

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 czerwca 2021 r.

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

w składzie:

Przewodniczący:	Sędzia Marcin Bik
Ławnicy:	Lucyna Lipińska, Barbara Gałązka-Uziębło
Protokolant:	Marta Kopczyńska

po rozpoznaniu w dniu 8 czerwca 2021 r. w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa S. S.

przeciwko Medycyna dziecięca sp. z o.o. w W., (...) Sp. z o.o. w W.

o ustalenie stosunku pracy, odszkodowanie, wynagrodzenie, ekwiwalent za urlop wypoczynkowy

- zasądza od pozwanego (...) Sp. z o.o. w W. na rzecz powoda S. S. kwotę 5.200 zł (pięć tysięcy dwieście złotych) tytułem odszkodowania za rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów;
- zasądza od pozwanego (...) Sp. z o.o. w W. na rzecz powoda S. S. kwotę 1.850,73 zł (jeden tysiąc osiemset pięćdziesiąt złotych siedemdziesiąt trzy grosze) tytułem wynagrodzenia za pracę za październik 2017 r. wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 13 listopada 2017 r. do dnia zapłaty;
- zasądza od pozwanego (...) Sp. z o.o. w W. na rzecz powoda S. S. kwotę 5.200 zł (pięć tysięcy dwieście złotych) tytułem wynagrodzenia za pracę za listopad 2017 r. wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 grudnia 2017 r. do dnia zapłaty;
- zasądza od pozwanego (...) Sp. z o.o. w W. na rzecz powoda S. S. kwotę 4.075,48 zł (cztery tysiące siedemdziesiąt pięć złotych czterdzieści osiem groszy) tytułem wynagrodzenia za pracę za grudzień 2017 r. wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 stycznia 2018 r. do dnia zapłaty;
- zasądza od pozwanego (...) Sp. z o.o. w W. na rzecz powoda S. S. kwotę 4.584,39 zł (cztery tysiące pięćset osiemdziesiąt cztery złote trzydzieści dziewięć groszy) tytułem wynagrodzenia za pracę za styczeń 2018 r. wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 lutego 2018 r. do dnia zapłaty;
- zasądza od pozwanego (...) Sp. z o.o. w W. na rzecz powoda S. S. kwotę 3.426,64 zł (trzy tysiące czterysta dwadzieścia sześć złotych sześćdziesiąt cztery grosze) tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy;
- oddala powództwo w pozostałym zakresie;

8. przyznaje pełnomocnikowi z urzędu radcy prawnemu A. P. (1) od Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w W. kwotę 1.980 zł (jeden tysiąc dziewięćset osiemdziesiąt złotych) podwyższoną o kwotę podatku VAT tytułem nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu powodowi;
9. przyznaje adwokat K. H. kwotę 1.224 zł (jeden tysiąc dwieście dwadzieścia cztery złote) tytułem wynagrodzenia kuratora (...) sp. z o.o. z siedzibą w W., które wypłacić ze Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w W.;
10. przyznaje adwokatowi P. B. 1.258 zł (jeden tysiąc dwieście pięćdziesiąt osiem złotych) tytułem wynagrodzenia i zwrotu wydatków kuratora (...) W., które wypłacić ze Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w W.;
11. wyrokowi w punkcie 1 nadaje rygor natychmiastowej wykonalności.

Sygn. akt VI P 65/18

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 23 lutego 2018 roku (data nadania – k. 94) powód S. S. wniósł o ustalenie, że jego pracodawcą od sierpnia 2017 roku do daty rozwiązania umowy o pracę była pozwana spółka (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W., a także wniósł o ustalenie, że rozwiązanie bez wypowiedzenia umowy o pracę przez drugą z pozwanych spółek - (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. było nieuzasadnione i niezgodne z przepisami prawa. Nadto wniósł o zasądzenie odszkodowania w kwocie 15.600 zł solidarnie od obu pozwanych spółek. Wniósł również o zasądzenie solidarnie od pozwanych wynagrodzenia w łącznej wysokości 11.578,53 zł netto, na którą to kwotę składa się niewypłacone wynagrodzenie i wynagrodzenie chorobowe w następującej wysokości: 1.289,24 zł netto z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 13 listopada 2017 roku do dnia zapłaty za październik 2017 roku, 3.689,24 zł netto z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 grudnia 2017 roku do dnia zapłaty za listopad 2017 roku, 3.339,24 zł netto z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 stycznia 2018 roku do dnia zapłaty za grudzień 2017 roku, 3.260,18 zł netto z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 lutego 2018 roku do dnia zapłaty za styczeń 2018 roku. Ponadto powód wniósł o zasądzenie solidarnie od pozwanych ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za rok 2016 i 2017. Powód wniósł również o zasądzenie od pozwanych na jego rzecz kosztów postępowania.

