

UZASADNIENIE

Powód K. S. pozwem skierowanym do W. K. domagał się zasądzenia na swoją rzecz kwoty 7800 zł wraz ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 12 maja 2020r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; kwoty 742,86 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie w zapłacie od dnia 12 maja 2020r. tytułem wynagrodzenia za pracę za okres od 1 do 10 maja 2020r. oraz sprostowania świadectwa pracy poprzez umieszczenie w nim informacji, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracodawcy za odszkodowaniem na podstawie art. 55 § 1¹ k.p.

Nadto w pozwie zawarł wniosek o zasądzenie kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazał, iż będąc niepełnosprawnym pracownikiem zatrudnionym u pozwanego W. K., wykonywał swoje obowiązki także w okresie od marca do maja 2020r., mimo stanu pandemii. W dniu 8 maja 2020r., kiedy to powinno mu zostać wypłacone wynagrodzenie za kwiecień 2020r., pracodawca poinformował go, iż wynagrodzenie to zostanie wypłacone w częściach: do połowy maja i do końca miesiąca. Z uwagi na brak środków do życia, powód wystosował tego samego dnia wiadomość e-mail do pracodawcy wyrażając niezgodę na wypłatę wynagrodzenia w częściach i z opóźnieniem. Domagał się również udzielenia informacji czy pracodawca otrzymał dofinansowanie do jego wynagrodzenia z PFRON. Wobec postawy pracodawcy i braku odpowiedzi na jego zapytanie, powód w dniu 10 maja 2020r. rozwiązał umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Po otrzymaniu tego oświadczenia pozwany zapłacił powodowi wynagrodzenie za kwiecień 2020r., co w ocenie powoda oznacza, iż miał możliwość dokonania wypłaty w terminie. Wskazał, iż nie otrzymał wynagrodzenia za przepracowane 40 godzin w maju 2020r., a świadectwo pracy nie zawiera zapisu o faktycznym trybie zakończenia stosunku pracy.

Pozwany W. K. wniósł o oddalenie powództwa w całości, wskazując iż wynagrodzenie za kwiecień 2020r. zostało K. S. wypłacone w całości w dniu 12 maja 2020r. Przyznał, że powód faktycznie stawał się w miejscu pracy od marca 2020r. do początku maja 2020r., mimo, że do salonu optycznego nie przychodzili żadeni klienci. Z uwagi na wprowadzony stan epidemii oraz zamknięcie placówek handlowych (zwłaszcza centrów handlowych) pracodawca znalazł się w bardzo trudnej sytuacji, a mimo to wypłacił wynagrodzenia za luty i marzec 2020r. Następnie w dniu 6 maja 2020r. złożył wniosek w ramach Tarczy Antykryzysowej, w dniu 8 maja 2020r. otrzymał środki w ramach wsparcia. Opóźnienie w wypłacie spowodowane było okolicznościami, za które pracodawca nie ponosi odpowiedzialności i wyniosło jedynie 3 dni. W ocenie pozwanego żądanie odszkodowania jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego, ponieważ pracodawca pomimo braku przychodów i bez jakiegokolwiek wsparcia finansowego zapewniał wynagrodzenie przez 3 miesiące, utrzymał pełne zatrudnienie i zapewnił wszystkim pracownikom stabilną sytuację. Żaden z pracowników nie dopatrywał się naruszenia w tym minimalnym opóźnieniu płatności. Zaznaczył, że uznanie zasadności żądania powoda oznaczałoby przerzucenie odpowiedzialności za nadzwyczajną sytuację na pozwanego. Odnosząc się do drugiej przyczyny wskazanej w oświadczeniu K. S. a dotyczącej nieudzielenia odpowiedzi, podał, iż żaden przepis nie nakłada na pracodawcę obowiązku udzielenia odpowiedzi na zapytania w sprawie dofinansowania z PFRON, w szczególności że powód zgłosił swoje żądanie w piątek o godzinie 13.43., a już w niedzielę złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Działalność gospodarcza W. K. pod firmą (...) polega na prowadzeniu salonów optycznych pod marką (...) umiejscowionych w różnych miastach Polski, m.in. w Galerii Handlowej (...) w S. i w Galerii Handlowej (...) w S.. W pierwszym kwartale 2020r. W. K. zatrudniał więcej niż 40 osób.

Dowód: przesłuchanie W. K. w charakterze strony k. 159-159v. i 162

K. S. był zatrudniony przez W. K. począwszy od dnia 6 listopada 2016r. na podstawie umowy o pracę, w tym od dnia 1 stycznia 2018r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku optyka okularowego – doradcy klienta w pełnym wymiarze czasu pracy. Jego miejscem świadczenia pracy był początkowo salon optyczny znajdujący się w Galerii Handlowej (...) w S., a w ostatnim okresie zatrudnienia w Galerii Handlowej (...) w S.. Jego wynagrodzenie wynosiło 2600 zł i było wypłacane do 10 dnia następnego miesiąca kalendarzowego.

