodzonego roszczenia oraz zachowanie stron procesu w jego toku. Zdaniem Sądu, mając na uwadze subiektywny stosunek powodów do przedmiotu niniejszego postępowania Sąd uznał, iż nie mając doświadczenia prawniczego ani wykształcenia w tym kierunku, mogli nie orientować się w przesłankach odszkodowania, a w szczególności w kierunku wykładni pojęć prawnych jak stopień ciężkości winy.

Nie mogli wiedzieć, iż naruszenie, jakiego dopuściła się pozwana względem nich nie miało ciężkiego charakteru, gdyż ocena charakteru naruszenia wymagała wiedzy prawniczej i to właśnie niniejsza przesłanka stanowiła na gruncie niniejszej sprawy przedmiot oceny Sądu. Sąd miał też na względzie, że w toku postępowania powodowie swoim zachowaniem w żaden sposób nie utrudniali toku procesu, ich wnioski nie przedłużały postępowania, a na wezwanie sądu powodowie się stawili. Wszystkie te okoliczności zdaniem Sądu uzasadniały odstąpienie od obciążenia powodów kosztami postępowania.