W uzasadnieniu pozwu powód wyjaśnił, że był zatrudniony przez pozwaną spółkę (...) z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na podstawie umowy o pracę, początkowo na pół etatu, a później na pełen etat. Wyjaśnił, że przysługiwało mu prawo do 26 dni urlopu wypoczynkowego w ciągu roku, a strony umowy w przypadku rozwiązania umowy za wypowiedzeniem były związane 3 miesięcznym okresem wypowiedzenia. Podał, że wynagrodzenie było płatne z dołu do 10-ego dnia każdego następnego miesiąca. Powód wskazał, że obie spółki są powiązane ze sobą, gdyż T. B. jest prezesem jednoosobowego zarządu w obu spółkach, a także mieszczącej się pod tym samym adresem spółki (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością. Podał, że w przypadku pozwanej spółki (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością wspólnikiem jest spółka (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością. Ponadto wszystkie spółki mają ten sam adres. Następnie powód wyjaśnił, że do czerwca 2017 roku wykonywał czynności na rzecz spółki (...) sp. z o.o., która prowadziła szkołę języków obcych. Powód zaś wykonywał dla tej spółki pracę o charakterze administracyjno-biurowym. W wolnych chwilach wykonywał również pracę na rzecz spółki (...) sp. z o.o. Następnie od sierpnia 2017 roku na polecenie T. B. wykonywał pracę na rzecz pozwanej spółki (...) sp. z o.o., gdyż spółka (...) sp. z o.o. zaprzestała faktycznie swojej działalności. Pracę dla (...) sp. z o.o. powód wykonywał do końca zatrudnienia na stanowisku asystenta prezesa zarządu. Dalej powód podał szereg czynności, które wykonywał na rzecz pozwanej spółki (...) sp. z o.o. Jednocześnie wyjaśnił, że nie żądał zmiany umowy o pracę, uważając, że jest to rola zarządu. Podał, że od października 2017 roku pracodawca nie wypłacał mu umówionego wynagrodzenia w terminie. Wskazał, że za pełen miesiąc pracy powinien otrzymać kwotę 3.689,24 zł netto. Natomiast za październik 2017 roku otrzymał 2.400 zł, w listopadzie nie otrzymał wynagrodzenia, a w grudniu dostał jedynie zaliczkę w kwocie 500 zł.

Dalej w styczniu 2018 roku otrzymał kwotę 350 zł. Kwoty te powód zaliczył na poczet wynagrodzenia za grudzień 2017 roku. Pozwana spółka (...) sp. z o.o. rozwiązała z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia pismem z dnia 31 stycznia 2018 roku, które dotarło do powoda w dniu 8 lutego 2018 roku. Powód podał, że przyczyna rozwiązania umowy jest nieprawdziwa, gdyż pracodawca wyraził zgodę na dalsze korzystanie przez niego ze służbowego telefonu komórkowego, a rzeczywistym powodem zwolnienia było żądanie wypłaty zaległego wynagrodzenia. Wyjaśnił, że spółka (...) sp. z o.o. od sierpnia 2017 roku nie odprowadzała składek na ubezpieczenie społeczne powoda. Nadto powód wskazał, że od 18 stycznia 2018 roku do końca tego miesiąca, przebywał na zwolnieniu lekarskim. Podał, że łącznie w okresie pracy od maja 2016 roku do stycznia 2018 roku przysługiwało mu prawo do 38 dni urlopu wypoczynkowego z czego wykorzystał 14 dni, za pozostałe dni nie otrzymał ekwiwalentu (pozew – k. 1-8).

W piśmie z dnia 14 marca 2018 roku powód sprecyzował, że żąda zapłaty kwoty 3.426,64 zł brutto tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop (k. 96). Następnie w kolejnym piśmie datowanym na dzień 14 marca 2018 roku powód wysokość ekwiwalentu za niewykorzystany urlop ustalił na kwotę 4.780,40 zł brutto (k. 103).

Na rozprawie w dniu 2 października 2018 roku powód sprecyzował, że wnosi o zasądzenie wynagrodzenia od (...) sp. z o.o. od początku sierpnia do 31 stycznia 2018 roku w kwocie 5.200 zł brutto (protokół rozprawy z dnia 2.10.2018 roku – k. 133v).

W piśmie z dnia 8 października 2018 roku powód wniósł o ustanowienie dla niego pełnomocnika z urzędu (k. 145). Postanowieniem z dnia 22 października 2018 roku tut. Sąd ustanowił dla powoda pełnomocnika z urzędu w osobie radcy prawnego (k. 154).

Pismem z dnia 8 października 2018 roku powód zmienił swoje pierwotne żądanie w ten sposób, że zażądał zapłaty odszkodowania i niewypłaconego wynagrodzenia i wynagrodzenia chorobowego od spółki (...) sp. z o.o., a kwoty 2.796,60 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop za okres od maja 2016 roku do lipca 2017 roku od spółki (...) sp. z o.o., a kwoty 249,60 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop za okres od sierpnia 2017 roku do grudnia 2017 roku od spółki (...) sp. z o.o. (k. 148-148v).

Na rozprawie w dniu 11 grudnia 2018 roku pełnomocnik powoda złożył pismo procesowe, w którym wniósł o ustalenie istnienia stosunku pracy pomiędzy powodem a spółką (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. oraz orzeczenie, że rozwiązanie bez wypowiedzenia umowy o pracę zawartej w dniu 4 maja 2016 roku dokonane w dniu 31 stycznia 2018 roku przez (...) sp. z o.o. jest nieuzasadnione i niezgodne z przepisami prawa. Pełnomocnik powoda wniósł również o zasądzenie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia za pracę, tj. w kwocie 15.600 zł, solidarnie od obu pozwanych. Nadto wniósł również o zobowiązanie obu pozwanych solidarnie do zapłaty kwoty 15.710,60 zł, na którą składają się niewypłacone wynagrodzenie i wynagrodzenie chorobowe w następujących wysokościach:

- a) 1.850,73 zł roku wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 13 listopada 2017 roku do dnia zapłaty za październik 2017 roku;
- b) 5.200 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 grudnia 2017 roku do dnia zapłaty za listopad 2017 roku;
- c) 4.075,48 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 stycznia 2018 roku do dnia zapłaty za grudzień 2017 roku;
- d) 4.584,39 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 lutego 2018 roku do dnia zapłaty za styczeń 2018 roku.

