

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 marca 2022 roku

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: sędzia Joanna Napiórkowska – Kasa

po rozpoznaniu w dniu 28 marca 2022 roku w Warszawie

na posiedzeniu niejawnym

sprawy z powództwa R. P.

przeciwko (...) sp. z o.o. z siedzibą w W.

o wynagrodzenie za pracę, wynagrodzenie chorobowe, odszkodowanie związane z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika z winy pracodawcy, odszkodowanie za niewydanie świadectwa pracy w terminie

1. zasądza na rzecz powoda R. P. od pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. następujące kwoty:

a. 6.927,75 zł (słownie: sześć tysięcy dziewięćset dwadzieścia siedem złotych 75/100) tytułem wynagrodzenia za pracę i wynagrodzenia chorobowego za styczeń 2018 roku wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 11 lutego 2018 roku do dnia zapłaty;

b. 4.832,24 zł (słownie: cztery tysiące osiemset trzydzieści dwa złote 24/100) tytułem wynagrodzenia chorobowego za luty 2018 roku wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 11 marca 2018 roku do dnia zapłaty;

c. 849,33 zł (słownie: osiemset czterdzieści dziewięć złotych 33/100) tytułem wynagrodzenia chorobowego za marzec 2018 roku wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 11 kwietnia 2018 roku do dnia zapłaty;

2. zasądza na rzecz powoda R. P. od pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. kwotę 3.161,34 zł (słownie: trzy tysiące sto sześćdziesiąt jeden złotych 34/100) tytułem odszkodowania związanego z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika z winy pracodawcy;

3. zasądza na rzecz powoda R. P. od pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. kwotę 10.161,34 zł (słownie: dziesięć tysięcy sto sześćdziesiąt jeden złotych 34/100) tytułem odszkodowania za niewydanie świadectwa pracy w terminie;

4. w pozostałym zakresie oddala powództwo;

5. zasądza na rzecz powoda R. P. od pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. kwotę 2.160,00 zł (słownie: dwa tysiące sto sześćdziesiąt złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

6. przyznaje ze Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie na rzecz kuratora pozwanej spółki – adwokata P. C. – kwotę 1.440,00 zł (słownie: jeden tysiąc czterysta czterdzieści złotych 00/100) tytułem wynagrodzenia za pełnienie funkcji kuratora;

7. nakazuje pobrać od pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. na rachunek Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie kwotę 1.296,60 zł (słownie: jeden tysiąc dwieście dziewięćdziesiąt sześć złotych 60/100) tytułem opłaty od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić;

8. nadaje wyrokowi w pkt 1, 2 i 3 rygor natychmiastowej wykonalności łącznie do kwoty 7.000,00 zł (słownie: siedem tysięcy złotych 00/100).

Sygn. akt VI P 347/18

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 7 maja 2018 roku (data prezentaty) powód R. P. wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej spółki (...) sp. z o.o. z siedzibą w Z. kwoty 14.000,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami tytułem niewypłaconego wynagrodzenia za pracę oraz kwoty 3.500,00 zł brutto tytułem odszkodowania z art. 55 § 1¹ KP.

W uzasadnieniu pozwu powód podał, że nie otrzymał od pozwanej spółki wynagrodzenia za pracę za styczeń, luty i część marca 2018 roku, wobec czego rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. W uzasadnieniu pozwu powód wskazał również, że pozwana nie wydała mu świadectwa pracy, wobec czego przysługuje mu roszczenie odszkodowawcze z tytułu niewydania tego świadectwa, dodając, że podejmowane przez niego próby znalezienia zatrudnienia nie doprowadzają do rezultatu.

Pismem procesowym z dnia 10 czerwca 2018 roku powód sprecyzował, że wnosi o zasądzenie na jego rzecz tytułem wynagrodzenia za pracę łącznie kwoty 14.000,00 zł netto, tytułem odszkodowania związanego z rozwiązaniem umowy o pracę kwoty 2.500,00 zł netto oraz tytułem odszkodowania za niewydanie w terminie świadectwa pracy kwoty 5.000,00 zł netto, wraz z odpowiednio liczonymi odsetkami ustawowymi.

