

Sygn. akt VII Pa 72/21, VII Pz 47/21

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 lutego 2022r.

Sąd Okręgowy Warszawa - Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Agnieszka Stachurska

Protokolant: st. sekretarz sądowy Anna Bańcerowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 28 lutego 2022 roku w Warszawie

sprawy z powództwa R. K.

przeciwko „(...) (...) L. W.. spółka jawna” z siedzibą w W.

o odszkodowanie i ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy

na skutek apelacji wniesionej przez stronę pozwaną

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 28 czerwca 2021 roku, sygn. VI P 350/20

oraz na skutek zażalenia wniesionego przez stronę pozwaną

na postanowienie Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 3 września 2021 roku, sygn. VI P 350/20

1. oddała apelację;

2. oddała zażalenie;

3. zasądza od pozwanego „(...) (...) L. W.. spółka jawna” z siedzibą w W. na rzecz powódki R. K. kwotę 675,00 zł (sześćset siedemdziesiąt pięć złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym oraz kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu zażaleniowym.

sędzia Agnieszka Stachurska

## UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 28 czerwca 2021r., wydanym w sprawie oznaczonej sygnaturą akt VI P 350/20:

1. zasądził od „(...) (...) L. W.. Spółki Jawnej” w W. na rzecz R. K. następujące kwoty:

a. 7.800 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 22 sierpnia 2020 roku do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia z winy pracodawcy na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> Kodeksu pracy;

b. 1.356,74 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 czerwca 2020 roku do dnia zapłaty tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy;

2. oddalił powództwo w pozostałej części;

3. zasądził od „(...) (...) L. W.. Spółki Jawnej” w W. na rzecz R. K. kwotę 900 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

4. nakazał pobrać od „(...) (...) L. W.. Spółki Jawnej” w W. na rzecz Skarbu Państwa – konto bankowe Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie kwotę 500 zł tytułem kosztów sądowych;

5. nadał wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.600 zł.

Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia i rozważania Sądu Rejonowego:

R. K. była zatrudniona w „(...) (...) L. W.. Spółce Jawnej” w W. na podstawie umowy o pracę od 27 lutego 2004 roku, przy czym od 1 kwietnia 2012 roku umowa była zawarta na czas nieokreślony, na stanowisku kelnerki, w pełnym wymiarze czasu pracy, z corocznie ustalonym wynagrodzeniem na poziomie minimalnego wynagrodzenia miesięcznego obowiązującego na terenie Rzeczypospolitej Polskiej. Wynagrodzenie miesięczne powódki od 1 stycznia 2020 roku wynosiło 2.600 zł.

Od dnia 14 marca 2020 roku na terenie Rzeczypospolitej Polskiej obowiązywał stan zagrożenia epidemicznego w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-COV2. Obiekty hotelowe zostały zamknięte zgodnie z rozporządzeniem Ministra Zdrowia z dnia 13 marca 2020 roku w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu zagrożenia epidemicznego. W dniu 14 marca 2020 roku powódka jeszcze wykonywała obowiązki pracownicze na terenie hotelu.

Powódka nie otrzymała od pracodawcy wynagrodzenia za marzec 2020 roku, które zgodnie z przepisami powinno być wypłacone do dnia 10 kwietnia 2020 roku, a także wynagrodzenia za kwiecień 2020 roku, które zgodnie z przepisami powinno być wypłacone do dnia 10 maja 2021 roku. Za te miesiące pozwana spółka częściowo wypłacała wynagrodzenia za pracę innym pracownikom. Powódka, otrzymując przez lata pracy w W. jedynie minimalne wynagrodzenie, wobec braku do dnia 9 czerwca 2020 roku ww. wynagrodzeń za marzec i kwiecień, nie miała za co żyć, miała nieopłacone rachunki.

Pismem z dnia 9 czerwca 2020 roku powódka rozwiązała umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. W uzasadnieniu wyjaśniła, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę jest dopuszczenie się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika, tj. brak wypłaty wynagrodzenia za pracę za marzec i kwiecień 2020 roku. Wskazała, że podstawowym obowiązkiem pracodawcy jest terminowa wypłata wynagrodzenia za pracę, a brak realizacji tego obowiązku jest ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika. W jej przypadku wynagrodzenia za marzec i kwiecień 2020 roku nie zostały w ogóle wypłacone, wobec czego została pozbawiona podstawowych środków niezbędnych do egzystencji.

Powódka próbowała wręczyć przedstawicielowi pozwanej L. W. (2) oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, jednak L. W. (2) odmówiła jego przyjęcia i potwierdzenia odbioru.

Po rozwiązaniu umowy o pracę, wynagrodzenie za marzec, kwiecień i maj 2020 roku zostało wypłacone powódce przez stronę pozwaną w dniu 9 czerwca 2020 roku jednym przelewem w kwocie 4.967,15 zł netto.

Pozwana naliczyła i wypłaciła powódce także ekwiwalent za urlop wypoczynkowy w kwocie 1.973,44 zł brutto przyjmując, że pracownica nie wykorzystwała 3 dni urlopu zaległego za 2019 rok oraz 13 dni urlopu bieżącego za 2020 rok.

Brak wypłaty ekwiwalentu za pozostały zaległy za 2019 rok urlop wypoczynkowy, w ilości 11 dni, uzasadniany był przez stronę pozwaną tym, że w okresie od 16 marca do 31 marca 2020 roku pracodawca skierował powódkę na zaległy urlop w wymiarze 11 dni. Tymczasem, zgodnie z przepisami prawa pracy, jedynie w dniu 15 marca 2020 roku powódce został udzielony urlop na żądanie. W okresie od 16 marca do 31 marca 2020 roku powódka nie przebywała na urlopie wypoczynkowym, co Sąd Rejonowy ustalił na podstawie stenogramu rozmowy z 16 marca 2020 roku (k. 123), z którego wynika, że L. W. (2) powiedziała do powódki: „Pani R., w związku z tym, że sytuacja jest jaka jest (tj. stan epidemii z powodu COVID-19), to do końca miesiąca Pani nie przychodzi do pracy.”. Na to powódka odpowiedziała „Nie przychodzę?”, a L. W. (2) wskazała „Nie.”. Dalej powódka zapytała „Na jakiej zasadzie?”, na co L. W. (2) wyjaśniła „Nie wiem jeszcze na jakiej zasadzie. Pani na razie nie przychodzi.”. Powódka za sporny okres nie składała wniosku urlopowego. Strona pozwana w spornym okresie nie kierowała do powódki polecenia „wykorzystania zaległego urlopu wypoczynkowego”.

Pismem z dnia 14 lipca 2020 roku, nadanym do strony pozwanej tego dnia, powódka wezwała stronę pozwaną do zapłaty w terminie 7 dni odszkodowania w kwocie 7.800 zł z powodu rozwiązania przez nią umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy oraz w oparciu o nagranie na nośniku elektronicznym oraz jego stenogram. Pozwana nie wskazywała, że nagranie stanowi niedopuszczalny lub w inny sposób niezgodny z przepisami k.p.c. dowód, wobec czego Sąd na podstawie całokształtu okoliczności uwzględnił stanowisko powódki w zakresie tego dowodu i ustalił na jego podstawie ww. stan faktyczny.

Sąd I instancji ocenił jako wiarygodne zeznania powódki. Wskazał, że były szczere, spójne i konsekwentne. Nie dał natomiast wiary L. W. (2), ponieważ jej zeznania nie miały oparcia w pozostałym materiale dowodowym zebranym w sprawie, a nadto pozostawały w sprzeczności z wiarygodnymi zeznaniami powódki.

Dokonując rozważań prawnych, Sąd Rejonowy w pierwszej kolejności wskazał, że zgodnie z art. 55 § 1<sup>1</sup> i 2 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. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia.

Dalej Sąd Rejonowy wskazał, że do podstawowych obowiązków pracodawcy należą przede wszystkim jego obowiązki z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy wymienione w rozdziale I działu dziesiątego Kodeksu pracy. Z art. 22 § 1 k.p. wynika natomiast, że najważniejszym obowiązkiem pracodawcy jest zatrudnianie pracownika za wynagrodzeniem. Potwierdza to wyrok Sądu Najwyższego z 8 sierpnia 2006r., I PK 54/06 (OSNP 2007/15-16, poz. 219), zgodnie z którym pracodawca nie wypłacający pracownikowi bez usprawiedliwionej przyczyny części jego wynagrodzenia za pracę narusza w sposób ciężki swoje podstawowe obowiązki (art. 55 § 11 k.p.). Pracodawca odpowiada nie tylko na zasadzie winy, ale także na zasadzie ryzyka. Podstawowe obowiązki pracodawcy są naruszone w sposób ciężki, nawet jeśli pracodawca nie działał w złej wierze ani nie zachował się rażąco niedbale, nie płacąc pracownikom wynagrodzeń. Brak winy „subiektywnej” po stronie osób działających w imieniu pracodawcy nie pozbawia pracowników prawa rozwiązania umów o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p., jeśli naruszenie podstawowego obowiązku pracodawcy jest obiektywnie ciężkie (T. Zieliński, Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika [w:] Encyklopedia prawa pracy..., red. L. Florek). Szczególną uwagę Sąd Rejonowy zwrócił na sposób rozumienia „ciężkości naruszenia” przedstawiony w wyroku Sądu Najwyższego z 18 maja 2017r., II PK 119/16, LEX nr 2306362. Sąd Najwyższy stwierdził, że nie odnosi się ono do stopnia winy pracodawcy, lecz dotyczy stopnia naruszenia interesów pracownika, prawnych i wszystkich innych życiowo istotnych. Ciężkie naruszenie tych interesów uprawnia pracownika do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia, jeżeli jest skutkiem naruszenia przez pracodawcę podstawowego obowiązku przez co najmniej niedołożenie należytej staranności, co jest oceniane przy pomocy kryteriów obiektywnych (art. 355 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Charakter systematyzujący i porządkujący przesłanki

rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika z powodu niewypłacenia części wynagrodzenia ma wyrok z 21 czerwca 2017r., II PK 198/16, LEX nr 2333034. Sąd Najwyższy stwierdził w nim, że ocena, czy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika w rozumieniu art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. przez niewypłacenie części należnego wynagrodzenia, musi być dokonywana z uwzględnieniem wszystkich okoliczności sprawy; sąd powinien zbadać, czy niewypłacona część wynagrodzenia miała znaczącą wysokość w odniesieniu do całości wynagrodzenia pracownika, a także wziąć pod uwagę w szczególności powtarzalność i uporczywość zachowania pracodawcy oraz to, czy nieterminowe wypłacenie części wynagrodzenia stanowiło realne zagrożenie lub uszczerbek dla istotnego interesu pracownika i czy niewypłacony składnik wynagrodzenia miał charakter sporny.