Dowód: umowy o pracę k. 10-13, 15-16; aneksy do umowy o pracę k. 14 i 18

W okresie zatrudnienia powód posiadał orzeczenie o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności z powodu schorzeń narządu ruchu (05-R). Z tego względu jego czas pracy w poszczególnych umowach został określony jako 35 godzin tygodniowo.

Dowód: orzeczenie PZDsoON z dnia 10.08.2015r. k. 5A akt osobowych, orzeczenie PZDsoON z dnia 18.09.2017r. k. 9A akt osobowych, orzeczenie PZDsoON z dnia 29.10.2018r. k. 10A akt osobowych, umowy o pracę k. 10-13, 15-16, informacja o warunkach zatrudnienia k. 01.01.2018r. k. 17

W dniu 14 marca 2020r. w związku z rozprzestrzenianiem się koronawirusa wprowadzono na terenie Rzeczypospolitej Polskiej stan zagrożenia epidemicznego oraz szereg ograniczeń w funkcjonowaniu handlu, w tym zakaz handlu w obiektach powyżej 2000 mkw. Wprowadzony zakaz handlu trwał do 7 maja 2020r.

Fakt powszechnie znany

Po dniu 14 marca 2020r. salon optyczny znajdujący się w objętej zakazem handlu Galerii Handlowej (...) w S. był otwarty, jednakże faktycznie nie była w nim prowadzona żadna działalność (handel). Wobec licznych ograniczeń w funkcjonowaniu gospodarki i przemieszczania się obywateli, nie przychodzili do niego żadni klienci. Do salonu można jedynie było wejść poprzez Galerię, nie było drzwi zewnętrznych. Pozostałe sklepy (poza sklepami spożywczymi) oraz salony w Galerii były zamknięte.

Przeważająca większość pracowników W. K. nie stawiała się w miejscu pracy, korzystając – za zgodą i za zaleceniem pracodawcy - w miesiącach marzec-kwiecień 2020r. z zaległych bądź bieżących urlopów wypoczynkowych lub ze zwolnień lekarskich.

K. S., po wykorzystaniu zaległego urlopu wypoczynkowego, jako jedyny pracownik stawiał się w miejscu pracy do maja 2020r., mając świadomość, że salon nie funkcjonuje. Odmówił wykorzystania bieżącego urlopu wypoczynkowego. Pracodawca polecał mu jedynie robienie zdjęć i kręcenie filmów z terenu zamkniętej galerii.

Dowód: lista obecności k. 25; przesłuchanie powoda K. S. k. 158-158v. i k. 161v.-162; przesłuchanie W. K. w charakterze strony k. 159-159v. i 162; zeznania świadka M. H. k. 159v.-160; zeznania świadka T. P. k. 160-160v.

Pracodawca dokonał terminowej wypłaty wynagrodzeń wszystkim pracownikom za luty i za marzec 2020r. i mimo trudnej finansowej sytuacji nie zakończył stosunku pracy z żadnym pracownikiem, stawiając sobie za cel dobro pracowników i utrzymanie ich miejsc pracy. Wobec braku bieżących przychodów związanych z panującą sytuacją gospodarczą spowodowaną stanem epidemii, nie posiadał środków na wypłatę wynagrodzeń dla pracowników za kwiecień 2020r. Nie miał możliwości zamknięcia salonu z uwagi na wiążącą go z Galerią umowę najmu. Pracodawca aktywnie poszukiwał wsparcia finansowego, jednakże sytuacja związana ze stanem epidemii była nietypowa i bardzo niepewna. Nie było również pewności czy i jaką pomoc finansową otrzyma w ramach tzw. Tarczy Antykryzysowej.

Nie miał również możliwości skorzystania ze środków z PFRON, albowiem te są przyznawane dopiero po dokonanej przez pracodawcę wypłacie wynagrodzenia osobie niepełnosprawnej.

Dowód: zestawienie kosztów k. 106-108; zestawienie sprzedaży k. 109; listy płac k. 110-115; przesłuchanie W. K. w charakterze strony k. 159-159v. i 162; zeznania świadka M. H. k. 159v.-160; zeznania świadka T. P. k. 160-160v.; zeznania świadka B. Z. (1) k. 161-161v.

W dniu 8 maja 2020r. (piątek), kiedy to powinna nastąpić wypłata wynagrodzenia za kwiecień 2020r., pracodawca wystosował do pracowników wiadomość e-mail, w której nawiązując do bardzo trudnej sytuacji biznesowej wynikającej z kryzysu epidemicznego w Polsce, przypomniał, że przez 6 tygodni wszystkie salony pozostawały zamknięte i nie było możliwości prowadzenia sprzedaży produktów klientom, a tym samym uzyskiwania wpływu środków finansowych niezbędnych do utrzymania bieżącej działalności firmy. Wskazał, iż tarcza antykryzysowa, która w kilku wersjach jest już aktywna pozwoliła na wnioskowanie o dofinansowanie działalności przez najbliższy okres. Podał, że wystąpił o taki pakiet pomocowy, ale niestety wciąż czeka na jego realizację. Wskazał, iż w związku z powyższym nie będzie w stanie wypłacić pracownikom pełnego wynagrodzenia za kwiecień na dzień 10 maja. Wyraził żal z tego powodu, tłumacząc, że nie ma wyjścia i musi wypłatę wynagrodzeń za kwiecień rozłożyć na 2 raty: pierwszą do 15 maja, a drugą w wysokości 50% do końca miesiąca. Jeżeli zaś wnioskowane dofinansowanie wpłynie wcześniej, to natychmiast uruchomione zostaną wypłaty wynagrodzeń.