(pozew – k. 1 – 2, pismo procesowe z dnia 10.06.2018r. - k. 10)

Nakazem zapłaty z dnia 20 czerwca 2018 roku, wydanym w postępowaniu upominawczym, Sąd nakazał pozwanej, aby zapłaciła na rzecz powoda żądane przez niego w pozwie kwoty w terminie dwóch tygodni od dnia doręczenia nakazu, albo w tym terminie wniosła sprzeciw.

(nakaz zapłaty z dnia 20.06.2018r. - k. 11)

Pozwana spółka wniosła sprzeciw od powyższego nakazu zapłaty, zaskarżając ten nakaz w całości oraz wnosząc o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu swego stanowiska pozwana podała, że stosunek pracy łączący ją z powodem w rzeczywistości ustał już wcześniej z dniem 6 marca 2018 roku, tego dnia bowiem rozwiązano z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia. Ponadto pozwana dodała, że wypłaciła powodowi całe należne mu wynagrodzenie za pracę.

(sprzeciw od nakazu zapłaty – k. 34 – 37)

Pismem procesowym z dnia 27 września 2018 roku powód sprecyzował powództwo, wnosząc o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej spółki kwoty 7.000,00 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lutego 2018 roku do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę za styczeń 2018 roku, kwoty 7.000,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 marca 2018 roku do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę za luty 2018 roku, kwoty 4.741,94 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 kwietnia 2018 roku do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę za okres od 1 marca 2018 roku do 21 marca 2018 roku, kwoty 3.161,34 zł brutto tytułem odszkodowania na podstawie art. 55 § 1¹ KP oraz kwoty 10.161,34 zł brutto tytułem odszkodowania za niewydanie w terminie świadectwa pracy.

(pismo procesowe z dnia 27.09.2018r. - k. 45 – 46)

Postanowieniem z dnia 14 stycznia 2020 roku Sąd ustanowił dla pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. na podstawie art. 69 § 1 KPC kuratora.

(postanowienie z dnia 14.01.2020r. - k. 128)

Pismem procesowym z dnia 23 października 2020 roku powód wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej spółki kosztów procesu według spisu kosztów w kwocie 1.900,00 zł.

(pismo procesowe z dnia 23.10.2020r. - k. 152 – 152 verte)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód R. P. był zatrudniony w pozwanej spółce (...) sp. z o.o. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 24 listopada 2017 roku, na stanowisku szefa kuchni, na pełen etat, za wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie 7.000,00 zł brutto.

(dowód: umowa o pracę – k. 4)

Powód nie otrzymał od pracodawcy wynagrodzenia za pracę za miesiące styczeń, luty i marzec 2018 roku. Dnia 21 marca 2018 roku powód przesłał pozwanej spółce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. Jako jego przyczynę powód podał niewypłacenie w terminie wynagrodzenia za pracę za miesiące styczeń i luty 2018 roku. Jednocześnie w treści rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia powód zgłosił żądanie wypłacenia mu odszkodowania w związku z rozwiązaniem tej umowy. Po przesłaniu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia przez powoda jego pracodawcy, powód otrzymał pod koniec marca pocztą rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia skierowane do niego przez pracodawcę. W wyniku niewypłacenia powodowi wynagrodzenia przez pracodawcę powód nie miał środków do życia, miał na utrzymaniu dziecko i żonę.