Pracodawca niewypłacający pracownikowi bez usprawiedliwionej przyczyny części jego wynagrodzenia za pracę narusza w sposób ciężki swoje podstawowe obowiązki (art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p.). Naruszenie to następuje co miesiąc w terminie płatności wynagrodzenia (art. 85 § 1 k.p.) i od dowiedzenia się przez pracownika o tej okoliczności należy liczyć termin 1 miesiąca określony w art. 55 § 2 w zw. z art. 52 § 2 (wyrok SN z 8 sierpnia 2006r., IPK 54/06, OSNP 2007/15-16, poz. 219). Podobnie wypowiedział się Sąd Najwyższy w tezie 4 wyroku z 5 czerwca 2007r., III PK 17/07, LEX nr 551138, przyjmując, że przy naruszeniu przez pracodawcę zachowaniem ciągłym jego podstawowych obowiązków, pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy najpóźniej w okresie miesiąca od dnia powzięcia wiadomości o ostatnim naruszeniu (art. 55 § 2 w zw. z art. 52 § 2 k.p.).

Sąd Rejonowy ocenił, że powódka składając w dniu 9 czerwca 2020 roku pismo rozwiązujące umowę o pracę, zachowała termin miesięczny do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. W realiach tej sprawy doszło do czynu ciągłego ze strony pracodawcy poprzez niewypłacenie wynagrodzenia za dwa miesiące - marzec i kwiecień 2020 roku, wobec czego – skoro ostatnie wynagrodzenie miało być wypłacone do 10 maja 2020 roku – miesięczny termin do złożenia oświadczenia przez powódkę mijał z dniem 10 czerwca 2020 roku. Powódka złożyła oświadczenie dzień wcześniej, bo 9 czerwca 2020 roku, dlatego oświadczenie zostało złożone w terminie.

Przechodząc do oceny zasadności złożonego oświadczenia Sąd I instancji wskazał, że profesjonalizm obliguje pracodawcę do takiego działania, aby w razie braku rzeczywistych środków finansowych na wynagrodzenia, niezwłocznie uzyskać takie środki z innego źródła (na przykład z otwartego kredytu bankowego). W tym kontekście przesłanką rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia ze względu na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika i uzyskania odszkodowania (art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p.) jest wina pracodawcy polegająca na niedochowaniu należytej staranności. Wina ta nie odnosi się do subiektywnych kryteriów, ale wyłącznie do kryteriów obiektywnych. Trudna sytuacja finansowa pracodawcy w tej sprawie podnoszona przez niego, wywołana wstrzymaniem działalności z powodu stanu zagrożenia epidemicznego, nie sprzeciwiała się naruszeniu należytej staranności pracodawcy, wpływającej na subsumcję art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. Brak należytej staranności jest progiem, po przekroczeniu którego pracodawca naraża się na zarzut niedbalstwa, a w konsekwencji na odpowiedzialność. Sąd ustalił, że powódce nie zostało wypłacone w całości wynagrodzenie za pracę za marzec i kwiecień 2020 roku w terminach do 10 dnia następnego miesiąca. Oznacza to, że pozwana naruszyła podstawowy obowiązek pracodawcy wobec powódki, dotyczący wypłaty wynagrodzenia. Biorąc pod uwagę sytuację wywołaną zagrożeniem epidemicznym i wstrzymaniem prowadzenia działalności, pozwana powinna powódce wypłacić nie tyle wynagrodzenie za pracę, jeśli powódka jej nie wykonywała, ale np. wynagrodzenie za przestój w terminach określonych przez kodeks pracy. Nie ma znaczenia podnoszona przez pozwaną okoliczność, że w tym okresie nie pozyskiwała środków pieniężnych z powodu braku bieżącej działalności. Jak już wyżej zaznaczono, pracodawca, jako podmiot działający starannie, powinien dostatecznie zabezpieczyć środki pieniężne, aby mógł wypłacać pracownikom wynagrodzenie za pracę lub przestój. Przejściowe problemy finansowe nie stanowią okoliczności usprawiedliwiającej pracodawcę, ponadto pracodawca ewentualnie mógł korzystać z finansowania kredytem bankowym, aby przejściowo zniwelować utratę możliwości bieżących przepływów pieniężnych. Nie było dla Sądu Rejonowego wiarygodne to, że pracodawca oczekiwał na dotację od Rady Ministrów RP celem regulowania zobowiązań wobec pracowników, ponieważ po pierwsze, nie zostały w tym zakresie przedłożone przez pracodawcę żadne dowody, a po wtóre, z załączonych nagrań i stenogramu wynika, że powódka była pracownikiem, który nie otrzymał nawet części wynagrodzenia za marzec i kwiecień 2020 roku, podczas gdy inni pracownicy otrzymali częściowe wynagrodzenia. Doszło zatem do zagrożenia interesów życiowych powódki,

ponieważ jak wskazywała, nie miała środków na zaspokajanie potrzeb życiowych, będąc pozbawioną wynagrodzenia przez dwa miesiące. Wobec tego Sąd I instancji stwierdził, że doszło do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy w postaci niewypłacenia wynagrodzenia za marzec i kwiecień 2020 roku.

Niewypłacona całość wynagrodzenia za kolejne dwa miesiące aż do dnia złożenia oświadczenia, tj. 9 czerwca 2020 roku, miała znaczącą wysokość w odniesieniu do całości dochodów pracownika. Powódka - przez lata pracując w W. - dostawała jedynie minimalne wynagrodzenie od pozwanej spółki, a zatem wobec braku do dnia 9 czerwca 2020 roku wynagrodzeń za marzec i kwiecień, nie miała za co żyć, miała nieopłacone rachunki. Sąd Rejonowy wziął także pod uwagę powtarzalność i uporczywość zachowania pracodawcy (stenogramy z kart 123-127) oraz to, że brak wypłaty całości wynagrodzeń stanowił realne zagrożenie dla istotnego interesu powódki.

W dalszej części Sąd I instancji wskazał, że skoro rozwiązanie umowy o pracę przez powódkę bez wypowiedzenia było zasadne, to powódka miała prawo żądać zapłaty odszkodowania. Należne jej odszkodowanie, z uwagi na to, że była zatrudniona ponad 3 lata, wynosi trzykrotność miesięcznego wynagrodzenia, czyli 7.800 zł i taką też kwotę Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powódki. W zakresie żądania zasądzenia odsetek ustawowych za opóźnienie, Sąd nie uwzględnił roszczenia od daty wskazywanej przez powódkę. Roszczenie o odszkodowanie zasądzone na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p., jako zobowiązanie bezterminowe, staje się wymagalne z chwilą wezwania dłużnika do zapłaty w trybie art. 455 k.c. w związku z art. 300 k.p. W niniejszej sprawie powódka przedstawiła dokument w postaci ostatecznego przedsądowego wezwania do zapłaty, jednak nie przedłożyła potwierdzenia odbioru przez pozwaną. Ponadto z ustaleń Sądu poczynionych z urzędu wynika, że przesyłka nadana w dniu 14 lipca 2020 roku, została w dniu 16 lipca 2020 roku przekazana do doręczenia i dalej brak jest danych, czy została doręczona. Wobec tego Sąd Rejonowy przyjął, że o roszczeniu o odszkodowanie strona pozwana dowiedziała się w dacie doręczenia pozwu i nakazu zapłaty, a więc z dniem 21 sierpnia 2020 roku. Zatem od dnia następnego, czyli od 22 sierpnia 2020 roku, pozostawała w zwłoce ze spełnieniem świadczenia i od tej daty Sąd zasądził odsetki od przyznanego powódce odszkodowania.

Odnośnie roszczenia o ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy Sąd I instancji wskazał, że w aktach sprawy oraz aktach osobowych powódki nie ma wniosków urlopowych za okres od 16 marca do 31 marca 2020 roku, a ponadto z przedłożonych wiadomości e-mail i nagrania rozmowy wynika, że powódka nie składała takich wniosków i nie wyrażała chęci skorzystania z urlopu w tym terminie. Ponadto z akt sprawy nie wynika, by pracodawca skierował powódkę na urlop wypoczynkowy. Jedynie w dniu 15 marca 2020 roku powódce został udzielony urlop na żądanie. W okresie od 16 marca do 31 marca 2020 roku powódka nie była natomiast na urlopie wypoczynkowym (stenogram rozmowy z 16 marca 2020 roku z karty 123: L. W. (2) „Pani R., w związku z tym, że sytuacja jest jaka jest (tj. stan epidemii z powodu COVID-19), to do końca miesiąca Pani nie przychodzi do pracy.”, powódka „Nie przychodzę?”, L. W. (2) „Nie.”, powódka „Na jakiej zasadzie?”, L. W. (2) „Nie wiem jeszcze na jakiej zasadzie. Pani na razie nie przychodzi.”). Nie składała wniosku urlopowego, a strona pozwana w tym okresie nie kierowała do powódki polecenia „wykorzystania zaległego urlopu wypoczynkowego”.