Podkreślił, że od początku maja działalność salonów została wznowiona, co z całą pewnością poprawi płynność finansową. Jednocześnie przeprosił wszystkich za zaistniałą sytuację i podał, że wierzy gorąco w zrozumienie ze strony pracowników.

Dowód: wiadomość e-mail z dnia 08.05.2020r. k. 19; przesłuchanie W. K. w charakterze strony k. 159-159v. i 162; zeznania świadka T. P. k. 160-160v.

Tego samego dnia, po zapoznaniu się z wiadomością od pracodawcy, K. S. o godzinie 13:46 przesłał na adres mailowy biura pracodawcy wiadomość, w której wskazał, iż nie dość, że pracodawca informuje w dniu wypłaty o przesunięciu przelewów o tydzień to jeszcze są one podzielone na dwie równe części. Zapytał, czy pracodawca wziął pod uwagę jak mało zarabiają pracownicy, kiedy nie wypracowują premii o to, że każdy pracownik planuje wydatki tak, aby wystarczyło do 10-go dnia każdego miesiąca. Wskazał, że ma na koncie 4,18 zł, bo tak rozplanował swoje wydatki. Podał, że do spłacenia ma kredyt w wysokości 1300 zł każdego miesiąca. Podał, że jest to bardzo nie fair podejście firmy do pracowników, gdyż pracodawca nie może dysponować pieniędzmi pracowników jak mu się podoba. Podkreślił, że jest osoba niepełnosprawną, stąd założył, że w związku z tym pracodawca otrzymuje około 1200 zł z PFRON na jego osobę. Zapytał czy PFRON też wypłaca środki z opóźnieniem i dzieli wypłatę. Zwrócił się o wypłacenie pensji zgodnie z zawartą umową.

Dowód: wiadomość powoda z dnia 08.05.2020r. k. 20; przesłuchanie powoda K. S. k. 158-158v. i k. 161v. -162; przesłuchanie W. K. w charakterze strony k. 159-159v. i 162.

Wiadomość mailowa K. S. została wysłana w piątek, w godzinach popołudniowych (o godzinie 13:46) na adres mailowy pracodawcy obsługiwany przez jego biuro. Biuro to jest czynne w godzinach od 8 do 16 wyłącznie od poniedziałku do piątku. Biuro pozwanego nie pracuje w soboty i niedziele. Z tego powodu nie było możliwości, aby pracodawca udzielił K. S. niezwłocznie odpowiedzi na jego zapytanie.

Dowód: przesłuchanie W. K. w charakterze strony k. 159-159v. i 162; zeznania świadka M. H. k. 159v.-160; zeznania świadka T. P. k. 160-160v; zeznania świadka B. Z. (1) k. 161-161v.

Będąc niezadowolonym z braku odpowiedzi ze strony pracodawcy i pozostając w przekonaniu, że pracodawca chce go oszukać, K. S. złożył w dniu 10 maja 2020r. (w niedzielę) – drogą elektroniczną o godzinie 9:56 i przesyłką pocztową – oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. W oświadczeniu podał następujące przyczyny:

- brak wypłacenia należnego wynagrodzenia za pracę za kwiecień 2020r., mimo tego że wykonywał pracę w pełnym wymiarze godzin,
- brak wypłacenia należnego wynagrodzenia zastąpionego jednostronnym oświadczeniem pracodawcy o wypłaceniu wynagrodzenia w ratach we wskazanych przez siebie terminach, co jest wbrew jego woli i na co nie wyraził zgody,
- pomimo jego wezwania do udzielenia informacji, czy pracodawca uzyskał od PFRON dofinansowanie do jego wynagrodzenia oraz wezwania do zapłaty wynagrodzenia zgodnie z umową, pracodawca nie udzielił mu odpowiedzi ani nie zapłacił wynagrodzenia.

Oświadczenie zostało skierowane do pracodawcy oznaczonego jako (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością”.