(dowód: rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia – k. 3, potwierdzenie nadania – k. 156, zeznania powoda R. P. – protokół rozprawy z dnia 20.10.2020r. od 00:21:58 do 00:56:57, zeznania świadka A. R. – protokół rozprawy z dnia 20.10.2020r. od 00:03:13 do 00:21:35)

Powód nie otrzymał od pracodawcy świadectwa pracy po rozwiązaniu umowy o pracę. Po zwolnieniu się z pracy w pozwanej spółce próbował zatrudnić się w innym miejscu, jednak potencjalny pracodawca, u którego był na rozmowie o pracę wymagał od niego świadectwa pracy. Ostatecznie powód znalazł pracę dopiero po około dwóch miesiącach od zwolnienia się z pracy w pozwanej spółce tj. w maju 2018 roku.

(dowód: zeznania powoda R. P. – protokół rozprawy z dnia 20.10.2020r. od 00:21:58 do 00:56:57)

Powód był nieprzerwanie niezdolny do pracy w okresie od 31 stycznia 2018 roku do 20 marca 2018 roku. Zwolnienie lekarskie na okres od 7 marca 2018 roku do 20 marca 2018 roku zostało mu wystawione dnia 6 marca 2018 roku, powód zaś przesłał je pocztą do pracodawcy dnia 12 marca 2018 roku.

(dowód: wydruk z systemu ZUS – k. 97 i 158, potwierdzenie nadania – k. 157)

Pozwana spółka w okresie pracy powoda zatrudniała poniżej 20 pracowników.

(dowód: zeznania świadka A. D. – protokół rozprawy z dnia 02.04.2019r. od 00:14:07 do 01:01:35)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o wskazane wyżej dowody z dokumentów, których wiarygodność nie została skutecznie zakwestionowana przez strony, a także w oparciu o zeznania powoda i świadków, różnie jednak oceniając ich wiarygodność.

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka A. D. w zakresie, w jakim świadek twierdzi, że powód miał przerwę w zwolnieniach lekarskich, co innego wynika bowiem z przedłożonego do akt sprawy wydruku z systemu ZUS. Nie są też wiarygodne zeznania świadka co do sposobu rozwiązania umowy o pracę z powodem, nie zostało bowiem udowodnione, że powód faktycznie był w pracy dnia 7 marca 2018 roku i zostało mu takie rozwiązanie umowy o pracę wręczone. Nie został w toku postępowania przesłuchany świadek A. Ś., który miał być rzekomo przy rozwiązaniu umowy o pracę, sama pozwana nie była w stanie podać jego adresu. Ponadto brak jest jakiegokolwiek innego