Sąd Rejonowy ponadto wskazał, że pracodawca nie miał możliwości skierowania powódki na zaległy urlop wypoczynkowy za 2019 rok do dnia 31 marca 2020 roku. Kodeks pracy przewiduje dwie możliwości skierowania na urlop wypoczynkowy bez wniosku pracownika. Zgodnie z art. 168 k.p. - urlopu niewykorzystanego w terminie ustalonym zgodnie z art. 163 k.p. należy pracownikowi udzielić najpóźniej do 30 września następnego roku kalendarzowego; nie dotyczy to części urlopu udzielanego zgodnie z art. 167<sup>2</sup> k.p. W związku z przytoczonym przepisem należy uznać, iż pracodawca może wysłać pracownika na przymusowy zaległy urlop wypoczynkowy tylko w razie, gdy zbliża się okres wykorzystania zaległego urlopu lub gdy pracownik do dnia 30 września poprzedniego roku nie wykorzystał zaległego urlopu. W analizowanej sprawie zaległy urlop wypoczynkowy za rok 2019 powinien zostać udzielony do dnia 30 września 2020 roku. Poza tym Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, iż jedynym wyjątkiem, który uprawniałby pracodawcę do skierowania pracownika na urlop wypoczynkowy, wbrew jego woli, jest sytuacja uregulowana w przepisie art. 167<sup>2</sup> k.p., który przewiduje, że w okresie wypowiedzenia umowy o pracę pracownik jest obowiązany wykorzystać przysługujący mu urlop, jeżeli w tym okresie pracodawca udzieli mu urlop. W ustawie z dnia 2 marca 2020r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem (...)19,

innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, obowiązującej do dnia 31 marca 2020 roku nie znajdują się przepisy, które uprawniałyby pracodawcę do skierowania pracownika na przymusowy zaległy urlop wypoczynkowy, z zastrzeżeniem wyżej wskazanych wypadków. Powyższe oznacza, że pracodawca nie miał prawa, bez wniosku powódki, skierować jej na urlop wypoczynkowy w okresie od 16 marca 2020 roku do 31 marca 2020 roku.

Wobec powyższego Sąd Rejonowy stwierdził, że powódka ma prawo do ekwiwalentu za 11 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego. Dokonując jego obliczenia, Sąd wskazał, że wynagrodzenie powódki wynosiło 2.600 zł brutto. Współczynnik urlopowy w 2020 roku wynosił 21,08. Powódka miała prawo do wykorzystania 11 dni urlopu wypoczynkowego, wobec czego należny jej ekwiwalent stanowi kwotę 1.356,74 zł  $[(2.600 \text{ zł} : 21,08) \times 11 \text{ dni}]$ . Odsetki ustawowe za opóźnienie podlegały zasądzeniu zgodnie z wnioskiem zawartym w pozwie, tj. od 10 czerwca 2020 roku, ponieważ roszczenie o ekwiwalent stało się wymagalne już w dniu rozwiązania stosunku pracy, czyli 9 czerwca 2020 roku.

Uznając, że powódka wygrała proces, gdyż uległa tylko co do nieznaczącej części swego żądania, zaś określenie należnej sumy ekwiwalentu zależało od obrachunku Sądu, Sąd Rejonowy orzekł o kosztach zastępstwa procesowego na podstawie art. 98, 99 i 100 k.p.c. oraz na podstawie § 9 ust. 1 pkt 2 w związku z § 3 ust. 1 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (tekst jedn. Dz. U. z 2018r., poz. 265), zasądając od „(...) (...) L. W.. Spółki Jawnej” w W. na rzecz R. K. kwotę 900 zł.

Na podstawie art. 113 ust. 1 oraz art. 13 ust. 1 pkt 5 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych Sąd nakazał pobrać od strony pozwanej kwotę 500 zł tytułem opłaty od pozwu, której powódka nie miała obowiązku uiścić (wyrok Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe z dnia 28 czerwca 2021r. wraz z uzasadnieniem, k. 136 i k. 146-155).

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego złożyła strona pozwana, zaskarżając wyrok w punktach 1, 3, 4 i 5 i zarzucając:

I. naruszenie przepisów postępowania, tj.:

1. art. 233 § 1 w zw. z art. 228, art. 229 i art. 230 k.p.c. poprzez błędną ocenę materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, co doprowadziło do błędów w ustaleniach faktycznych, co miało znaczący wpływ na wynik sprawy, tj.:

a) błędne uznanie, iż termin płatności wynagrodzenia za kwiecień 2020r. miał nastąpić 10 maja 2020r., podczas gdy wobec faktu notoryjnego, że 10 maja 2020r. przypadał na niedzielę, powódka winna otrzymać tę płatność w dniu 8 maja 2020r., a w konsekwencji błędne uznanie, iż termin do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę dla powódki rozpoczął bieg w dniu 10 maja 2020r., podczas gdy ów termin rozpoczął bieg najpóźniej w dniu 8 maja 2020r.;

b) błędne uznanie przez Sąd pierwszej instancji, iż powódka złożyła oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w terminie, podczas gdy złożenie tego oświadczenia nastąpiło po terminie miesięcznym do dokonania tej czynności;

c) błędne nadanie treści słowom przedstawiciela pozwanej „nie wiem na jakiej zasadzie” poprzez odniesienie ich do podstawy prawnej udzielenia urlopu, podczas gdy z analizy przebiegu rozmowy wyraźnie widać, iż przedstawicielka pozwanej odnosiła się do faktu, czy ów urlop nie zostanie przedłużony na kolejny okres, po 31 marca 2020r., w przypadku stosownych decyzji władz państwowych i dynamicznej sytuacji epidemicznej;

d) pominięcie przez Sąd pierwszej instancji ustaleń, iż:

- pozwana przez okres 16 lat zawsze płaciła terminowo swoje należności względem powódki, pomimo czasem jej trudnej sytuacji, choć okoliczność ta wynika z zeznań przedstawiciela pozwanej oraz jest potwierdzona potwierdzeniami przelewów;

- pozwana w okresie marzec - czerwiec 2020r. nie uzyskiwała żadnych przychodów na skutek zamknięcia jej działalności w związku ze stanem epidemicznym, co było sytuacją nadzwyczajną, niemożliwą do przewidzenia, mimo że fakt ten

wprost wynika z dokumentów przedłożonych przez pozwaną (załączone do sprzeciwu dokumenty finansowe, zeznania pozwanej, fakty o charakterze notoryjnym);

- na skutek nadzwyczajnych okoliczności na skutek pandemii koronawirusa pozwana znalazła się w dramatycznie trudnej sytuacji, której to sytuacji w sposób obiektywny nie można było przewidzieć (fakt notoryjny, zeznania pozwanej), przy czym w związku z zaistniałą sytuacją pozwana rozpoczęła starania o uzyskanie pomocy rządowej i pomoc tę uzyskała, w wyniku czego uzyskała środki na wypłatę wynagrodzeń (okoliczność bezsporna);

- w okresie od 15 marca 2020r. do 31 marca 2020r. powódka nie świadczyła pracy, została poinformowana przez pozwaną, że do końca tego okresu ma nie przychodzić do pracy oraz że wyrażała zgodę na powyższe, akceptując takie rozwiązanie z uwagi na fakt pierwszych chwil pandemii, co wynika z zeznań przedstawiciela pozwanej, jak również stenogramów przedłożonych przez powódkę, ewidencji czasu pracy załączonej do sprzeciwu, a w konsekwencji powódka przebywała na urlopie w tym okresie;

- pozwana za okres 15 - 31 marca 2020r. zapłaciła powódce wynagrodzenie jak za urlop, czego powódka nie neguje, a nadto powyższe potwierdzone jest przelewem załączonym do sprzeciwu;

2. art. 327<sup>1</sup> § 1 k.p.c. w zw. z art. 233 i art. 227 w zw. z art. 228, art. 229 i art. 230 k.p.c. poprzez nie zawarcie w uzasadnieniu wszystkich niezbędnych elementów uzasadnienia, co doprowadziło do nierozpoznania istoty sprawy, przez co w części wyrok nie poddaje się kontroli instancyjnej, a w szczególności:

a) pominięcie rozpatrzenia twierdzeń strony pozwanej w zakresie trudnej sytuacji pozwanej na skutek braku uzyskiwania dochodów przez okres 4 miesięcy w związku z nadzwyczajną sytuacją, jaką jest stan epidemii koronawirusa, wyjątkowość sytuacji polegającej na zaistniałym u pozwanej opóźnieniu w płatnościach wynagrodzenia, tj. brak istnienia zaległości przez okres 16 poprzednich lat oraz fakt, że to była pierwsza sytuacja polegająca na opóźnieniu płatności;

b) brak ustalenia prawnego charakteru nieobecności powódki w pracy u pozwanej w okresie 15 - 30 marca 2020r., co wpływa wprost na wysokość należności pozwanej względem powódki;

c) brak wskazania konkretnych przyczyn, dla których Sąd uznał wyjaśnienia pozwanej za niewiarygodne, choć wyjaśnienia te miały oparcie w złożonych dokumentach oraz ich treść była zgodna z zasadami doświadczenia życiowego oraz uznanie zeznań powódki za wiarygodne, pomimo ich sprzeczności z częścią pozostałego materiału dowodowego, przez co decyzję taką należy uznać za podjętą z przekroczeniem zasady swobodnej oceny dowodów, a więc jako decyzję nie swobodną, a dowolną, nadto nieopartą koniecznym uzasadnieniem umożliwiającym kontrolę tej decyzji;

d) przyjęcie, że pracodawca odpowiada za terminową wypłatę należności na zasadzie ryzyka, a jednocześnie wskazanie orzeczeń Sądu Najwyższego, wskazujących na konieczność rozważania w tym zakresie całokształtu okoliczności w sprawie, w wyniku czego Sąd popadł w sprzeczność;

3. art. 308 k.p.c. w zw. z art. 233 k.p.c. w zw. z art. 328 § 2 k.p.c. w zw. z art. 23 i 24 k.c. poprzez dopuszczenie dowodu z nagrań L. S., które to nagranie odbywało się bez jej zgody i wiedzy, a w konsekwencji należy uznać ten dowód jako bezprawny;

II. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.