Dowód: oświadczenie z dnia 10.05.2020r. k. 21, dowód nadania k. 22; przesłuchanie powoda K. S. k. 158-158v. i k. 161v. - 162

W odpowiedzi na jego oświadczenie, pracodawca w wiadomości e-mail wysłanej 12 maja 2020r. wskazał, iż mimo wadliwego zaadresowania oświadczenia, pracodawca uznaje, iż umowa uległa rozwiązaniu, w konsekwencji czego otrzyma świadectwo pracy i ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za 11 dni w kwocie 1356,96 zł brutto. Nadto wskazał, iż pracodawcy nie sposób przypisać winy w opóźnieniu w wypłacie wynagrodzenia, gdyż z uwagi na pandemię nie osiągał on dochodów z tytułu działalności gospodarczej w zakresie obrotu artykułami optycznymi i usługami z tym związanymi. Wskazał, iż siła wyższa spowodowała spadek obrotów praktycznie do zera, a pracodawca podjął wszelkie przewidziane prawem działania, do których był uprawniony w ramach Tarczy Antykryzysowej. Z uwagi na fakt, że różne programy w ramach Tarczy były uruchamiane przez rząd w różnych terminach, stosowne wnioski składane były w różnych terminach i na dzień złożenia oświadczenia żadne środki finansowe nie zostały jeszcze przekazane. Podkreślił, że opóźnienie w wypłacie nie było spowodowane złośliwością czy niegospodarczością pracodawcy, ale było skutkiem zdarzeń niezależnych od pracodawcy. Pracodawca zaznaczył, że nie zwolnił ani jednego pracownika, mając nadzieję zachować wszystkie etaty i zapewnić pracę wszystkim pracownikom. Podkreślił, iż zaistniałą sytuację należy też rozpatrywać w kontekście dotychczasowego zachowania pracodawcy, który w żaden sposób nigdy dotychczas nie uchybił obowiązkowi wypłaty należnego wynagrodzenia.

Nadto pracodawca wskazał, iż pomiędzy jego zapytaniem o uzyskaniem dofinansowania z PFRON (piątek 13:46), a złożeniem oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę (niedziela 9:56) upłynęło niepełne 2 dni, w tym 9 i 10 maja to dni wolne od pracy (sobota i niedziela). Żaden przepis nie daje uprawnienia do żądania natychmiastowego uzyskania żądanej informacji, zwłaszcza w nadzwyczajnej sytuacji, kiedy wszystkie zasoby ludzkie zostały skierowane do przygotowania danych do wniosków o dofinansowanie w ramach Tarczy Antykryzysowej, a zakres informacji żądanych we wnioskach o pomoc publiczną obejmował szereg danych z różnych aspektów funkcjonowania przedsiębiorcy, co wymagało zaangażowania praktycznie wszystkich pracowników biurowych.

Pracodawca wskazał, iż zachowanie K. S. świadczy jednoznacznie nie tylko o braku elementarnej dbałości o dobro pracodawcy w zaistniałej sytuacji, ale przede wszystkim o braku współpracy w celu zapewnienia zachowania miejsc pracy dla wszystkich pracowników, czyli w trosce o interes wspólny. Jednocześnie pracodawca przytoczył brzmienie przepisu art. 61¹ k.p.

W odpowiedzi K. S. wskazał, iż jego intencją było skierowanie oświadczenia do W. K..

Dowód: wiadomość e-mail z dnia 12.05.2020r. k. 23; pismo z dnia 13.05.2020r. k. 24

Pracodawca, po złożeniu w dniu 6 maja 2020r. wniosku o dofinansowanie do prowadzonej działalności gospodarczej, uzyskał pomoc finansową decyzją z dnia 7 maja 2020r. W dniu 15 maja 2020 r. pozwany wypłacił wszystkim pracownikom wynagrodzenie za kwiecień 2020 r.

Dowód: decyzja z dnia 07.05.2020r. k. 38-38v; potwierdzenia wykonania przelewów i wypłat k. 117-142.

Wynagrodzenie za kwiecień 2020r. pracodawca wypłacił K. S. w dniu 11 maja 2020r. (poniedziałek) po zapoznaniu się z jego oświadczeniem o rozwiązaniu umowy o pracę. W dniu 15 maja 2020r. wypłacił mu kwotę 957,54 zł netto tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.

Wynagrodzenie za maj 2020r. zostało K. S. wypłacone w dwóch ratach: 357,44 zł netto w dniu 10 czerwca 2020r. i 64,93 zł netto w dniu 23 czerwca 2020r.

Pracodawca uregulował wszelkie należności pracownicze wobec K. S..

Dowód: potwierdzenia przelewu k. 58, 101-103; lista płac za maj 2020r. k. 39 i 104-105; przesłuchanie powoda K. S. k. 158-158v. i k. 161v.-162

Pozostali pracownicy otrzymali wynagrodzenia za kwiecień 2020 r. w dniu 15 maja 2020r., przy czym na wyraźną prośbę pracowników W. K. dokonał częściowej wypłaty wynagrodzenia już w dniu 8 i 12 maja 2020r.