potwierdzenia wręczenia, czy przedstawienia tego rozwiązania umowy o pracę powodowi, wobec czego za wiarygodne należy uznać zeznania powoda, który przyznał, że otrzymał to oświadczenie, ale pocztą i to już po przesłaniu rozwiązania umowy o pracę z winy pracodawcy. Jednocześnie Sąd miał na uwadze, że świadek potwierdza otrzymanie od powoda oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z winy pracodawcy, chociaż świadek konsekwentnie twierdzi, że miało to miejsce już po rozwiązaniu umowy o pracę z pracownikiem z jego winy. Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka A. D. również w zakresie, w jakim świadek twierdzi, że wypłacił powodowi całe wynagrodzenie za pracę za styczeń i luty 2018 roku. Jest to bowiem sprzeczne z wersją przedstawioną przez powoda i potwierdzoną przez świadka A. R., ponadto Sąd miał na uwadze, że świadek powołał się na potwierdzenia wypłaty, które jednak zostały zakwestionowane przez powoda co do prawdziwości jego podpisów. Pozwana nie przedłożyła zaś oryginałów tych potwierdzeń, aby można było sprawdzić, czy faktycznie podpisy na nich zostały podrobione, co podważa ich wiarygodność. Gdyby bowiem faktycznie pozwana dysponowała oryginałami tych potwierdzeń i była przekonana o autentyczności podpisów powoda to powinna je przedłożyć do Sądu, bądź w postępowaniu karnym, które toczyło się w sprawie sfalszowania podpisów powoda. Jednak takie oryginały się nie znalazły, co w połączeniu z pozostałymi okolicznościami sprawy nakazuje uznać te potwierdzenia za niewiarygodne, a tym samym odmówić wiarygodności również zeznaniom świadka. Nie bez znaczenia dla oceny zeznań świadka jest też to, że w okresie, w którym doszło do rozwiązania umowy o pracę z powodem, a wcześniej w miesiącach, za które powodowi nie wypłacono wynagrodzenia, świadek był prezesem zarządu pozwanej spółki. Odnośnie kwestii wydania świadectwa pracy Sąd miał na uwadze, że świadek przyznał, że nie pamięta, czy w ogóle wysłał to świadectwo pracy. Sąd uznał zaś za wiarygodne zeznania świadka A. D. w zakresie, w jakim świadek twierdzi, że pozwana zatrudniała poniżej 20 osób, nie zostało to bowiem zakwestionowane przez powoda w toku postępowania.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadka A. R. w zakresie, w jakim świadek potwierdza nieterminową wypłatę wynagrodzenia za pracę w 2018 roku. Jest to bowiem zgodne z wersją przedstawioną przez powoda. Ponadto świadek potwierdza, że powód mówił mu, że także nie otrzymał wynagrodzenia za pracę. Nie są wiarygodne zeznania świadka co do tego, że powód miał otrzymać od pracodawcy świadectwo pracy, świadek bowiem dalej zeznaje, że świadectwo to było niezgodne z prawdą. Jednocześnie Sąd miał na uwadze, że gdyby faktycznie powód otrzymał takie świadectwo, wówczas niewątpliwie podniósłby roszczenie o jego sprostowanie, czego jednak nie zrobił. Sąd miał też na uwadze, że świadek wiedząc co do tych okoliczności miał od powoda, powód zaś w swych zeznaniach wyjaśnił, że mówił świadkowi, że otrzymał od pracodawcy niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, a nie świadectwo pracy. Wobec tego Sąd uznał, że w rzeczywistości chodziło o otrzymanie tego rozwiązania umowy o pracę, świadectwa pracy zaś powód nie otrzymał, co znajduje potwierdzenie w jego zeznaniach.

Odnośnie zeznań powoda R. P. Sąd uznał je za wiarygodne w całości, mając jednak na uwadze, że powód nie był w stanie w swych zeznaniach podać konkretnie kiedy i w jaki sposób dostarczył zwolnienie lekarskie za okres od 7 marca 2018 roku, wobec tego w tym zakresie Sąd oparł się na potwierdzeniu nadania z k. 157 akt sprawy. Sąd miał również na uwadze, że w aktach sprawy powód przedłożył potwierdzenie nadania przesyłki zawierającej jego oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, zaś kwestię nieregularnego i nieterminowego wypłacania mu wynagrodzenia za pracę potwierdził też świadek A. R.. Wobec niewiarygodności zeznań świadka A. D., Sąd dał wiarę powodowi co do okoliczności związanych z rozwiązaniem umowy o pracę, brakiem świadectwa pracy i niewypłaceniem wynagrodzenia za pracę.

Sąd nie uznał za wiarygodne kserokopii potwierdzenia wypłaty wynagrodzenia z k. 19 i 20, są one bowiem kwestionowane przez powoda, a jednocześnie pozwana nie przedłożyła ich oryginałów, co pozwoliłoby na sprawdzenie prawdziwości podpisów powoda. Nie jest też wiarygodne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z k. 27 akt sprawy co do daty jego sporządzenia oraz co do notatki, która się na nim, znajduje - według której powód miał dnia 6 marca 2018 roku nie zgodzić się na przyjęcie tego oświadczenia. Sąd miał bowiem na uwadze, że w toku postępowania pozwana nie zdołała wykazać, że powód dnia 6 marca 2018 roku miał być w siedzibie pracodawcy, bądź w miejscu pracy. Tego dnia powód zaś miał wystawione zwolnienie lekarskie, które dostarczył pozwanej pocztą, wysyłając przesyłkę dopiero dnia 12 marca 2018 roku. Jednocześnie pozwana nie była w stanie podać adresu świadka, który miał rzekomo potwierdzić fakt wręczenia powodowi rozwiązania umowy

o pracę. Wobec powyższego, a także wobec stanowiska powoda, Sąd odmówił wiarygodności kserokopii dokumentu z k. 27 akt sprawy w zakresie wyżej wskazanym.