1. art. 85 § 3 w zw. z art. 85 § 2 kodeksu pracy poprzez jego niezastosowanie i w konsekwencji błędne uznanie, że powódka powinna otrzymać wynagrodzenie w dniu 10 maja 2020r. - w niedzielę, podczas gdy zgodnie z przywołanymi powyżej przepisami kodeksu pracy, powódka powinna otrzymać wynagrodzenie najpóźniej w dniu 8 maja 2020r.;

2. art. 55 § 1<sup>1</sup> i § 2 w zw. z art. 55 § 2 w zw. z art. 85 § 3 w zw. z art. 85 § 2 kodeksu pracy poprzez przyjęcie, że oświadczenie powódki o rozwiązaniu umowy o pracę zostało złożone w terminie miesiąca od dnia naruszenia obowiązków pracowniczych, podczas gdy powyższe nastąpiło już po upływie tego okresu;

3. art. 55 § 1<sup>1</sup> kodeksu pracy poprzez przyjęcie, że pracodawca odpowiada za terminową wypłatę wynagrodzenia na zasadzie ryzyka, podczas gdy analiza, czy ma zastosowanie art. 55 § 1<sup>1</sup> kodeksu pracy, wymaga analizy całokształtu okoliczności w sprawie;

4. art. 163 kodeksu pracy poprzez jego błędną wykładnię i uznanie, że wobec braku wniosku urlopowego pracownika pozwana nie mogła wysłać pracownika na urlop, choć w okolicznościach sprawy pracownik nie sprzeciwiał się urlopowi, nie domagał się dopuszczenia do pracy, wyrażał zadowolenie z decyzji pracodawcy, a w konsekwencji pracownik godził się na udzielenie urlopu.

Pozwana, wskazując na powyższe zarzuty, wniosła o:

- zmianę wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd pierwszej instancji, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach;

- zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych;

- orzeczenie na podstawie art. 338 § 1 k.p.c. o zwrocie przez powódkę na rzecz pozwanej kwoty 2.600 zł wypłacanej powódce w wykonaniu rygoru natychmiastowej wykonalności, przewidzianego w zaskarżonym apelacją wyroku (apelacja strony pozwanej z dnia 6 września 2021r., k. 168-176).

Po wydaniu wyroku, w związku z zażaleniem, jakie złożyła strona powodowa na postanowienie zamieszczone w punkcie 3 wyroku, Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi – Południe postanowieniem z 3 września 2021r.:

1. na podstawie art. 395 § 2 k.p.c. uchylił postanowienie zawarte w punkcie 3 wyroku z dnia 28 czerwca 2021r.;

2. zasądził od „(...) (...) L. W.. Spółki Jawnej” w W. na rzecz R. K. kwotę 1.350 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

3. oddalił wniosek strony powodowej o zasądzenie zwrotu kosztów mediacji z uwagi na brak przedłożenia Sądowi dowodu poniesienia kosztów mediacji;

4. umorzył postępowanie zażaleniowe wywołane wniesieniem zażalenia na postanowienie zawarte w punkcie 3 wyroku z dnia 28 czerwca 2021r.

Uzasadniając ww. postanowienie, Sąd Rejonowy wskazał, że w punkcie 3 wyroku z 28 czerwca 2021r. ustalono stawkę podlegających zwrotowi kosztów zastępstwa procesowego na podstawie § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 3 ust. 1 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych. Tymczasem, wobec treści § 3 ust. 2 ww. rozporządzenia, biorąc pod uwagę skuteczne wniesienie przez pozwaną sprzeciwu od nakazu zapłaty wydanego w postępowaniu upominawczym, należało ustalić koszty na zasadach ogólnych. W związku z powyższym, Sąd Rejonowy na podstawie § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 4 ww. rozporządzenia, ustalił, że należna stawka wynagrodzenia pełnomocnika wynosi nie 900 zł, lecz 1.350 zł (postanowienie z 3 września 2021r. wraz z uzasadnieniem, k. 164 i k. 192).

Strona pozwana wniosła zażalenie na postanowienie z 3 września 2021r., zaskarżając je w zakresie punktów 1 i 2. Orzeczeniu zarzucono naruszenie art. 98 k.p.c. poprzez zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów procesu,



podczas gdy w przypadku uwzględnienia apelacji to powódka winna zwrócić pozwanej koszty procesu. Pozwana wniosła więc o:

- zmianę zaskarżonego postanowienia poprzez zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie sprawy do ponownego rozpatrzenia przez Sąd I instancji, pozostawiając temu sądowi rozstrzygnięcie o kosztach;
- zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania zażaleniowego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych;
- zawieszenie postępowania zażaleniowego na podstawie art. 177 § 1 pkt 1 k.p.c. do czasu rozstrzygnięcia apelacji złożonej w sprawie.

W uzasadnieniu zażalenia strona pozwana wskazała, że nie kwestionuje sposobu wyliczenia kosztów procesu, jednak zaskarżone postanowienie może okazać się nieprawidłowe w razie uwzględnienia apelacji (zażalenie strony pozwanej z dnia 28 października 2021r., k. 195-196).

Powódka wniosła o oddalenie apelacji i o zasądzenie od pozwanej zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych (odpowiedź na apelację z dnia 18 stycznia 2022r., k. 220-224). Z kolei w odpowiedzi na zażalenie, zawnioskowała o oddalenie zażalenia i o zasądzenie od pozwanej zwrotu kosztów wywołanych postępowaniem zażaleniowym, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych (odpowiedź na zażalenie z dnia 11 stycznia 2022r., k. 237-238).

#### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Tytułem wstępu przypomnieć należy, że celem postępowania apelacyjnego jest ponowne rozpoznanie sprawy pod względem faktycznym i prawnym, przy czym prawidłowa ocena prawna, może być dokonana jedynie na podstawie właściwie ustalonego stanu faktycznego sprawy, którego kontrola poprzedzać musi ocenę materialno-prawną. Jeżeli bowiem sąd I instancji błędnie ustali kluczowe dla rozstrzygnięcia fakty, to nawet przy prawidłowej interpretacji stosowanych przepisów prawa materialnego, wydany wyrok nie będzie odpowiadał prawu. Innymi słowy, subsumcja nie odpowiadających prawdzie przedmiotowo istotnych ustaleń faktycznych skutkuje naruszeniem prawa materialnego, a pamiętać należy, że kontroli w tym zakresie sąd odwoławczy dokonuje z urzędu ( por. uchwała SN z 31.01.2008r. III CZP 49/07, OSNC 2008/6/55, Biul. SN 2008/1/13, Wspólnota 2008/7/44, Prok. i Pr.-wkł. 2009/6/60).

Uwzględniając powyższe, Sąd II instancji w pierwszej kolejności przeanalizował ustalenia faktyczne, jakie poczynił Sąd Rejonowy, tym bardziej że strona pozwana ustaleniom Sądu I instancji stawiała zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 228, art. 229 i art. 230 k.p.c. W myśl pierwszego z wymienionych przepisów sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Wyrażona w tym przepisie zasada swobodnej oceny dowodów nakłada na sądy obowiązek stosowania takiego rozumowania przy analizie materiału dowodowego, który jest zgodny z wymogami wyznaczonymi przepisami prawa procesowego, doświadczeniem życiowym oraz regułami logicznego myślenia. Sądy są obowiązane rozważyć materiał dowodowy w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny jako całość, dokonując wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, a także odnosząc je do pozostałego materiału dowodowego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999r., II UKN 685/98). Podniesienie skutecznego zarzutu naruszenia przez sąd swobodnej oceny dowodów wymaga udowodnienia, że powyższa okoliczność nie zachodzi, konieczne jest zatem wskazanie nieprawidłowości procesu myślowego przeprowadzonego przez sąd, do których doszło przy przyjęciu kryteriów oceny dowodów lub na etapie stosowania kryteriów oceny podczas analizy dowodów. Nieprawidłowości powinny mieć charakter obiektywny, to jest niezależny od indywidualnych doświadczeń życiowych i poglądów stron. To zaś oznacza, że nie jest wystarczające przekonanie strony o innej niż przyjął sąd wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena sądu. W szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłuszne im

je przyznając (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 23 stycznia 2001r., IV CKN 970/00; z dnia 12 kwietnia 2001r., II CKN 588/99; z dnia 10 stycznia 2002r., II CKN 572/99; z dnia 6 listopada 1998r., II CKN 4/98).

W rozpatrywanej sprawie strona pozwana, stawiając Sądowi I instancji zarzut naruszenia art. 233 § 1 w zw. z art. 228, art. 229, art. 230 k.p.c. przywołała argumenty tożsame z powołanymi następnie jako uzasadniającymi naruszenie prawa materialnego oraz dotyczącymi niewystarczającej treści uzasadnienia wyroku. Zarazem nie przedstawiła, poza zarzutem zamieszczonym we wstępnej części apelacji, argumentów, które mogłyby ten zarzut wystarczająco uzasadnić. Poza tym wśród tych okoliczności, które miały wskazywać na naruszenie ww. przepisów, strona pozwana wskazała na takie okoliczności, których Sąd I instancji nie czynił i nie mógł czynić przedmiotem ustaleń faktycznych, a co najwyżej oceny prawnej. Dotyczy to m.in. kwestii zachowania przez powódkę terminu do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. Oczywiście nie można nie zgodzić się, że u podstaw takiej oceny leżą określone ustalenia faktyczne, strona pozwana jednak – jako jeden z elementów naruszenia art. 233 § 1 w zw. z art. 228, art. 229, art. 230 k.p.c. – wskazała na błędne uznanie terminowego złożenia przez powódkę oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Kwestia ta – jako dotycząca prawidłowości zastosowania przez Sąd Rejonowy przepisów prawa materialnego, ze względu na zarzut postawiony i w tym zakresie, będzie przedmiotem analizy w dalszej części.