Dowód: potwierdzenia przelewów k. 116-1119 i 121-142; potwierdzenie wypłaty k. 120; przesłuchanie W. K. w charakterze strony k. 159-159v. i 162; zeznania świadka M. H. k. 159v.-160

W toku zatrudnienia tylko raz pracodawca spóźnił się o trzy dni z wypłatą wynagrodzenia K. S.. Wówczas K. S. nie widział potrzeby, aby zakończyć stosunek pracy w trybie natychmiastowym. W okresie wcześniejszym (również przed stanem epidemii) zdarzało się, że pracownicy pozwanego prosili o wypłatę części wynagrodzenia (zaliczkę) przed terminem płatności i te prośby były uwzględniane i wynagrodzenie poszczególnym pracownikom płacone, zgodnie z ich prośbą.

Dowód: zeznania T. P. k. 160v; przesłuchanie powoda K. S. k. 158-158v. i k. 161v. -162; przesłuchanie pozwanego W. K. w charakterze strony k. 153.

W wystawionym przez pracodawcę świadectwie pracy z dnia 10 maja 2020r., w punkcie 4 znalazł się zapis, że stosunek pracy K. S. ustał w wyniku rozwiązania przez pracownika bez zachowania okresu wypowiedzenia (art. 55 k.p.). Powód odebrał świadectwo pracy w dniu 18.05.2020 r.

Dowód: świadectwo pracy z dnia 10.05.2020r. z zpo, k. 2c akt osobowych także k. 26.

Po otrzymaniu świadectwa pracy powód nie wystąpił do pracodawcy z wnioskiem o jego sprostowanie. Pismem z dnia 19 maja 2020 r. wezwał pozwanego do zapłaty wynagrodzenia za 10 dni pracy w maju 2020 r. oraz odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia.

Dowód: wezwanie do zapłaty z 19.05.2020 r. z dowodem nadania k. 27-28.

W okresie od maja do czerwca 2020r. po rozwiązaniu umowy o pracę w utrzymaniu pomagali K. S. rodzice. W tym czasie powód pobierał również zasiłek dla bezrobotnych. Począwszy od 19 października 2020r. powód rozpoczął prowadzenie działalności gospodarczej. Jako bezrobotny powód otrzymał dofinansowanie z Urzędu Pracy na prowadzenie działalności gospodarczej.

Dowód: wydruk z Ceidg k. 157; przesłuchanie powoda K. S. k. 158-158v. i k. 162.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo okazało się uzasadnione jedynie w niewielkiej części.

Powód wnosil o zasądzenie odszkodowania w kwocie 7800 zł wraz z odsetkami liczonymi od 12 maja 2020 r. w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn leżących po stronie pracodawcy oraz o zasądzenie wynagrodzenia za maj 2020 r. (dokładnie za okres od 1 maja do 10 maja 2020 r.) oraz o sprostowanie świadectwa pracy przez dodatkowe

wpisanie, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy za odszkodowaniem na podstawie art. 55 § 1 (1) K.p.

Zgodnie z 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. Z art. 80 zd. 1 k.p. wynika natomiast, że wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną.

Termin wypłaty wynagrodzenia reguluje art. 85 K.p., zgodnie z nim:

§ 1. Wypłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie.

§ 2. Wynagrodzenie za pracę płatne raz w miesiącu wypłaca się z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego.

§ 3. Jeżeli ustalony dzień wypłaty wynagrodzenia za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym.

§ 4. Składniki wynagrodzenia za pracę, przysługujące pracownikowi za okresy dłuższe niż jeden miesiąc, wypłaca się z dołu w terminach określonych w przepisach prawa pracy.

§ 5. Pracodawca, na żądanie pracownika, jest obowiązany udostępnić do wglądu dokumenty, na których podstawie zostało obliczone jego wynagrodzenie.

Stosownie do art. 55 K.p.:

§ 1. Pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli zostanie wydane orzeczenie lekarskie stwierdzające szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie pracownika, a pracodawca nie przeniesie go w terminie wskazanym w orzeczeniu lekarskim do innej pracy, odpowiedniej ze względu na stan jego zdrowia i kwalifikacje zawodowe.

§ 1¹. 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.

§ 2. Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Przepis art. 52 § 2 stosuje się odpowiednio.

§ 3. Rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn określonych w § 1 i 11 pociąga za sobą skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem umowy przez pracodawcę za wypowiedzeniem.

Zasady wydawania i prostowania świadectwa pracy wynikają z art. 97 K.p.

§ 1. W związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy w dniu, w którym następuje ustanie stosunku pracy, jeżeli nie zamierza nawiązać z nim kolejnego stosunku pracy w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy. Jeżeli z przyczyn obiektywnych wydanie świadectwa pracy pracownikowi albo osobie przez niego upoważnionej w tym terminie nie jest możliwe, pracodawca w ciągu 7 dni od dnia upływu tego terminu przesyła świadectwo pracy pracownikowi lub tej osobie za pośrednictwem operatora pocztowego w rozumieniu ustawy z dnia 23 listopada 2012 r. - Prawo pocztowe (Dz.U. z 2020 r. poz. 1041) albo doręcza je w inny sposób. Świadectwo pracy dotyczy okresu lub okresów zatrudnienia, za które dotychczas nie wydano świadectwa pracy.