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie są roszczenia powoda o wynagrodzenie za pracę, odszkodowanie związane z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy oraz o odszkodowanie za niewydanie w terminie świadectwa pracy.

W pierwszej kolejności Sąd zajmie się roszczeniem o zasądzenie wynagrodzenia za pracę za miesiące styczeń i luty oraz część marca 2018 roku. W toku postępowania Sąd ustalił, że faktycznie powód nie otrzymał wynagrodzenia za pracę za wskazane wyżej okresy. Zgodnie z art. 80 KP wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. Z ustaleń Sądu wynika, że powód w styczniu 2018 roku pracował od początku tego miesiąca do dnia 30 stycznia 2018 roku, od dnia 31 stycznia 2018 roku przebywał na zwolnieniu lekarskim do dnia 20 marca 2018 roku. Zgodnie z art. 92 § 1 pkt 1 KP za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownikowi przysługuje prawo do 80% wynagrodzenia za pracę. W niniejszej sprawie nie zostało wykazane, aby przepisy wewnętrzne pracodawcy przewidywały wyższe wynagrodzenie powoda za czas jego niezdolności do pracy, stąd też należy przyjąć kodeksową regułę. Jednocześnie Sąd miał na uwadze, że gdyby niezdolność do pracy była wynikiem wypadku przy pracy, wówczas powód zachowałby prawo do 100% wynagrodzenia za pracę. W toku postępowania świadek A. R. zeznał, że powód poszedł na zwolnienie lekarskie po tym jak podniósł coś ciężkiego w pracy i rozbił go kręgosłup. Wobec tego hipotetycznie, zdarzenie to mogło spowodować niezdolność powoda do pracy i stanowić wypadek przy pracy. Powód jednak nie wnosił o ustalenie, że to zdarzenie było wypadkiem przy pracy, nie przedłożył też żadnych dowodów mających to potwierdzać, w szczególności protokołu powypadkowego, bądź odpowiedniej decyzji ZUS. Wobec tego Sąd uznał, że za okres od 1 do 30 stycznia 2018 roku powód zachowuje prawo do pełnego wynagrodzenia za pracę, zaś za okres od dnia 31 stycznia 2018 roku już tylko do 80% wynagrodzenia chorobowego. Jednocześnie Sąd miał na uwadze, że wynagrodzenie chorobowe przysługuje za 33 dni kalendarzowe. Licząc od dnia 31 stycznia 2018 roku wynagrodzenie chorobowe przysługiwało powodowi do dnia 4 marca 2018 roku łącznie. Należy zaznaczyć, że chodzi tu o dni kalendarzowe, a nie dni robocze, jak to wyraźnie wskazał ustawodawca. Wobec tego pozwana odpowiada za wypłacenie wynagrodzenia powodowi za okres od 1 stycznia 2018 roku do 4 marca 2018 roku, z tym, że w okresie od 31 stycznia 2018 roku do 4 marca 2018 roku jest to wynagrodzenie chorobowe. Jednocześnie za okres od 4 marca do 21 marca 2018 roku powód nie zachowuje prawa do wynagrodzenia chorobowego. Po 33 dniu choroby zamiast tego wynagrodzenia powód powinien bowiem otrzymać zasiłek chorobowy, wypłacany na podstawie przepisów ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t.j. - Dz. U. z 2020r., poz. 870; dalej też jako: ustawa zasiłkowa). Zgodnie z art. 61 ust. 1 tej ustawy prawo do zasiłków określonych w ustawie i ich wysokość ustalają oraz zasiłki te wypłacają płatnicy składek na ubezpieczenie chorobowe, którzy zgłaszają do ubezpieczenia chorobowego powyżej 20 ubezpieczonych, a w pozostałych przypadkach ZUS. W niniejszej sprawie nie zostało wykazane, aby pozwana zgłosiła do ubezpieczenia chorobowego powyżej 20 osób, wobec czego zasiłek chorobowy powodowi powinien być wypłacony przez ZUS, a nie przez pozwaną.