Wracając do poczynionych przez Sąd Rejonowy ustaleń faktycznych, należy wskazać, że mimo nieprawidłowo postawionego przez pozwaną zarzutu naruszenia art. 233 § 1 w zw. z art. 228, art. 229, art. 230 k.p.c., Sąd II instancji uznał za konieczne uzupełnienie ustaleń faktycznych Sądu Rejonowego. Wynika to z tego, że postępowanie apelacyjne, jakkolwiek jest postępowaniem odwoławczym i kontrolnym, to zachowuje charakter postępowania rozpoznawczego. Oznacza to, że sąd odwoławczy ma pełną swobodę jurysdykcyjną, ograniczoną jedynie granicami zaskarżenia. Podkreślić też należy, że sąd ten nie może poprzestać jedynie na ustosunkowaniu się do zarzutów apelacyjnych. Merytoryczny charakter orzekania w postępowaniu dwuinstancyjnym polega bowiem na tym, że ma on obowiązek poczynić własne ustalenia i ocenić je samodzielnie z punktu widzenia prawa materialnego. Z tego też względu sąd ten może, a jeżeli je dostrzeże - powinien, naprawić wszystkie stwierdzone w postępowaniu apelacyjnym naruszenia prawa materialnego popełnione przez Sąd I instancji i to niezależnie od tego, czy zostały one podniesione w apelacji, jeśli tylko mieszczą się w granicach zaskarżenia. Sąd Rejonowy w przedmiotowej sprawie pominął kilka okoliczności, na jakie wskazują zgromadzone dowody, a mianowicie, że pozwana spółka w okresie po wprowadzeniu stanu zagrożenia epidemicznego w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-COV2 nie odnotowała przychodu. Średniomiesięczne koszty wynagrodzeń pracowników i zleceniobiorców wynosiły w spółce 15.528,34 zł brutto. Na dzień 30 czerwca 2020r. spółka miała nieopłacone zobowiązania opiewające na kwotę 143.206,21 zł, na co składają się należności z tytułu składek oraz zobowiązania wobec dostawców (księgi rachunkowe za marzec, kwiecień i maj 2020r., k. 30-36; e-mail biura księgowego z dnia 28 lipca 2020r., k. 37).

Strona pozwana, kiedy powódka za marzec 2020r. i kwiecień 2020r., nie otrzymała nawet części należnego jej wynagrodzenia, innym osobom pracującym w spółce wypłaciła część należności – po 1.000 zł (zeznania L. W. (2), k. 132 verte – 133).

W przeszłości strona pozwana terminowo wypłacała powódce wynagrodzenie za pracę (wyciąg z rachunku bankowego, k. 40-43).

Powódka, w związku z brakiem wypłaty wynagrodzenia, wysłała do pracodawcy w dniu 14 kwietnia 2020r. e-maila, w którym poinformowała, że nie dostała wynagrodzenia za marzec 2020r., mimo upływu w dniu 10 kwietnia 2020r. terminu płatności. Poprosiła o niezwłoczne uregulowanie zaległości oraz jednocześnie zapytała o powody, którymi kierował się pracodawca przelewając niektórym pracownikom wynagrodzenie za marzec 2020r. (e-mail z dnia 14 kwietnia 2020r., k. 60). Również drogą mailową powódka prowadziła z pracodawcą korespondencję dotyczącą urlopu wypoczynkowego. W dniu 30 maja 2020r. skierowała do pracodawcy wnioski o udzielenie zaległego urlopu wypoczynkowego za 2019r. w terminie od 19 czerwca 2020r. W odpowiedzi z dnia 1 czerwca 2020r. pracodawca wskazał, że zaległy urlop został wykorzystany w marcu 2020r. Powódka w odpowiedzi na wskazany e-mail wyraziła zdziwienie faktem, że do tej pory nie otrzymała żadnej informacji w jaki sposób jej urlop został wykorzystany w marcu

2020r. Na to pracodawca w e-mailu z 1 czerwca 2020r. wskazał, że w dacie 15 marca 2020r. powódka poprosiła o urlop na żądanie, zaś zaległy urlop został udzielony w dniach 16-31 marca 2020r. R. K. w odpowiedzi na powyższe wskazała, że w ww. dni nie prosiła o urlop, na co pracodawca odpowiedział, że to on wysłał pracownika na zaległy urlop. Powódka, odpowiadając na to, sformułowała do pracodawcy pytanie „Ale w czerwcu informuje mnie Pani, że miałam urlop w marcu ?” (korespondencja e-mail z 30 maja 2020r. i 1 czerwca 2020r., k. 61-64).

Poza skierowaniem do pracodawcy e-maila w sprawie wypłaty zaległego wynagrodzenia, powódka telefonicznie w dniu 15 kwietnia 2020r. rozmawiała z L. W. (2) odnośnie niewypłaconej należności za pracę. Zapytała kiedy otrzyma wypłatę, na co L. W. (2) wskazała, że jak będzie miała środki. Zarazem podkreśliła, że nie będzie się powódce tłumaczyła, nie uważa za stosowane tłumaczyć się. Powódka wskazała, że ma zobowiązania, musi płacić rachunki, na co L. W. (2) wyjaśniła, że też ma zobowiązania i nie ma pieniędzy, i jak otrzyma dofinansowanie, to powódka dostanie wynagrodzenie. Na pytanie powódki o przyczyny posegregowania pracowników, wskazała że nie musi się tłumaczyć (stenogram rozmowy telefonicznej w dniu 15 kwietnia 2020r., k. 124).

Kolejną rozmowę z pracodawcą odnośnie braku wypłaty wynagrodzeń powódka przeprowadziła w dniu 9 czerwca 2020r., kiedy składała wypowiedzenie i prosiła L. W. (2) o jego podpisanie. Wówczas wskazała pracodawcy, że już 3 miesiące czeka na pieniądze, że ma minimalne wynagrodzenie i że pracodawca wszystkim wypłaca pensję tylko nie jej. L. W. (2) w odpowiedzi wskazała, że płaci tak jak ma środki. Dwukrotnie podczas rozmowy zapytała też powódkę w odpowiedzi na jej informacje o braku wynagrodzenia – „No i co z tego ?” oraz „Ale co z tego ?”. Dodatkowo na stwierdzenie powódki o wypłacie innym pracownikom wskazała: „Widocznie jest Pani moim ulubionym pracownikiem i dostanie Pani na końcu. Widocznie” (stenogram rozmowy w dniu 9 czerwca 2020r., k. 125-127).

Wskazane ustalenia Sąd II instancji poczynił na podstawie zeznań L. W. (2) oraz w oparciu o wymienione dokumenty. Zeznania współnika pozwanej spółki w części, w jakiej Sąd Okręgowy je uwzględnił, były wiarygodne, tym bardziej że na okoliczność wypłaty części wynagrodzenia niektórym pracownikom pozwanej spółki wskazywała również powódka. L. W. (2) dodatkowo podała, jaka kwota podlegała wypłacie. Jeśli chodzi zaś o uwzględnione przez Sąd II instancji dokumenty, to nie były one kwestionowane przez strony sporu, a okoliczności z nich wynikające były w sprawie istotne, zostały jednak pominięte przez Sąd I instancji. Jedynie nagrania rozmów powódki z L. W. (2), stanowiące podstawę uzupełnionych ustaleń faktycznych, a także ustaleń Sądu Rejonowego, strona pozwana kwestionowała. Nie zarzucała jednak nieautentyczności nagrań, a jedynie to, że do ich wytworzenia doszło bezprawnie. W związku z tym w apelacji został sformułowany zarzut naruszenia art. 308 k.p.c. w zw. z art. 233 k.p.c. w zw. z art. 328 § 2 k.p.c. w zw. z art. 23 i 24 k.c. Według strony pozwanej nagrania powstały bez zgody i wiedzy L. W. (2). Odnosząc się do zagadnienia dopuszczalności takich dowodów jak nagrania rozmów, wskazać należy, że w obecnej chwili, gdy procedura cywilna nie reguluje przedmiotowej kwestii, nie jest możliwe przyjęcie, że zasadą jest całkowita swoboda i dowolność w procesowym wykorzystywaniu dowodów uzyskanych z naruszeniem przepisów Konstytucji, konwencji czy też prawa cywilnego, podobnie jak i że zasadą jest bezwzględny i całkowity zakaz korzystania z takich właśnie dowodów. M.in. w uzasadnieniu wyroku z 25 kwietnia 2003r. (IV CKN 94/01, LEX nr 80244) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że nie ma zasadniczych powodów do całkowitej dyskwalifikacji dowodu z nagrań rozmów telefonicznych, nawet jeżeli nagrań tych dokonano bez wiedzy jednego z rozmówców, skoro strona nie zakwestionowała skutecznie w toku postępowania autentyczności tego materiału. Z kolei w wyroku z 10 stycznia 2008r. Sąd Apelacyjny w Poznaniu (I ACa 1057/07, LEX nr 466434) zajął stanowisko, zgodnie z którym dowody uzyskane w sposób sprzeczny z prawem nie powinny być co do zasady dopuszczone, uznając, iż podstępne nagranie prywatnej rozmowy godzi w konstytucyjną zasadę swobody i ochrony komunikowania się (art. 49 Konstytucji RP). W nowszym orzecznictwie (wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 23 stycznia 2013r., I ACa 1142/12; wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 24 czerwca 2020r., I ACa 544/19; wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 9 października 2014r., I ACa 432/14) pojawiają się jednak głosy, że dokonanie nagrania rozmowy bez zgody jednego z jej uczestników nie dyskwalifikuje całkowicie tego dowodu, szczególnie, jeśli pozwany nie zaprzeczył jego autentyczności.