§ 2. W świadectwie pracy należy podać informacje dotyczące okresu i rodzaju wykonywanej pracy, zajmowanych stanowisk, trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy, a także inne informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego. Ponadto w świadectwie pracy zamieszcza się wzmiankę o zajęciu wynagrodzenia za pracę w myśl przepisów o postępowaniu egzekucyjnym. Na żądanie pracownika w świadectwie pracy należy podać także informację o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz o uzyskanych kwalifikacjach.

§ 2¹. Pracownik może w ciągu 14 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 14 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy. W przypadku niezawiadomienia przez pracodawcę o odmowie sprostowania świadectwa pracy, żądanie sprostowania świadectwa pracy wnosi się do sądu pracy.

Szczegółowy zakres informacji umieszczanych przez pracodawcę w wystawianym pracownikowi świadectwie pracy wynika także z § 2 ust. 1 pkt 1-20 Rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy (Dz. U. z 2020 r., poz. 1862).

Powództwo podlegało uwzględnieniu w zakresie roszczenia o odsetki od wynagrodzenia za maj 2020 r., wypłaconego powodowi z opóźnieniem. Kwota należności głównej (wynagrodzenie za maj 2020 r.) została po wniesieniu pozwu zapłacona powodowi w dwóch ratach:

- w dniu 10 czerwca 2020 r. kwota 357,44 zł,
- w dniu 23 czerwca 2020 r. kwota 64,93 zł.

Kwota wynagrodzenia za pracę okres od 1-10 maja 2020 r. została zatem powodowi wypłacona w całości (422,37 zł netto, czyli 742,86 zł brutto), choć z opóźnieniem, gdyż terminem jego wypłaty był dzień ustania stosunku pracy, czyli dzień 10 maja 2020 r., co wynika z niekwestionowanego w tym zakresie przez stronę powodową świadectwa pracy (k. 26). Wobec zapłaty należności głównej oraz żądania zasądzenia odsetek od 12 maja 2020 r. i nie ograniczenia powództwa przez stronę powodową mimo zapłaty kwoty należności głównej, w pkt I wyroku zasądzone ustawowe odsetki za opóźnienie w zapłacie liczone od kwoty 742,86 zł za okres od 12 maja 2020 r. do 10 czerwca 2020 r., oraz od kwoty 114,37 zł za okres od 11 czerwca 2020 r. do 23 czerwca 2020 r. W konsekwencji orzeczono jak w punkcie I wyroku.

W pozostałym zakresie powództwo o zapłatę w zakresie pkt 2 pozwu – wynagrodzenia za okres 1-10 maja 2020 r. wobec jej zapłaty przez stronę pozwaną, podlegało oddaleniu. Fakt zapłaty należności głównej wynagrodzenia za maj 2020 r. został przez pozwaną wykazany poleceniami przelewu na rachunek bankowy powoda, a nadto przyznany przez powoda (k. 101-102, zeznania powoda k. 161v).

Oddaleniu podlegało również roszczenie z pkt 1 pozwu o zapłatę odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika, dochodzone w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, czyli co do kwoty 7800 zł.

Przyczyną rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 55 § 1¹ K.p. jest ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika. Przytoczony zwrot ustawowy stanowi klauzulę generalną, która każdorazowo wymaga skonkretyzowania w okolicznościach danej sprawy. Sąd Najwyższy stoi na stanowisku, które tutaj Sąd podziela, że przesłanką rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia ze względu na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika i uzyskania odszkodowania (art. 55 § 1¹ K.p) jest wina umyślna lub rażąco niedbalstwo pracodawcy. W konsekwencji, nie można mówić o ciężkim naruszeniu przez pracodawcę jego obowiązków, jeżeli jest ono niezawinione lub zawinione w niewielkim stopniu (wyr. SN z 4.4.2000 r., I PKN 516/99) oraz w przypadku gdy pracodawca dochował należytej staranności, przy uwzględnieniu zawodowego charakteru działalności pracodawcy (wyrok SN z 18.05.2017 r., II PK 119/16, OSP 2018, nr 9, poz. 92). Tylko uzasadnione rozwiązanie umowy o pracę na

podstawie art. 55 § 1¹ K.p, stanowi podstawę do uzyskania odszkodowania. Odszkodowanie z art. 55 § 1¹ K.p jest co prawda należne pracownikowi z mocy prawa, jeżeli rozwiązał on umowę o pracę w trybie natychmiastowym, ale taki tryb rozwiązania umowy o pracę musi być nadto uzasadniony ciężkim naruszeniem przez pracodawcę podstawowych obowiązków wynikających ze stosunku pracy. Jeżeli natomiast pracodawca nie zgadza się z podaną przez pracownika przyczyną rozwiązania umowy o pracę, może odmówić wypłaty odszkodowania. Wówczas pracownik dochodzący wypłaty odszkodowania na drodze sądowej musi wykazać, że pracodawca dopuścił się względem niego ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków. Udowodnienie tego faktu warunkuje zasądzenie odszkodowania, przy czym, nie ma znaczenia, czy pracodawca stojąc na stanowisku, że rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika nie było uzasadnione sam nie wniósł przeciwko pracownikowi powództwa o odszkodowanie (uchwała SN z 04.03.1999 r., III ZP 3/99, OSNAPiUS 1999, Nr 17, poz. 542).