Pełnomocnik wniósł również o zobowiązanie pozwanych do wypłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop za lata 2016 i 2017 w kwocie 3.426,64 zł. Wniósł również o przyznanie kosztów pomocy prawnej świadczonej z urzędu na

rzecz powoda według norm przepisanych, powiększonych o należny podatek od towarów i usług, które to koszty nie zostały opłacone ani w całości ani w części (k. 173-176).

Postanowieniem z dnia 26 lutego 2019 roku Sąd zawiesił postępowanie w niniejszej sprawie na podstawie art. 174 § 1 pkt 2 k.p.c., gdyż w trakcie procesu doszło do wykreślenia T. B. z funkcji prezesa zarządu obu pozwanych spółek, a w jego miejsce nie została powołana żadna nowa podmiot lub osoba (k. 194).

Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie Wydział XIII Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego pismem z dnia 12 marca 2019 roku poinformował, że w pozwanych spółkach (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. oraz (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. doszło do wykreślenia prezesa zarządu T. B. z urzędu na podstawie informacji z Krajowego Rejestru Karnego o prawomocnym skazaniu za przestępstwa określone w art. 18 § 2 k.s.h. (k. 136).

Postanowieniem z dnia 24 lipca 2019 roku Sąd postanowił podjąć zawieszony postępowanie i ustanowić na podstawie art. 69 § 1 k.p.c. kuratora dla pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. w osobie adwokata P. B. oraz kuratora dla pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. w osobie adwokata K. H. (k. 205).

W odpowiedzi na pozew kurator pozwanej spółki (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. wniósł o oddalenie powództwa w stosunku do spółki w całości. Nadto wniósł o zasądzenie od powoda na rzecz spółki (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. kosztów postępowania według norm przepisanych, a także zasądzenie wynagrodzenia na rzecz kuratora spółki według norm przepisanych oraz zwrotu poniesionych wydatków, według spisu przedłożonego najpóźniej na ostatniej rozprawie. Kurator spółki wyjaśnił, że powód nie sprostał ciężarowi udowodnienia wysokości roszczenia jak również jego istnienia wobec pozwanej spółki, a rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia było zgodne z przepisami. Wskazał, że powód od sierpnia 2017 roku nie wykonywał pracy na rzecz (...) sp. z o.o., a wyłącznie na rzecz (...) sp. z o.o. Należy zatem uznać, że (...) sp. z o.o. udzieliła powodowi urlopu bezpłatnego w celu wykonywania pracy u innego pracodawcy (odpowiedź na pozew - k. 219-200).

W odpowiedzi na pozew kurator pozwanej spółki (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. wniósł o oddalenie powództwa w stosunku do spółki w całości oraz zasądzenie na rzecz kuratora kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu powiększonych o należny podatek od towarów i usług oraz kosztów poniesionych w toku postępowania zgodnie ze spisem, który zostanie złożony na koniec niniejszego postępowania. Nadto wniósł o zasądzenie od powoda na rzecz spółki (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. kosztów postępowania wraz z kosztami zastępstwa procesowego. Kurator spółki wyjaśnił, że powód w żaden sposób nie udowodnił ani nawet nie uprawdopodobnił, żeby wykonywał jakiegokolwiek czynności dotyczące prowadzenia działalności przez pozwaną spółkę, a umowa o pracę została zawarta ze spółką (...) sp. z o.o. (odpowiedź na pozew - k. 222-223).

Pismem z dnia 22 lipca 2020 roku kurator pozwanej spółki (...) sp. z o.o. wniósł o zasądzenie kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu w związku z pełnieniem funkcji kuratora powiększonych o poniesione dodatkowe koszty w postaci korespondencji w łącznej kwocie 34 zł (k. 263).

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

S. S. był zatrudniony przez (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. od 4 maja 2016 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w wymiarze 1/2 etatu, jako sekretarz. W dniu 20 stycznia 2017 roku S. S. zawarł z (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. porozumienie w sprawie zmiany warunków pracy i płacy, na mocy którego ustalono, że pracownik w miejsce dotychczasowego stanowiska – sekretarz- zostaje zatrudniony na stanowisku asystenta prezesa zarządu. Zaś miejscem wykonywania pracy ma być biuro przy ul. (...) lok. 22 w W. oraz wszystkie inne biura należące do pracodawcy. Następnie w dniu 1 marca 2017 roku strony zawarły kolejne porozumienie zmieniające warunki pracy i płacy. Zgodnie z § 1 ust. 1 tego porozumienia z dniem 1 marca 2017 roku wynagrodzenie za pracę ustalono na kwotę 5200 zł brutto miesięcznie. Dalej strony w ust. 2 i 3 tego paragrafu postanowiły, że dotychczasowa umowa na czas określony bez określonego okresu wypowiedzenia przekształca się w umowę na czas nieokreślony z 3 miesięcznym

okresem wypowiedzenia, a okres urlopu wypoczynkowego został wydłużony do 26 dni (dowody: umowa o pracę nr (...) – k. 9-10; porozumienie z dnia 20.01.2017 roku – k. 11; porozumienie z dnia 1.03.2017 roku – k. 12).