Powołane poglądy orzecznictwa, choć wydają się przeciwstawne, to jednak ani nie przyjmują całkowitej dowolności w procesowym wykorzystywaniu dowodów uzyskanych „z naruszeniem prawa”, ani też nie opowiadają się za

bezwzględny zakaz korzystania z nich. Każdorazowo, podejmując decyzję w tym przedmiocie, sąd orzekający w danej sprawie winien mieć na uwadze, że częstokroć będzie miał w niej miejsce konflikt pomiędzy wartościami konstytucyjnie chronionymi, to jest najczęściej prawem do sprawiedliwego, czyli także zgodnego z prawdą, rozpatrzenia sprawy przez sąd (art. 45 Konstytucji RP), a prawem do wolności i ochrony komunikowania się (art. 49 Konstytucji RP). Dlatego też trudno jest wyartykułować w omawianej kwestii generalną dyrektywę, która znajdzie zastosowanie we wszystkich przypadkach, a zapewne nie jest to w ogóle możliwe. W takim stanie rzeczy decyzja o dopuszczeniu dowodu uzyskanego „sprzecznie z prawem” powinna uwzględniać szczególne okoliczności konkretnej sprawy, które w jednym przypadku mogą usprawiedliwiać danie pierwszeństwa dążeniu do rozpatrzenia sprawy zgodnie z prawdą materialną, a w innym przypadku danie pierwszeństwa prawu do ochrony tajemnicy komunikowania się.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd I instancji słusznie uwzględnił dowód z nagrań rozmów pomiędzy powódką a współnikiem pozwanej – L. W. (3) oraz z ich stenogramów, bowiem rozmowy te odbywały się bez świadków i nie zostały w żaden sposób potwierdzone w późniejszym czasie w formie dokumentowej, w związku z czym nagrania były jedyną formą, w jakiej powódka mogła zabezpieczyć swój interes. Zauważyć należy przy tym także i to, że choć strona pozwana kwestionowała możliwość dokonywania ustaleń faktycznych w oparciu o dowody z nagrań i stenogramów, to jednocześnie na ich podstawie sformułowała w apelacji zarzuty w zakresie dotyczącym charakteru nieobecności powódki w pracy w dniach 16-31 marca 2020r. Wykazała się więc niekonsekwencją, jeśli chodzi o omawiane zagadnienie. Ostatecznie Sąd stanowiska strony pozwanej ani co do braku możliwości oparcia się na nagraniach, ani co do interpretacji tego co z nich wynika, nie podzielił, z tym że ta druga kwestia będzie przedmiotem analizy w dalszej części.

Jako niezasadny został oceniony najdalej idący zarzut naruszenia art. 327<sup>1</sup> § 1 k.p.c. w zw. z art. 233 i art. 227 w zw. z art. 228, art. 229 i art. 230 k.p.c. Dokonując oceny tego zarzutu Sąd II instancji miał na względzie, że powołanie się na podstawę naruszenia w postaci art. 327<sup>1</sup> § 1 k.p.c. (uprzednio art. 328 § 2 k.p.c.) jest usprawiedliwione tylko wówczas, gdy z uzasadnienia orzeczenia nie daje się odczytać, jaki stan faktyczny lub prawny stanowił podstawę rozstrzygnięcia, co uniemożliwia kontrolę instancyjną. Inaczej rzecz ujmując, zarzut wadliwego sporządzenia uzasadnienia zaskarżonego orzeczenia może okazać się zasadny tylko wówczas, gdy z powodu braku w uzasadnieniu elementów wymienionych w art. 327<sup>1</sup> § 1 k.p.c. zaskarżone orzeczenie nie poddaje się kontroli, czyli gdy treść uzasadnienia orzeczenia sądu I instancji uniemożliwia całkowicie dokonanie toku wyводу, który doprowadził do jego wydania. Zarzut naruszenia wymienionego przepisu może więc odnieść skutek tylko w takich wyjątkowych okolicznościach, w których braki w zakresie poczynionych ustaleń faktycznych i oceny prawnej są tak znaczne, że sfera motywacyjna orzeczenia pozostaje nieujawniona bądź ujawniona w sposób uniemożliwiający poddanie jej ocenie instancyjnej. Innymi słowy, stwierdzenie naruszenia art. 327<sup>1</sup> § 1 k.p.c. poprzedzać winno ustalenie, że treść uzasadnienia orzeczenia sądu całkowicie uniemożliwia dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia.

W rozpatrywanej sprawie Sąd Rejonowy zawarł w uzasadnieniu wyroku wszystkie elementy, na jakie wskazuje art. 327<sup>1</sup> § 2 k.p.c. Nie w pełni ustalił wprawdzie stan faktyczny, który wymagał uzupełnienia, tego rodzaju wadliwość, podobnie jak mało szczegółowo dokonana ocena dowodów, nie dyskwalifikują jednak uzasadnienia, tym bardziej, że jego treść pozwala bez żadnego problemu odtworzyć, jakimi motywami Sąd Rejonowy się kierował i jakie ustalenia poczynił oraz na jakiej podstawie. W związku z tym nie ma podstaw, by temu Sądowi postawić zarzut nierozpoznania istoty sprawy czy też takiego sporządzenia uzasadnienia wydanego wyroku, które nie daje podstaw do odtworzenia procesu decyzyjnego i w istocie prowadzi do stwierdzenia o tym, że istota sprawy nie została rozpoznana.

Analizując zarzuty naruszenia przepisów prawa materialnego, Sąd w większości ich nie podzielił. Jedyną wadliwością, którą słusznie wytknęła Sądowi Rejonowemu strona pozwana – choć nie miało to wpływu na prawidłowość wydanego rozstrzygnięcia – było naruszenie art. 85 § 3 k.p. w zw. z art. 85 § 2 k.p. i błędne ustalenie, że wypłacenie wynagrodzenia za miesiąc kwiecień 2020r. powinno nastąpić w dniu 10 maja 2020r. Zgodnie z art. 85 § 3 k.p. wynagrodzenie za kwiecień 2020r. powinno zostać wypłacone do 8 maja 2020r., jako że 10 maja 2020r. to była niedziela, zaś 9

maja 2020r. to sobota. W tej sytuacji wypłacenie wynagrodzenia powinno nastąpić w dniu poprzedzającym, a więc najpóźniej 8 maja 2020r. Strona powodowa w odpowiedzi na apelację takie stanowisko kwestionowała, wskazując, że skoro 9 maja 2020r. to była sobota, o której przepisy nie mówią, że jest dniem wolnym od pracy, a poza tym w sobotę 9 maja 2020r. powódka wykonywała pracę, to wynagrodzenie powinno być jej wypłacone najpóźniej w tym właśnie dniu. Odnosząc się do argumentacji strony powodowej wskazać należy, że w art. 85 kodeksu pracy ani w żadnym innym nie uszczegółowiono co oznacza „dzień wolny od pracy”. Doktryna przyjmuje, że formuła ta obejmuje zarówno dni ustawowo wolne od pracy (niedziele i święta), jak i dni wolne od pracy wynikające z zasady przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy. Omawiana reguła znajduje zastosowanie również wówczas, gdy u danego pracodawcy praca wykonywana jest w niedziele i święta (por. P. Prusinowski [w:] Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1-113, wyd. V, red. K. W. Baran, Warszawa 2020, art. 85).

W związku z powyższym w okolicznościach analizowanego przypadku nie ma podstaw, aby przyjąć, że powódka powinna otrzymać wynagrodzenie najpóźniej do dnia 9 maja 2020r. – jak wskazywała strona powodowa, ani tym bardziej najpóźniej do dnia 10 maja 2020r. – jak wskazał Sąd I instancji. Tą datą, do której pracodawca powinien dokonać wypłaty wynagrodzenia za kwiecień 2020r. był 8 maja 2020r., jak słusznie wskazywała strona pozwana. Słuszność argumentacji pozwanej we wskazanym zakresie nie czyni jednak zasadnym zarzutu naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 55 § 1<sup>1</sup> i § 2 k.p. w zw. z art. 55 § 2 k.p. Drugi z wymienionych przepisów stanowi, że oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Art. 52 § 2 stosuje się odpowiednio, ten zaś przepis przewiduje, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę (w przypadku rozwiązania umowy przez pracownika – odpowiednio przez pracownika) wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Wymienione przepisy, jako początek miesięcznego terminu, wskazują datę uzyskania wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. W przypadku braku wypłaty wynagrodzenia przez pracodawcę - jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 8 sierpnia 2006r. (I PK 54/06, OSNP 2007/15-16/219) - naruszenie podstawowych obowiązków następuje co miesiąc w terminie płatności wynagrodzenia (art. 85 § 1 k.p.) i od dowiedzenia się przez pracownika o tej okoliczności należy liczyć termin jednego miesiąca określony w art. 55 § 2 w związku z art. 52 § 2 k.p. W okolicznościach rozpatrywanej sprawy datą, do której pracodawca powinien wypłacić powódce wynagrodzenie za kwiecień 2020r. był 8 maja 2020r., z tym że dopiero w dniu następnym powódka mogła mieć pewność, że jej pracodawca faktycznie nie dokonał wypłaty należnego jej wynagrodzenia. Termin miesiąca na złożenie pracodawcy oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia należy więc liczyć dopiero od daty 9 maja 2020r., a nie od 8 maja 2020r. – jak twierdzi strona pozwana. W dacie 8 maja 2020r., do upływu tego dnia, R. K. mogła oczekiwać jeszcze na realizację przez pracodawcę jego obowiązku w postaci wypłaty wynagrodzenia, szczególnie że to wynagrodzenie było wypłacane przelewem. Dopiero więc w dniu następnym, gdy okazało się, że pracodawca nie dokonał wypłaty wynagrodzenia, mogła być przekonana, że pracodawca naruszył swój obowiązek, dlatego od tego właśnie dnia, a nie od daty wcześniejszej, powinien być liczony termin 1 miesiąca. W takim zaś przypadku jego upływ nastąpił w dniu 9 czerwca 2020r., co z kolei oznacza, że powódka dochowała terminu, na jaki wskazują ww. przepisy.