Wobec powyższego należy obliczyć wysokość wynagrodzenia za pracę oraz wynagrodzenia chorobowego należnego powodowi za okres od 1 stycznia 2018 roku do 4 marca 2018 roku. Jeśli chodzi o wynagrodzenie za okres od 1 do 30 stycznia 2018 roku to Sąd miał na uwadze, że należy je obliczyć za część miesiąca. Sposób tego obliczenia jest następujący: wynagrodzenie określone stawką miesięczną w stałej wysokości za pełny miesiąc należy podzielić przez 30 (bez względu na liczbę dni miesiąca), otrzymaną kwotę pomnożyć przez liczbę dni choroby wynikającą ze zwolnienia lekarskiego, otrzymaną kwotę odjąć od wynagrodzenia przysługującego za cały miesiąc.

Odnośnie wynagrodzenia chorobowego, należy zastosować przepisy z ustawy zasiłkowej, którą wcześniej przywołano, a konkretnie jej art. 3 pkt 3 oraz art. 36 i nast. Z powyższych regulacji wynika, że wynagrodzenie powoda należy pomniejszyć o kwotę potrąconych przez pracodawcę składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe oraz

ubezpieczenie chorobowe, czyli o 13,71%. Skoro powód zarabiał 7.000,00 zł brutto, to 13,71% z tej kwoty stanowi 959,70 zł. Po pomniejszeniu otrzymano kwotę 6.040,30 zł brutto jako podstawę wymiaru zasiłku.

Ostatecznie powodowi należy się tytułem wynagrodzenia za pracę, w tym wynagrodzenia chorobowego, za styczeń 2018 roku kwota 6.927,75 zł brutto. Kwota ta powinna być wypłacona maksymalnie do 10 dnia kolejnego miesiąca, wobec czego jest ona wymagalna z dniem 10 lutego 2018 roku. Powód domagał się zaś odsetek liczonych od dnia 11 lutego 2018 roku, a więc od dnia następnego po dniu wymagalności, wobec czego przyznano te odsetki zgodnie z żądaniem pozwu. Jednocześnie Sąd oddalił powództwo w zakresie roszczenia o wynagrodzenie za styczeń 2018 roku w kwocie przenoszącej wyżej wskazaną.

Odnośnie lutego 2018 roku, to za cały ten miesiąc powód zachowuje prawo do wynagrodzenia chorobowego. Jak już wcześniej wskazano podstawą wynagrodzenia chorobowego jest kwota 6.040,30 zł brutto, zaś 80% z tej kwoty daje 4.832,24 zł brutto. Taka jest więc kwota wynagrodzenia chorobowego należnego powodowi za luty 2018 roku. Sąd zasądził tę kwotę wraz z odsetkami liczonymi od dnia 11 marca 2018 roku do dnia zapłaty, oddalając powództwo w zakresie roszczenia o wynagrodzenie za luty 2018 roku w kwocie przenoszącej wyżej wskazaną.

Z kolei w marcu 2018 roku, jak już wcześniej wskazano, powód również zachowuje prawo do wynagrodzenia chorobowego jedynie za okres zwolnienia lekarskiego do kwoty 849,33 zł brutto. Kwotę tę Sąd zasądził wraz z odsetkami liczonymi od dnia 11 kwietnia 2018 roku do dnia zapłaty, oddalając powództwo w zakresie roszczenia o wynagrodzenie za marzec 2018 roku w kwocie przenoszącej wyżej wskazaną.