W okresie obowiązywania umowy S. S. wykonywał pracę na rzecz pracodawcy (...) sp. z o.o. Jednak od lipca 2017 roku S. S. na polecenie T. B. rozpoczął wykonywanie pracy o charakterze administracyjno-biurowym, która związana była również z funkcjonowaniem spółki (...) sp. z o.o., tj. zajmował się obieraniem telefonów, zapisywaniem pacjentów na wizyty lekarskie, udzielaniem informacji, wprowadzaniem dokumentacji medycznej do systemu, zaopatrzeniem w środki opatrunkowe i sprzęt medyczny. Od sierpnia 2017 roku praca S. S. skupiała się jedynie na wykonywaniu zadań związanych z funkcjonowaniem spółki (...) sp. z o.o. Nie doszło jednak do zmiany podmiotu zatrudniającego, a praca wykonywana była przez S. S. w oparciu o dotychczasową umowę. W sprawach związanych z wykonywaną pracą nadal kontaktował się z prezesem zarządu spółki (...) sp. z o.o. – T. B. i to jemu podlegał. W okresie od października do stycznia S. S. nie otrzymał pełnego wynagrodzenia za świadczoną pracę. W październiku 2017 roku S. S. otrzymał kwotę 2.400 zł tytułem wynagrodzenia, w listopadzie nie otrzymał żadnego wynagrodzenia, a w grudniu przed świętami otrzymał zaliczkę w kwocie 500 zł, a 8 stycznia 2018 roku wypłacono mu tylko kwotę 350 zł tytułem wynagrodzenia za grudzień 2017 roku. Dalej pracownik nie otrzymał również wynagrodzenia za styczeń 2018 roku ani wynagrodzenia chorobowego. Z uwagi na stresującą atmosferę w pracy, a także brak porozumienia z T. B. co do wypłaty zaległego wynagrodzenia stan zdrowotny S. S. pogorszył się. W związku z tym otrzymał on zwolnienie lekarskie od psychiatry na okres od 18 stycznia 2018 roku do 15 lutego 2018 roku. W dniu 19 stycznia 2018 roku S. S. wręczył przedmiotowe zwolnienie T. B.. Pracodawca umówił się z pracownikiem, że może on korzystać z telefonu służbowego również w trakcie zwolnienia do celów prywatnych, gdyż na skutek zalegania przez pracodawcę z wypłatą wynagrodzenia, pracownik nie miał możliwości opłacenia swojego prywatnego abonamentu telefonicznego. Pracownik w trakcie trwania umowy nie wykorzystał całego przysługującego mu urlopu wypoczynkowego. Na moment rozwiązania umowy pracownikowi przysługiwało prawo do 26 dni urlopu wypoczynkowego (dowody: zeznania świadka E. S. – k. 133v; zeznania świadka A. P. (2) złożone na piśmie – k. 302-302v; zeznania powoda S. S. – k. 317v-318v; historia choroby – k. 18-20; zestawienie dotyczące sposobu obliczenia ekwiwalentu za niewykorzystany urlop – k. 97-98)

Prezesem i jedynym członkiem zarządu spółek (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W., (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. oraz (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. jest T. B.. Spółki te mają siedzibę pod tym samym adresem, tj. przy ul. (...) /U1 w W. (dowody: wydruki z e-krs – k. 13-15).

Pismem z dnia 31 stycznia 2018 roku (...) sp. z o.o. rozwiązała z S. S. umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. W uzasadnieniu pracodawca wskazał, że pracownik dnia 19 stycznia 2018 roku przedstawił zwolnienie lekarskie na okres 18.01.-15.02.2018 roku. Natomiast pracodawca dnia 31 stycznia 2018 roku wszedł w posiadanie informacji i uzyskał oświadczenie na piśmie, że S. S. uzyskał zwolnienie „na życzenie”. Pracodawca na podstawie złożonego oświadczenia przez świadka podejrzewa, iż celem zwolnienia lekarskiego jest próba wyłudzenia świadczeń od ZUS. Ponadto jako przyczynę rozwiązania umowy pracodawca wskazał fakt, iż pracownik w okresie nieobecności, tj. 19 stycznia 2018 roku, korzystał ze służbowego telefonu, którego zwrotu pracodawca zażądał w momencie złożenia zwolnienia lekarskiego, a czego pracownik nie uczynił. Pracodawca podał, że telefon ten był wykorzystywany przez pracownika w trakcie zwolnienia, co świadczy o tym, że pracownik w czasie przebywania na zwolnieniu lekarskim świadczył obowiązki pracownicze, a co w konsekwencji podważa zasadność zwolnienia lekarskiego. Ponadto pracodawca wskazał, że pracownik w sposób świadomy działał przeciwko interesom pracodawcy poprzez rozpowszechnianie informacji o sytuacji wewnętrznej pracodawcy, a szczególności o jego kondycji finansowej osobom trzecim. Pismo to zostało podpisane przez prezesa zarządu (...) sp. z o.o. – T. B.. (dowód: pismo z dnia 31.01.2018 roku – k. 16).