Niezależnie od powyższego, analizując zarzut naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 55 § 1<sup>1</sup> i § 2 k.p. w zw. z art. 55 § 2 k.p., należy wskazać na jeszcze jedną istotną okoliczność, a mianowicie art. 55 § 2 k.p. wymaga, aby oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia nastąpiło na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy oraz w określonym w przepisie terminie, jednakże z naruszeniem tych wymagań przepis ten nie wiąże nieskuteczności oświadczenia o rozwiązaniu ani utraty prawa dochodzenia odszkodowania, o którym stanowi art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2012r., II PK 215/11, OSNP 2013/9-10/106). Wystąpienie z oświadczeniem o rozwiązaniu umowy o pracę po dłuższym okresie czasu od naruszenia prawa pracownika może być co najwyżej pozorną przyczyną rozwiązania umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 lipca 2009r., I BP 5/09, OSNP 2011/5-6/69). W związku z tym nawet, gdyby powódka o jeden czy dwa dni

uchybiła miesięcznemu terminowi, o jakim mowa we wskazanych przepisach, to i tak nie byłoby podstaw, by w sytuacji ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków, pozbawić ją prawa do odszkodowania.

Dokonując oceny zarzutu naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p., Sąd II instancji nie znalazł podstaw do jego uwzględnienia. Przed przystąpieniem do jego analizy w kontekście okoliczności zaistniałych w rozpatrywanej sprawie, wstępnie należy przypomnieć, iż w myśl utrwalonego w judykaturze poglądu, przesłanką rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. jest zarówno całkowite zaprzestanie przez pracodawcę wypłaty wynagrodzenia, jak i wypłacanie wynagrodzenia nieterminowo lub w zaniżonej wysokości. Ocena "ciężkości" naruszenia przez pracodawcę terminowej wypłaty wynagrodzenia na rzecz pracownika zależy jednak, z jednej strony - od powtarzalności i uporczywości zachowania pracodawcy, z drugiej zaś - od stwierdzenia, czy wypłacenie wynagrodzenia nieterminowo stanowiło realne zagrożenie lub uszczerbek dla istotnego interesu pracownika. Dla dokonania oceny w tym ostatnim zakresie przypisuje się znaczenie wysokości zarobków pracownika, zajmowanemu przez niego stanowisku (pełnionej funkcji) oraz ewentualnej odpowiedzialności samego pracownika za wywiązywanie się pracodawcy z obowiązków wobec pracowników albo wpływowi pracownika na decyzje podejmowane przez pracodawcę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 marca 2015r., I PK 197/14, OSNP 2017/1/4).

W celu oceny zasadności rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia, w pierwszej kolejności należy rozstrzygnąć, czy pracodawca naruszył podstawowy obowiązek (obowiązki) wobec pracownika, dopiero pozytywna odpowiedź na to pytanie aktualizuje konieczność rozważenia, czy naruszenie to miało charakter ciężki. Skoro ustawodawca zastosował w art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. takie samo określenie sankcjonowanego zachowania pracodawcy, jak określenie w art. 52 § 1 k.p. zachowania pracownika, upoważniającego pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, to uzasadnione jest twierdzenie, że określenia te mają analogiczną (z uwzględnieniem różnic w konstruowaniu winy pracodawcy) treść. W pewnych sytuacjach zagrożenie istotnych interesów pracownika może wynikać z samych podmiotowych okoliczności naruszenia obowiązków, np. dużego nasilenia złej woli pracodawcy (osoby działającej za pracodawcę) umyślnie i uporczywie naruszającego prawa pracownika. Jeśli chodzi o wynagrodzenie, to sporadyczne niewypłacenie jego drobnej części nie jest ciężkim naruszeniem obowiązku pracodawcy, przy czym dla oceny, czy ta część jest drobna, powinno się ją porównać z całym wynagrodzeniem pracownika. Z reguły pracodawcy nie można przypisać ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika (art. 55 § 11 k.p.), jeżeli nie wypłaca określonego składnika wynagrodzenia za pracę, którego przysługiwanie jest sporne, a pracodawca w oparciu o usprawiedliwione argumenty uważa roszczenie pracownika za nieuzasadnione. Przyczyną tego mogą być w szczególności niejasne przepisy prawa pracy dotyczące tego składnika wynagrodzenia. Wówczas pracodawcy niewypłacającemu takiego składnika wynagrodzenia nie można przypisać ciężkiego (z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa) naruszenia jego obowiązków. W praktyce często zdarzają się sytuacje, gdy na skutek zawinienia kontrahentów pracodawca nie otrzymuje spodziewanych środków finansowych i przez to traci płynność finansową. W takich przypadkach można przypisać pracodawcy działania z winy umyślnej w postaci rażącego niedbalstwa tylko wtedy, gdy sytuacja taka się powtarzała i pracodawca (w istocie - osoba zarządzająca zakładem pracy w imieniu pracodawcy w myśl art. 3<sup>1</sup> § 1 k.p.) przewidywał możliwość niewypłacenia wynagrodzenia i godził się na to. W wyroku z dnia 18 maja 2017r. (II PK 119/16, OSP 2018/9/92) Sąd Najwyższy podkreślił, że wykładnia przepisu art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. wymaga wyłącznie ustalenia naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy, powodujących ciężkie skutki dla pracownika oraz niedochowania przez pracodawcę należytej staranności. Stosownie do art. 355 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. należyta staranność pracodawcy w zakresie prowadzonej przez niego działalności gospodarczej określa się przy uwzględnieniu zawodowego charakteru tej działalności. Przestrzeganie profesjonalizmu obliguje pracodawcę do takiego działania, aby w razie braku rzeczywistych środków finansowych na wynagrodzenia, niezwłocznie uzyskać takie środki z innego źródła (na przykład z otwartego kredytu bankowego). W tym kontekście przesłanką rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia ze względu na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika i uzyskania odszkodowania (art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p.) jest wina pracodawcy polegająca na niedochowaniu należytej staranności. Wina ta nie odnosi się do subiektywnych kryteriów, ale wyłącznie do kryteriów obiektywnych. Trudna sytuacja finansowa pracodawcy, wynikająca z niesolidności kontrahentów, nie neguje naruszenia należytej staranności pracodawcy, wpływającej na

subsumcję art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. Brak należytej staranności jest progiem, po przekroczeniu którego pracodawca naraża się na zarzut niedbalstwa, a w konsekwencji - odpowiedzialność. Zgodnie z art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. naruszenie obowiązków wobec pracownika musi być ciężkie. Desygnat "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika" nie odnosi się do stopnia winy pracodawcy (gdyż wystarczające jest wskazanie naruszenia tych obowiązków i brak zachowania przez pracodawcę należytej staranności), ale dotyczy on stopnia naruszenia interesów pracownika. W zakres ochrony wchodzi nie tylko interesy o charakterze prawnym, ale też wszystkie inne życiowo istotne. Prowadzi to do konkluzji, że pracownik nie jest uprawniony do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p., jeżeli naruszenie podstawowego obowiązku przez pracodawcę nie wpłynęło negatywnie na jego sytuację. Ocena tych następstw w postępowaniu sądowym powinna być zindywidualizowana, odnosząca się do obiektywnych okoliczności zaistniałych w konkretnej sprawie.

W przedmiotowej sprawie Sąd II instancji podzielił rozważania Sądu Rejonowego w części obejmującej ocenę, że niewypłacenie R. K. wynagrodzenia za pracę za miesiące marzec i kwiecień 2020r. stanowiło ciężkie naruszenie obowiązków pracodawcy, uprawniające powódkę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. Okoliczność, że przed marcem 2020r. pozwana przez 16 lat regularnie i terminowo dokonywała wypłaty wynagrodzeń stanowiłoby przesłankę do uznania naruszenia obowiązku w lżejszym stopniu, o ile opóźnienie w wypłacie wynagrodzenia byłoby jednorazowe, krótkotrwałe albo gdyby dotyczyło jedynie części wynagrodzenia. Tymczasem pozwana przez dwa miesiące zaniechała wypłaty powódce całości wynagrodzenia. Nie można przy tym zapomnieć, że pozostali pracownicy pozwanej otrzymali część wynagrodzenia, co L. W. (3) zeznając tłumaczyła tym, że pełnią dyżury i świadczą pracę, podczas gdy powódka nie wykonuje pracy. Argumenty te są jednak o tyle niezasadne, że powódka świadczyła pracę do 14 marca 2020r., a potem w kwietniu 2020r., a mimo tego aż do 9 czerwca 2020r. nie otrzymała nawet części wynagrodzenia za ww. miesiące. Przy tym nie mniej ważna jest postawa L. W. (2) podczas rozmowy, której przebieg powódka nagrała. R. K. zapytała współniczkę pozwanej spółki o powody, dla których ona nie otrzymuje wynagrodzenia, a pozostałe osoby dostały część wypłaty. W odpowiedzi usłyszała, że pracodawca nie musi się jej tłumaczyć, zaś w dniu, w którym powódka zdecydowała się rozwiązać umowę, wskazano jej, że widocznie jest ulubionym pracownikiem. Dodatkowo, podczas tych samych rozmów, L. W. (2) na sugestie powódki, że musi opłacać rachunki i na pytania za co ma żyć, skoro nie otrzymuje wynagrodzenia, wykazywała postawę lekceważącą. Rzeczowo nie wyjaśniła powódce kiedy może spodziewać się wypłaty wynagrodzenia i dlaczego nie otrzymuje nawet jego części, jak inne osoby. Opisana postawa pracodawcy nie wskazuje na to, że pracodawca nie naruszył obowiązków względem pracownika bądź że to naruszenie było nieumyślne. Jeśli chodzi zaś o sytuację epidemiczną, jaka miała miejsce w okresie, kiedy powódka nie otrzymała wynagrodzenia, to należy podkreślić, że miała ona negatywny wpływ nie tylko na sytuację pracodawcy, ale i pracowników. Pracodawca w niektórych przypadkach został pozbawiony możliwości zarobkowania i taka właśnie sytuacja miała miejsce w przypadku pozwanej spółki, otrzymał jednak narzędzia umożliwiające niwelację związanych z tym niedogodności i wypłacenie pracownikom należnych wynagrodzeń. W rozpatrywanej sprawie strona pozwana – poza twierdzeniami L. W. (2) – nie przedstawiła innych dowodów, z których wynikałoby, kiedy spółka wystąpiła o pomoc finansową, a także kiedy i w jakiej kwocie ją otrzymała. Dopiero to pozwoliłoby na ewentualną ocenę zachowania pracodawcy. Z racji tego, że takich dowodów zabrakło, Sąd Rejonowy został tej możliwości pozbawiony, na co zwrócił uwagę w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Te zaś dowody, które zostały przedstawione w postępowaniu przed Sądem I instancji, jak ten Sąd słusznie ocenił, nie dały podstaw, aby stwierdzić, że pracodawca w sposób ciężki nie naruszył podstawowych obowiązków. To, że nie wypłacił wynagrodzenia za dwa miesiące wskazuje, że niewątpliwie naruszył podstawowy obowiązek jakim jest terminowa wypłata wynagrodzenia za pracę, na to zaś, że doszło do tego w sposób ciężki, wskazują zaprezentowane okoliczności, a dodatkowo fakt, że powódka przez wiele lat, pracując w pozwanej spółce, otrzymywała wynagrodzenie minimalne. Sąd Rejonowy tę okoliczność wziął pod uwagę, a więc – wbrew zarzutom apelacji - dokonał analizy całokształtu sytuacji powódki. Słusznie uwzględnił również okoliczność, że dwumiesięczna zaległość pozbawiała powódkę środków koniecznych do utrzymania, tym bardziej że powódka z uwagi na wysokość otrzymywanego wynagrodzenia, które w warunkach (...) jest niewysokie, nie miała możliwości poczynienia istotnych oszczędności. Niewypłacenie przez pozwaną wynagrodzeń za marzec i kwiecień 2020r. musiało więc doprowadzić do powstania zaległości w opłacaniu rachunków, na co powódka zwracała uwagę L. W. (2) podczas rozmów, które z nią prowadziła.