W tym miejscu należy przejść do kolejnego roszczenia podniesionego przez powoda, czyli do roszczenia o odszkodowanie związane z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. Podstawą dla tego roszczenia jest regulacja z art. 55 § 1¹ KP, zgodnie z którą pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie bez wypowiedzenia także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Dla zasadności roszczenia powoda powinien on więc wykazać, że pracodawca dopuścił się wobec niego ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków. Z treści oświadczenia powoda o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia wynika, że jako jego przyczynę podał on niewypłacenie wynagrodzenia za styczeń i luty 2018 roku. Jak już wyżej wskazano powód faktycznie powinien otrzymać wynagrodzenie za pracę oraz wynagrodzenie chorobowe za te miesiące. Jednocześnie z ustaleń poczynionych przez Sąd wynika, że powód nie otrzymał takiego wynagrodzenia od pozwanej spółki. Termin wypłaty wynagrodzenia za styczeń mijał z dniem 10 lutego 2018 roku, a termin wypłaty wynagrodzenia za luty mijał z dniem 11 marca 2018 roku. Tymczasem powód oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę wysłał do pracodawcy z dniem 21 marca 2018 roku, a więc wówczas, gdy pracodawca pozostawał w zwłoce z wynagrodzeniem zarówno za styczeń 2018 roku, jak i za luty 2018 roku. Wobec powyższego przyczyna wskazana w oświadczeniu powoda jest prawdziwa. Niewątpliwie wypłacanie wynagrodzenia za pracę jest również jednym z podstawowych obowiązków pracodawcy względem pracownika, co znajduje potwierdzenie w art. 94 pkt 5 KP. Jednocześnie niewypłacenie wynagrodzenia za dwa miesiące zagraża także interesom powoda, sam powód w zeznaniach przyznał, że firma pozostawiła go bez środków do życia, a miał na utrzymaniu żonę i dziecko. Pozwana też w żaden sposób nie wytłumaczyła się z niewypłacenia wynagrodzenia w terminie, co oznacza, że należy jej przypisać winę umyślną, wiedziała bowiem, że powinna wypłacić powodowi wynagrodzenie, a mimo to bez żadnych uzasadnionych powodów, zaniechała wykonania tego obowiązku. Jak wskazuje się w orzecznictwie pracodawca, który nie wypłaca pracownikowi w terminie całości wynagrodzenia, ciężko narusza swój podstawowy obowiązek z winy umyślnej, choćby z przyczyn niezawinionych nie uzyskał środków finansowych na wynagrodzenia (wyrok SN z dnia 4 kwietnia 2000 roku, sygn. akt I PKN 516/99). W nowszym orzecznictwie zliberalizowano nieco tę kwestię, dopuszczając brak ciężkiego naruszenia w sytuacji, gdy nie jest wypłacana jedynie część wynagrodzenia za pracę. W tym duchu wypowiedział się SN w wyroku z dnia 21 czerwca 2017 roku, sygn. akt II PK 198/16, twierdząc, że ocena "ciężkości" naruszenia przez pracodawcę terminowej wypłaty wynagrodzenia na rzecz pracownika zależy, 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. W

niniejszej jednak sprawie powód nie otrzymał w ogóle wynagrodzenia za pracę i wynagrodzenia chorobowego za dwa pełne miesiące, ponadto stanowiło to zagrożenie dla jego istotnego interesu. Reasumując, Sąd uznał, że pozwana spółka dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków względem pracownika, a zatem roszczenie powoda jest zasadne. Co do wysokości odszkodowania, Sąd miał na uwadze, że okres wypowiedzenia w przypadku powoda wynosił 2 tygodnie, a więc tytułem odszkodowania przysługuje mu kwota 3.500,00 zł brutto, czyli połowa z kwoty wynagrodzenia miesięcznego ustalonego na 7.000,00 zł brutto. Sąd miał na uwadze, że powód domagał się z tego tytułu kwoty 3.161,34 zł brutto, wobec czego, mając na uwadze art. 321 § 1 KPC, Sąd zasądził na rzecz powoda żadaną przez niego kwotę.