S. S. pismo pracodawcy zawierające oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia odebrał w dniu 8 lutego 2018 roku (bezsporne).

Okoliczności istotne dla rozstrzygnięcia sprawy Sąd ustalił w przeważającej mierze w oparciu o zeznania świadków oraz powoda, jak też na podstawie dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy. Dokumenty, które stanowiły podstawę przedmiotowych ustaleń, nie zostały przez strony skutecznie zakwestionowane, a Sąd nie znalazł podstaw by odmówić im przymiotu wiarygodności. Sąd nie dał wiary jednak zeznaniom powoda S. S. w części, w której podał on, że wykonywał on również pracę jako pracownik spółki (...) sp. z o.o. Co prawda niewątpliwie powód wykonywał zadania związane z funkcjonowaniem tego podmiotu, co potwierdzają również zeznania świadków w sprawie, ale nie wykonywał ich w ramach umowy o pracę ze spółką (...) sp. z o.o. Okoliczności sprawy świadczą o tym, że podstawą wykonywanych zadań na rzecz (...) sp. z o.o. była nadal umowa o pracę zawarta z (...) sp. z o.o., który to podmiot nadal był pracodawcą powoda, o czym szerzej w dalszej części uzasadnienia.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo zasługiwało na częściowe uwzględnienie.

W pierwszej kolejności w niniejszej sprawie należało ustalić, kto w okresie od sierpnia 2017 roku do stycznia 2018 roku był pracodawcą powoda, tj. czy była to nadal spółka (...) sp. z o.o., czy (...) sp. z o.o., a może oba te podmioty równolegle w tym samym czasie pozostawały w stosunku pracy z powodem. Kwestia ta ma istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, gdyż przesądza o zasadności dochodzenia roszczeń od określonej spółki. Przyjęcie, bowiem, że powoda nie łączyła z jedną z pozwanych spółek umowa o pracę, skutkuje brakiem legitymacji biernej drugiego podmiotu, a w konsekwencji oddaleniem powództwa co do jednego z pozwanych.

Zgodnie z art. 3 k.p. pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. Natomiast w myśl art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

Wymaga zauważenia, że zarówno prezesem zarządu spółki (...) sp. z o.o. jak i (...) sp. z o.o. był T. B.. Był on również jedynym członkiem zarządu i osobą odpowiedzialną za przedsięwzięcia podejmowane przez oba podmioty. Niewątpliwie może to utrudniać ocenę czy powierzając powodowi określone zadania działał on w imieniu spółki (...) sp. z o.o. czy nadal w (...) sp. z o.o. Niemniej wskazane poniżej okoliczności, w ocenie Sądu dają podstawy do jednoznacznego ustalenia, który podmiot zatrudniał powoda.

W ocenie Sądu brak było podstaw do przyjęcia, że powoda łączyła umowa o pracę ze spółką (...) sp. z o.o. Po pierwsze zauważyć należy, że zmiana obowiązków powoda i wykonywanie zadań związanych z obsługą spółki (...) sp. z o.o. związana była z wyraźnym poleceniem dotychczasowego pracodawcy spółki (...) sp. z o.o., w której imieniu działał T. B.. Wykonywanie zadań związanych ze spółką (...) nie nastąpiło zatem na skutek działań powoda, który planował zmienić zatrudnienie czy podjąć dodatkową pracę, a na skutek polecenia dotychczasowego pracodawcy, który ze względu na zmniejszenie się ilości pracy związanej z obsługą szkoły językowej, delegował pracownika do wykonywania innych zadań w podmiocie trzecim. Brak podjęcia dalszej działalności związanej z nauką języków obcych przez spółkę (...) sp. z o.o., nie skutkowało również rozwiązaniem umowy o pracę z powodem. Przy czym nie doszło również do podpisania nowej umowy o pracę z kolejnym podmiotem, nie toczyły się żadne konkretne rozmowy na temat nowej formy zatrudnienia np. rodzaju umowy, czasu jej trwania, nie zostały również zmienione warunki wynagradzania powoda, a rodzaj pracy, tj. wykonywanie zadań administracyjno-biurowych, zasadniczo nie uległ zmianie. Powód nie podejmował również działań zmierzających do zawarcia umowy o pracę ze spółką (...) sp. z o.o. Wynagrodzenie, gdy było one jeszcze wypłacane, otrzymywał od spółki (...) sp. z o.o. Nie doszło również do działań, które pod kątem prawnym ocenić można by jako przejście zakładu pracy lub jego części na spółkę (...) sp. z o.o. Wreszcie istotne jest również to, że do rozwiązania umowy doszło na skutek oświadczenia spółki (...) sp. z o.o. Ponadto z przedłożonych wydruków wiadomości e-mail wynika, że powód posługiwał się adresem mailowym o nazwie (...) Nazwa ta nawiązuje do trzeciej ze spółek, w których członkiem zarządu był również T. B., tj. do spółki (...) sp. z o.o. Jak wynika z zeznań powoda przez krótki okres czasu na polecenie pracodawcy wykonywał on również zadania związane z obsługą i tej

spółki. Wszystkie te okoliczności, a zwłaszcza fakt, iż umowa o pracę była kontynuowana, a wynagrodzenie było wypłacane przez spółkę (...) sp. z o.o. świadczy o tym, że powód był nadal pracownikiem tego podmiotu. Nadto z uwagi na to, że praca była wykonywana w pełnym wymiarze czasu pracy, nie jest możliwe przyjęcie, że powód w tym samym czasie pracował również na rzecz (...) sp. z o.o. O tym, że powoda wiązała jedynie umowa o pracę ze spółką (...) sp. z o.o. świadczy również fakt, że została ona przez niego pozwana. Skoro fizycznie nie jest możliwe wykonywanie pracy dla tych dwóch podmiotów w pełnym wymiarze czasu pracy jednocześnie, a z okoliczności sprawy wynika, iż w okresie spornym powód wykonywał zadania związane ze spółką (...) sp. z o.o., to pozwanie spółki (...) sp. z o.o. daje podstawy do przyjęcia, że powód podmiot ten uważał za swojego pracodawcę.