Nie ulega wątpliwości, że opóźnienie w wypłacie wynagrodzenia pracownikowi stanowi naruszenie obowiązków pracodawcy. Jednak zgodnie z art. 55 § 1¹ K.p. naruszenie obowiązków wobec pracownika musi być ciężkie, zaś zdaniem sądu orzekającego w sprawie, okoliczności sprawy tego nie potwierdziły. W orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazuje się, że krótkotrwałe opóźnienie w wypłacie wynagrodzenia (na przykład dwu lub trzydniowe) będzie wprawdzie naruszeniem obowiązków pracodawcy, ale zasadniczo - nie musi przybierać postaci ciężkiej (Wyrok SN z 18.05.2017 r., II PK 119/16; postanowienie SN z 10.02.2021 r., I PSK 33/21). W uzasadnieniu pierwszego z przywołanych orzeczeń Sąd dokonał porównania krótkotrwałego opóźnienia w wypłacie wynagrodzenia ze spóźnianiem się pracownika do pracy lub jego nieprzybyciem do pracy z ważnych względów rodzinnych. Obowiązek przestrzegania czasu pracy jest bez wątpienia podstawowym obowiązkiem pracownika, ale sporadyczne, niewielkie spóźnienia nie są traktowane jako ciężkie naruszenie tego obowiązku; również usprawiedliwione nieprzybycie do pracy nie obliguje pracodawcy do rozwiązania stosunku pracy w trybie natychmiastowym. Z inną sytuacją mamy do czynienia wówczas gdy opóźnienia w wypłacie wynagrodzeń powtarzają się każdego miesiąca. Wtedy pracownik ma otwarty termin do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia przez okres miesiąca od dnia powzięcia wiadomości o ostatnim niewypłaceniu mu należnego wynagrodzenia (art. 55 § 2 w związku z art. 52 § 2 k.p.).

Oceniając okoliczności danej sprawy, sąd zważył, że opóźnienie w zapłacie wynagrodzenia za kwiecień 2020 r. było jednorazowe i incydentalne. Było spowodowane wyłącznie złą sytuacją finansową pozwanego pracodawcy, wynikającą z obiektywnych przyczyn zewnętrznych mających związek z wprowadzonym stanem epidemii, obostrzeniami, a dokładnie z zakazem i ograniczeniami w handlu, co było przyczyną radykalnego spadku obrotów pozwanego. Sytuacja gospodarcza, która miała miejsce w kwietniu i maju 2020 r. była porównywalna do siły wyższej w rozumieniu art. 435 § 1 Kodeksu cywilnego. W ocenie sądu ustalone okoliczności w jakich znalazł się pozwany pracodawca w kwietniu i maju 2020 r. (czyli na początku stanu epidemii) należy uznać za zdarzenie niezależne od niego, na które nie miał on wpływu i których nie mógł przewidzieć. W ustalonych okolicznościach sprawy – działania pozwanego należy oceniać jako obiektywnie prawidłowe i jedynie możliwe w zaistniałych warunkach. Pozwany pomimo obiektywnie bardzo trudnej sytuacji ekonomicznej wynikającej ze stanu epidemii, radykalnego spadku jego obrotów i dochodów nie zwolnił żadnego pracownika (zeznania M. H., k. 160; T. P. k. 160v, B. Z. (2) k. 161, przesłuchanie pozwanego k. 153). Stan epidemii i wprowadzone w marcu 2020 r. restrykcje i zakazy inni pracownicy pozwanego określili jako czas „paraliżu działalności firmy” (M. H., k. 160), „wielkiego chaosu” (T. P. k. 160), zaś kwiecień 2020 r. „najbardziej dramatycznym miesiącem w historii firmy” (B. Z. (1) k. 161). Z okoliczności sprawy wynika, że w marcu, kwietniu i maju salony sprzedaży pozwanego znajdujące się w centrach handlowych w zasadzie nie działały, centra handlowe były bowiem zamknięte, a nawet gdy zostały otwarte to tylko w ograniczonym zakresie, zaś światła na korytarzach były pogaszone wobec faktu, że sklepy z odzieżą były nieczynne. Powód tych ekstremalnie trudnych warunków zdawał się nie zauważać, a przynajmniej je bagatelizował uznając, że obowiązek pracodawcy terminowej wypłaty wynagrodzenia jest obowiązkiem absolutnym.