Dodatkową okolicznością, na którą Sąd II instancji zwrócił uwagę, a która potwierdza słuszność wywodów i rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego w części dotyczącej odszkodowania, jest wypłata powódce zaległego wynagrodzenia dopiero wówczas, kiedy powódka rozwiązała umowę o pracę. Wprawdzie strona pozwana tych dwóch faktów nie wiązała, podkreślając, że wypłata wynagrodzenia była niezależna od decyzji R. K., Sąd Okręgowy nie dał jednak wiary tym twierdzeniom. Po pierwsze, występuje ewidentna zbieżność czasowa wypłaty powódce zaległego wynagrodzenia i rozwiązania przez powódkę umowy o pracę. Po drugie, podczas rozmowy w dniu 9 czerwca 2020r., która została nagrana, kiedy powódka prosiła L. W. (2) o podpisanie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, L. W. (2) – mimo pytań i zarzutów powódki dotyczących zaległego wynagrodzenia – nie wskazała, że takie wynagrodzenie już zostało wypłacone ani że w tym dniu, w którym odbyła się rozmowa, dojdzie do tego. Z tego można więc wnioskować, że pracodawca dopiero pod wpływem decyzji powódki, by jego postawa była oceniona pozytywnie, zdecydował się na wypłacenie powódce zaległego wynagrodzenia.

Podsumowując zarzuty w części dotyczącej zasądzonego powódce odszkodowania, Sąd II instancji ocenił, że w większości były bezzasadne, natomiast te, które Sąd II instancji uwzględnił i tak nie mogły doprowadzić do zmiany bądź uchylenia zaskarżonego orzeczenia.

Apelacja strony pozwanej została oceniona jako bezzasadna również w tej części, która dotyczyła rozstrzygnięcia o należnym powódce ekwiwalencie za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. W tym zakresie Sąd I instancji słusznie przyjął, że powódka - wbrew twierdzeniom pozwanej - nie wykorzystała urlopu wypoczynkowego w dniach 16-31 marca 2020r. Wprawdzie Kodeks pracy nie uzależnia udzielenia pracownikowi urlopu od złożenia przez niego wniosku na piśmie, w szczególności w sytuacji, gdy w danym zakładzie pracy nie są sporządzane plany urlopowe, jednakże w doktrynie wskazuje się, że istotne znaczenie ma zakładowy zwyczaj (por. A. Kosut [w:] Kodeks pracy. Komentarz. Tom II. Art. 114-304(5), wyd. V, red. K. W. Baran, Warszawa 2020, art. 161). Regulamin pracy obowiązujący u pozwanej (k. 106-113), w § 23 nie przewiduje obowiązku złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu na piśmie, jednak w spółce istniał tego rodzaju zwyczaj – w aktach osobowych R. K. znajduje się bowiem szereg wniosków urlopowych z lat 2014-2020. Na obowiązek złożenia wniosku w formie pisemnej (a nie mailowej) wskazuje również wiadomość e-mail przesłana powódce przez L. W. (3) w dniu 2 czerwca 2020r. (k. B 62 akt osobowych). Uwzględniając powyższe, Sąd Rejonowy dokonał zatem prawidłowej analizy zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego i prawidłowo ustalił, że R. K. nie wniosła o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego w dniach 16-31 marca 2020r. Zarazem niedopuszczalne było narzucenie powódce przez pozwaną terminu wykorzystania zaległego urlopu, co Sąd I instancji szczegółowo wyjaśnił w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Strona pozwana, twierdząc przeciwnie, powołała się w apelacji na art. 15gc ustawy z dnia 2 marca 2020r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem (...)19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz. U. z 2020r., poz. 1842). Przepis ten przewiduje, że w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, ogłoszonego z powodu (...)19, pracodawca może udzielić pracownikowi, w terminie przez siebie wskazanym, bez uzyskania zgody pracownika i z pominięciem planu urlopów, urlopu wypoczynkowego niewykorzystanego przez pracownika w poprzednich latach kalendarzowych, w wymiarze do 30 dni urlopu, a pracownik jest obowiązany taki urlop wykorzystać. Został on jednak wprowadzony do ustawy dopiero od 24 czerwca 2020r., nie obowiązywał więc w marcu 2020r., kiedy powódka była w pracy nieobecna. Na podstawie ww. przepisu nie mogła być więc skierowana przez pracodawcę na zaległy urlop.

Dodatkową okolicznością, która wymaga podkreślenia, jest brak wiedzy powódki o tym, jaki charakter ma jej nieobecność w pracy w dniach 16-31 marca 2020r., a tym bardziej o tym, że jest to urlop wypoczynkowy. Takiej wiedzy nie miała zresztą i strona pozwana, co potwierdza stenogram rozmowy, jaką przeprowadziła powódka i L. W. (2) w dniu 16 marca 2020r. Podczas tej rozmowy powódka wprost zapytała na jakiej zasadzie ma nie przychodzić do pracy, na co uzyskała odpowiedź, że L. W. (2) jeszcze tego nie wie. Później zresztą nie informowała powódki, czy kwestia podstawy jej nieobecności wyjaśniła się. Powódka dopiero w dniu 1 czerwca 2020r. dowiedziała się, że wedle stanowiska pracodawcy, w dniach 16-31 marca 2020r. miała wykorzystywać zaległy urlop. W rzeczywistości tak jednak nie było. Choć pracodawca w późniejszym terminie starał się zakwalifikować nieobecność powódki jako urlop wypoczynkowy, nie ma podstaw faktycznych ani prawnych, by w okolicznościach rozpatrywanej sprawy tak przyjąć.



Wbrew twierdzeniom apelacji, Sąd Rejonowy zasądając od pozwanej na rzecz powódki ekwiwalent za urlop wypoczynkowy nie był zobowiązany do ustalenia charakteru prawnego nieobecności powódki w pracy w dniach 16-31 marca 2020r. Przedmiotowe postępowanie nie dotyczy wysokości wynagrodzenia R. K. za ww. okres, które zostało powódce wypłacone w dniu 9 czerwca 2020r. Jedynie w postępowaniu o wynagrodzenie Sąd byłby zobowiązany do oceny jak należy traktować nieobecność w pracy w ww. okresie i do ustalenia prawidłowości wypłaconej powódce kwoty. Kwestia wysokości wypłaconego powódce wynagrodzenia nie stanowiła jednak przedmiotu sporu w niniejszym postępowaniu, wobec czego Sąd badał jedynie, czy powódka wykorzystała zaległy urlop, a jeśli nie, to jaka kwota jest jej należna z tytułu ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd Okręgowy ocenił, że zaskarżone rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego jest prawidłowe. Z tych względów, na podstawie art. 385 k.p.c., apelacja podlegała oddaleniu. Tym samym zażalenie strony pozwanej złożone na postanowienie z 3 września 2021r. również nie mogło podlegać uwzględnieniu. Zastosowanie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. przy rozstrzygnięciu o kosztach procesu oraz wysokość ustalonych w zaskarżonym postanowieniu kosztów, było właściwe. Strona pozwana w zażaleniu wskazała, że nie kwestionuje wysokości przyjętych w postanowieniu stawek, a postanowienie z 3 września 2021r. zaskarżyła z tego względu, że może ono okazać się nieprawidłowe w przypadku uwzględnienia apelacji. Tak się jednak nie stało, w związku z czym Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. w zw. z art. 397 § 3 k.p.c. oddalił zażalenie.

O kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. oraz art. 99 k.p.c. oraz w oparciu o § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 i § 2 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018 r. poz. 265), natomiast podstawę rozstrzygnięcia w zakresie kosztów postępowania zażaleniowego stanowił § 10 ust. 2 pkt 1 ww. rozporządzenia.

sędzia Agnieszka Stachurska