Na względzie należy mieć również fakt, że brak prawnych przeszkód do zlecenia pracownikowi zadań, które mają być wykonywane w innym miejscu lub też nie są bezpośrednio związane z działalnością podmiotu go zatrudniającego. Wykonywanie pracy w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, znajdującym się w zakładzie pracy innego podmiotu i pod jego kierownictwem, nie powoduje nawiązania stosunku pracy z tym podmiotem (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 5 listopada 1999 roku, I PKN 337/99). W ramach stosunku pracy pracodawca może powierzyć pracownikowi wykonywanie czynności określonych w umowie o pracę na rzecz innego podmiotu, co nie oznacza, że wskutek tego pracownik staje się pracownikiem owego podmiotu i że od niego należy mu się wynagrodzenie za pracę (podobnie SN w wyroku z 25 kwietnia 2014 roku, II PK 200/13).

Raz jeszcze należy podkreślić, że scedowanie przez pracodawcę uprawnień kierowniczych na kontrahenta, tj. przez spółkę (...) sp. z o.o. na spółkę (...) sp. z o.o., do której pracy został skierowany powód, nie skutkuje automatycznym nawiązaniem stosunku pracy z tym podmiotem. Prowadziłoby to bowiem do wniosku, że delegowanie do pracy w innym podmiocie skutkuje wyłączeniem pracowniczego charakteru zatrudnienia w spółce pierwotnie zatrudniającej, a przecież takiego działania nie wyłączają przepisy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2018 roku, I PK 60/17).

Mając na względzie powyższe, nie można z samego faktu, że od sierpnia 2017 roku powód wykonywał zadania na rzecz innej spółki niż podmiot go zatrudniający, wysuwać wniosku, iż łączył go z tym nowym podmiotem stosunek pracy. Okolicznością tym przeczy również postawa dotychczasowego pracodawcy, który przecież nadal traktował powoda jak pracownika, o czym świadczy chociażby wypłata przez niego wynagrodzenia lub złożenie w późniejszym czasie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Z tych względów powództwo co do pozwanej spółki (...) sp. z o.o. z siedzibą w W., w tym żądanie ustalenia stosunku pracy, należało oddalić, o czym Sąd orzekł w punkcie 7 wyroku.

Dla oceny zasadności roszczeń kierowanych w stosunku do pozwanej spółki (...) sp. z o.o., w pierwszej kolejności należało zbadać czy rozwiązanie umowy przez pracodawcę było zgodne z przepisami.

W myśl art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Natomiast w myśl § 2 tego przepisu rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Jest to szczególny przepis, który uprawnia pracodawcę do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia w sytuacji, gdy spełnione zostały przesłanki wskazane w tym artykule. Wymaga zauważenia, że sąd pracy nie jest związany oceną pracodawcy co do zachowania się pracownika, lecz ocena ta podlega osądowi. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 – jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy – powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Ciężar udowodnienia przyczyny spoczywa na pracodawcy (zob. Komentarz do art. 52 k.p., W. Muszański, K. Walczak (red.), Kodeks pracy. Komentarz. Wyd. 13, Warszawa 2021).

Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych ma miejsce, gdy w związku z zachowaniem (działaniem lub zaniechaniem) pracownika naruszającym podstawowe obowiązki można mu przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo (zob. wyrok SN z 21 lipca 1999 roku, I PKN 169/99). Rozwiązanie umowy o pracę musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie,

a nie na błędnym przekonaniu o działaniu w interesie pracodawcy (por. w wyroku SN z 2 czerwca 1997 roku, I PKN 193/97).

Zgodnie z art. 30 § 5 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia powinno być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy.

W pierwszej kolejności należy zauważyć, że przedmiotowe oświadczenie woli pozwanego pracodawcy dokonane zostało w ciągu miesiąca od momentu dowiedzenia się o przyczynach w jego ocenie uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 k.p. W tym też terminie pracownik dowiedział się o rozwiązaniu umowy. Oświadczenie pracodawcy nie zawiera jednak pouczenia o możliwości odwołania się przez pracownika do sądu pracy. Jednak błędne pouczenie pracownika o prawie odwołania się do sądu pracy uzasadnia jedynie prawo do przywrócenia terminu do wniesienia tego odwołania. Nie uzasadnia natomiast roszczeń pracownika z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę czy rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, a więc roszczenia o odszkodowanie albo o przywrócenie do pracy (zob. wyrok SN z 3 lutego 2016 roku, II PK 333/14). Zatem rozwiązanie umowy nie było prawidłowe pod względem formalnym, jednak sam brak pouczenia nie daje jeszcze podstaw do żądania odszkodowania.