Zdaniem sądu krótkotrwałe opóźnienie w wypłacie wynagrodzenia za kwiecień 2020r. (opóźnienie trzydniowe) stanowiło naruszenie obowiązków pracodawcy, ale nie przybrało postaci ciężkiej. Co więcej, pracodawca w procesie przedstawił dowody, że dołożył wszelkich starań aby ochronić swoich pracowników przed skutkami epidemii i wprowadzonego zakazu handlu. Po pierwsze, pomimo gwałtownego spadku obrotów i dochodów pozwany, którego

dochody pochodzą sprzedaży usług nie zwolnił żadnego ze swoich pracowników (zeznania M. H., k. 160; T. P. k. 160v, B. Z. (2) k. 161, przesłuchanie pozwanego k. 153). Po drugie, podejmował skuteczne starania o pozyskanie publicznych środków pomocowych na wynagrodzenia dla pracowników, zaś po ich uzyskaniu niezwłocznie wypłacił zaległe wynagrodzenia (decyzja w sprawie umowy subwencji k. 65; dowody zapłaty k. 116-141). Po trzecie, jeszcze przed terminem wypłaty wynagrodzenia za kwiecień 2020 r., w dniu 8 maja 2020 r. wysłał wiadomość mailową do wszystkich swoich pracowników z informacją o kilkudniowym opóźnieniu w wypłacie wynagrodzenia, wyjaśniając przyczyny tego stanu rzeczy oraz przepraszając za zaistniałą sytuację (mail k. 19).

Nie do końca zrozumiała jest również postawa powoda, który mimo, że jak twierdzi był niedobrej sytuacji finansowej, gdyż zostało mu 4,18 zł na koncie, nie próbował po otrzymaniu maila skontaktować się telefonicznie ze swoim przełożonym T. P. prosząc o dokonanie choćby częściowej wypłaty wynagrodzenia, a poprzestał na wysłaniu o godz. 13.43 w piątek maila, z którego wynikało jedynie jego duże niezadowolenie. Powód musiał zdawać sobie zresztą sprawę z tego, że wysyłając maila do pracodawcy w piątek po południu, nie otrzyma odpowiedzi do poniedziałku, czyli kolejnego dnia roboczego, a mimo to w niedzielę wysłał rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia. Zresztą warto wskazać, że po otrzymaniu i odczytaniu maila od powoda, pozwany niezwłocznie przelał powodowi zaległe wynagrodzenie za kwiecień 2020 r. Nieprzekonujące były również twierdzenia powoda, o jego trudnej sytuacji finansowej w maju 2020 r., skoro zdecydował się radykalnie i natychmiast zakończyć stosunek pracy będący jego, jak twierdzi, podstawowym źródłem przychodów. Opóźnienie w wypłacie wynagrodzenia stanowiło przecież sytuację jednostkową (zdarzyło się po raz pierwszy) a ponadto pracodawca zapewnił, że dokona wypłaty tego wynagrodzenia, choć w ratach i z kilkudniowym opóźnieniem.

Oddaleniu podlegało także roszczenie powoda zawarte w pkt 3 pozwu o nakazanie pozwanemu sprostowanie świadectwa pracy poprzez wpisanie, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy za odszkodowaniem na podstawie art. 55 § 1¹ kodeksu pracy. Powód otrzymał świadectwo pracy od pracodawcy i zapoznał się z oświadczeniem pracodawcy w dniu 18 maja 2020 r., w tym bowiem dniu zostało mu ono doręczone, ale nie zwracał się do pracodawcy o jego sprostowanie. Powództwo podlegało oddaleniu z tego powodu, że powód nie wykazał aby zwracał się do pracodawcy z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy w powyższym zakresie, przed wytoczeniem powództwa. Jeżeli pracownik uważa, że wydane mu świadectwo pracy zawiera nieprawdziwe lub niepełne informacje, może wystąpić do pracodawcy, zgodnie z art. 97 § 2¹ K.p, o sprostowanie tego świadectwa. Z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracownik może wystąpić w ciągu 14 dni od dnia otrzymania świadectwa. Pouczenie w tej sprawie zostało zamieszczone w świadectwie pracy. Wystąpienie do sądu pracy o sprostowanie treści świadectwa pracy z pominięciem pracodawcy powoduje oddalenie powództwa. Niezależnie od powyższego uchybienia, zdaniem sądu wystawione przez pozwanego świadectwo pracy w zakresie pkt 4a jest prawidłowe. Pozwany wskazał bowiem w tym punkcie, że do stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania przez pracownika bez zachowania okresu wypowiedzenia (art. 55 KP). Żaden przepis nie nakazuje dopisywania nadto, że nastąpiło to z winy pracodawcy za odszkodowaniem.

Orzeczenie w przedmiocie rygoru natychmiastowej wykonalności znajduje oparcie w treści art. 477² § 1 k.p.c., w myśl którego zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia. Kwota zasądzonych odsetek z pewnością nie przekracza kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda, stąd sąd z urzędu nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności

Z:

(...)

(...)

(...)

(...)