Stosunek pracy łączący strony rozwiązał się w związku z jednostronnym oświadczeniem woli prezesa zarządu pozwanej spółki (...) sp. z o.o. o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Z oświadczenia pracodawcy wynika, że przyczyną rozwiązania umowy było nieuzasadnione korzystanie ze zwolnienia chorobowego przez pracownika, wykorzystywanie w tym czasie telefonu służbowego oraz rozpowszechnianie informacji o sytuacji pracodawcy.

W ocenie sądu, zebrany w sprawie materiał dowodowy nie potwierdził istnienia okoliczności wskazanych przez pracodawcę, które uzasadniałyby rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Z przedłożonej przez powoda historii choroby niewątpliwie wynika, że w tym czasie zmagał się z problemami zdrowotnymi, a w czasie zwolnienia lekarskiego nie wykonywał on jakiegokolwiek pracy. Z tych względów przyjęcie przez pozwaną spółkę (...) sp. z o.o., że powód „wszedł w posiadanie zwolnienia lekarskiego na życzenie” było nieuzasadnione. Brak również szczegółowych informacji od kogo pracodawca dowiedział się o takich działaniach powoda czy prawidłowość tych informacji w jakiś sposób zweryfikował etc. W ocenie Sądu fakt, iż powód korzystał w tym czasie z telefonu służbowego nie oznacza, że wykonywał on w trakcie zwolnienia lekarskiego pracę. Z zeznań powoda, którym Sąd dał wiarę wynika, że strony umówiły się, że pracownik będzie mógł korzystać z telefonu również do celów prywatnych. Wynikało to z jego trudnej sytuacji finansowej, gdyż brak wynagrodzenia, skutkowało niemożliwością zapłaty abonamentu za prywatny telefon. Nadto pracodawca nie wskazał jakie konkretnie zachowania pracownika godzą w jego interesy. Nie wyjaśnił również z kim pracownik rozmawiał na temat sytuacji finansowej pracodawcy i czy w jakiś sposób wpłynęło, to na działalność pracodawcy. W tym zakresie w ocenie Sądu przyczyna wypowiedzenia nie została wyrażona w sposób konkretny, a pozwana spółka nie przedstawiła w trakcie procesu dowodów, z których wynikałoby, że powód w ogóle podejmował takie działania, a także żeby szkodziły one interesom spółki. Nadto należy mieć na względzie fakt, że od pewnego momentu sytuacja finansowa pracodawcy była wiadoma wszystkim pracownikom, gdyż jak wynika z zeznań świadków również oni nie otrzymywali należnego wynagrodzenia. Nie można również czynić powodowi zarzutów, że rozmawiał z innymi pracownikami na temat zapłaty zaległych wynagrodzeń.

Mając na uwadze powyższe, w ocenie Sądu z zebranego w sprawie materiału dowodowego nie wynika, żeby istniały jakiegokolwiek przyczyny, które uzasadniałyby rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W związku z wadliwym rozwiązaniem stosunku pracy z powodem Sąd w punkcie 1 wyroku orzekł na podstawie art. 58 k.p. odszkodowanie w wysokości 5200 zł. Zgodnie z tym przepisem odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Mając na względzie fakt, iż powód pracował u pozwanej spółki dłużej niż 6 miesięcy, ale krócej niż 3 lata ustawy okres wypowiedzenia wynosił jeden miesiąc (art. 36 k.p.). Zdaniem Sądu fakt, że strony ustaliły dłuższy okres wypowiedzenia w umowie, tj. trzymiesięczny, nie może uzasadniać zasądzenia odszkodowania w wyższej wysokości. Jak zauważa się w orzecznictwie artykuł 58 k.p. jest



podstawą ryczałtowego odszkodowania ustawowego, a nie umownego (zob. wyrok SN z 17 października 2018 roku, II PK 174/17, LEX nr 2565874.). Nadto gdyby przyjąć, że takiego charakteru nie ma, to jeśli strony umowy o pracę chcą podnieść maksymalną wysokość odszkodowania za bezprawne wypowiedzenie, powinny wyraźnie zastrzec to w umowie. Samo wydłużenie okresu wypowiedzenia o tym nie przesądza (zob. wyrok SN z 22 kwietnia 2015 roku, II PK 176/14, OSNP 2017, nr 3, poz. 30). Natomiast strony takiego postanowienia w umowie nie zawarły. Z tych względów Sąd zasądził odszkodowanie w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, a w pozostałym zakresie powództwo o zapłatę wyższego odszkodowania oddalił, czemu dał wyraz w punkcie 7 wyroku.

W ocenie Sądu żądanie zasądzenia zaległego wynagrodzenia było w pełni uzasadnione. Z zeznań powoda wynika, że nie otrzymał on całego należnego wynagrodzenia oraz wynagrodzenia chorobowego. Zeznania świadków również potwierdzają, że pracodawca zaprzestał wypłaty wynagrodzeń. Pozwany nie przedstawił żadnych dowodów przeciwnych, ani skutecznie nie zakwestionował dowodów przedstawionych przez powoda, nie podnosząc żadnej merytorycznej argumentacji przeciwko dowodom wskazanym przez powoda. Dlatego też Sąd w punkcie 2 wyroku na podstawie art. 80 k.p. zasądził od pozwanej spółki (...) sp. z o.o. na rzecz powoda kwotę 1.850,73 zł roku tytułem wynagrodzenia za pracę za październik 2017 roku wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 13 listopada 2017 roku do dnia zapłaty. Dalej w punkcie 3 wyroku zasądził od pozwanej spółki (...) sp. z o.o. na rzecz powoda kwotę 5.200 zł tytułem wynagrodzenia za pracę za listopad 2017 roku wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 grudnia 2017 roku do dnia zapłaty. W punkcie 4 wyroku zasądził od pozwanej spółki (...) sp. z o.o. na rzecz powoda kwotę 4.075,48 zł tytułem wynagrodzenia za pracę za grudzień 2017 roku wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 stycznia 2018 roku do dnia zapłaty. Natomiast w punkcie 5 wyroku zasądził od pozwanej spółki (...) sp. z o.o. na rzecz powoda kwotę 4.584,39 zł tytułem wynagrodzenia za pracę za styczeń 2018 roku wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 lutego 2018 roku do dnia zapłaty.

O odsetkach od zasądzonych kwot w punktach 2-5 wyroku orzeczono na podstawie art. 85 § 2 k.p. oraz na mocy art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Zgodnie z art. 481 § 1 k.c. jeśli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Zgodnie z § 2 tegoż przepisu, jeśli stopa odsetek nie była z góry oznaczona, należą się odsetki ustawowe za opóźnienie. Zatem Sąd o odsetkach orzekł zgodnie z żądaniem pozwu, mając na względzie fakt, iż wynagrodzenie winno być wypłacane najpóźniej do 10-tego następnego miesiąca.

W ocenie Sądu na uwzględnienie zasługiwało również roszczenie powoda dotyczące ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. Zgodnie z art. 171 § 1 k.p. w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. Zasady ustalania ekwiwalentu za urlop zostały opisane w przepisach rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. Nr 2, poz. 14 z późn. zm).

Powód w trakcie procesu wykazał, że na moment rozwiązania umowy przysługiwało mu prawo do 26 dni urlopu wypoczynkowego, a nadto przedstawił sposób wyliczenia wysokości należnego ekwiwalentu. Postawa pozwanej spółki, która wносиła jedynie o oddalenie powództwa, a jednocześnie nie przedstawiła akt osobowych powoda, swoich wyliczeń, co do wysokości niewykorzystanego urlopu przez powoda, nie może skutkować nieuwzględnieniem tego żądania. Należy zauważyć, że strona pozwana chcąc skutecznie kwestionować zasadność i wysokość żądania co do zapłaty zaległego ekwiwalentu, powinna przedstawić dowody na poparcie swoich twierdzeń, a nie jedynie wnosić o oddalenie powództwa w tym zakresie. Pozwana spółka jako pracodawca posiadała bowiem wszelkie dokumenty niezbędne do ustalenia należnego ekwiwalentu za niewykorzystany urlop.

Wobec tego Sąd w punkcie 6 wyroku zasądził od pozwanej spółki (...) sp. z o.o. na rzecz powoda kwotę 3.426,64 zł tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.

Sąd w punkcie 8 wyroku na podstawie § 15 ust. 1 pkt 1 i 2 w zw. z § 8 pkt 5 w zw. z § 4 ust. 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (t.j. Dz. U. z 2019 r. poz. 68) w zw. z art. 113 u.k.s.c. przyznał r.pr. A. P. (1) od Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w W. wynagrodzenie w kwocie 1980 zł wraz z należnym podatkiem VAT tytułem nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powodowi z urzędu. Na wynagrodzenie te składała się kwota 90 zł należna w zakresie żądania ustalenia stosunku pracy, kwota 90 zł należna w zakresie żądania odszkodowania oraz kwota 1800 zł (75% z 2400 zł) należna za zastępstwo prawne co do żądania zapłaty wynagrodzenia i ekwiwalentu za urlop.

Dla obu pozwanych spółek ustanowiono w niniejszej sprawie kuratorów. Dlatego też Sąd w punkcie 9 i 10 wyroku na podstawie § 1 i 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 9 marca 2018 r. w sprawie określenia wysokości wynagrodzenia i zwrotu wydatków poniesionych przez kuratorów ustanowionych dla strony w sprawie cywilnej (Dz. U. poz. 536) w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 i 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. poz. 1800 z późn. zm.) przyznał od Skarbu Państwa- Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w W. adwokat K. H. kwotę 1.224 zł tytułem wynagrodzenia za pełnienie funkcji kuratora spółki (...) sp. z o.o. oraz adwokatowi P. B. kwotę 1.258 zł tytułem wynagrodzenia za pełnienie funkcji kuratora spółki (...) sp. z o.o. Na wynagrodzenie te składała się kwota 72 zł (40% z 180 zł) należna w zakresie żądania ustalenia stosunku pracy, kwota 72 zł (40% z 180 zł) należna w zakresie żądania odszkodowania oraz kwota 1.080 zł (40% z 2700 zł) należna w zakresie żądania zapłaty wynagrodzenia i ekwiwalentu za urlop. Z uwagi na to, że adw. P. B. wniósł o uwzględnienie poniesionych przez niego wydatków w kwocie 34 zł, należne mu wynagrodzenie o tę sumę zostało powiększone.

Na podstawie art. 477 (2) § 1 k.p.c. Sąd nadał również wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności.

Z tych względów orzeczono jak w sentencji wyroku.