W tym miejscu należy odnieść się do argumentacji pozwanej, która twierdziła, że umowa o pracę została rozwiązana przez pracodawcę w trybie bez wypowiedzenia z winy samego powoda. W toku postępowania pozwana nie zdołała jednak udowodnić, aby przedstawiła takie oświadczenie powodowi przed rozwiązaniem przez niego samego stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. Powód zeznał, że otrzymał rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę, jednak było to już po przesłaniu przez niego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z winy pracodawcy, pod koniec marca 2018 roku. W ocenie Sądu kolejność zdarzeń, a także postawa strony pozwanej w toku postępowania, oceniane przez pryzmat doświadczenia życiowego każą uznać, że pozwana sporządziła oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodem dopiero po otrzymaniu, nadanej dnia 21 marca 2018 roku, przesyłki o rozwiązaniu tej umowy bez wypowiedzenia przez powoda. Tym samym należy uznać, że do rozwiązania umowy o pracę doszło w drodze oświadczenia powoda w trybie art. 55 § 1¹ KP.

Ostatnim roszczeniem powoda jest roszczenie o odszkodowanie z tytułu niewydania w terminie świadectwa pracy. Zgodnie z art. 99 § 1 KP pracownikowi przysługuje roszczenie o naprawienie szkody wyrządzonej przez pracodawcę wskutek niewydania w terminie świadectwa pracy. Zgodnie zaś z § 2 odszkodowanie to przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy z tego powodu, nie dłuższy jednak niż 6 tygodni. W niniejszej sprawie Sąd ustalił, że pracodawca w ogóle nie wydał powodowi świadectwa pracy. Jednocześnie powód w związku z tym nie mógł znaleźć pracy. Poszukiwania nowego zatrudnienia zajęły mu około 2 miesiące, czyli 8 tygodni i znalazł nową pracę dopiero w maju 2018 roku. Wobec tego Sąd uznał, że spełnione są wszystkie przesłanki roszczenia odszkodowawczego, okres pozostawania bez pracy prawdopodobnie nieznacznie przekraczał 6 tygodni, skoro bowiem powód rozwiązał umowę o pracę pod koniec marca 2018 roku, a pracę znalazł w maju 2018 roku, po około dwóch miesiącach poszukiwań. Oznacza to, że nowe zatrudnienie powód podjął w drugiej połowie maja 2018 roku. Do tego czasu minęło już 6 tygodni. Wobec tego zasadnym jest żądanie przez powoda odszkodowania w maksymalnej wysokości, czyli za 6 tygodni pozostawania bez pracy. Odszkodowanie to jest powiązane z wysokością wynagrodzenia za pracę powoda, które wynosiło 7.000,00 zł brutto. Wobec tego wynagrodzenie za 6 tygodni, czyli za 1,5 miesiąca, wyniesie 10.500,00 zł brutto. Sąd miał jednak na uwadze, że powód domagał się z tytułu tego odszkodowania kwoty 10.161,34 zł brutto, wobec czego, mając na uwadze art. 321 § 1 KPC, Sąd zasądził na rzecz powoda żadaną przez niego kwotę.

Mając na uwadze powyższe, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

W kwestii kosztów postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 98 i 109 KPC. Sąd miał na uwadze, że zgodnie ze spisem kosztów z k. 212 akt sprawy powód poniósł łącznie koszty w wysokości 2.700,00 zł brutto tytułem wynagrodzenia dla pełnomocnika procesowego. Zgodnie z art. 98 § 3 KPC do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez adwokata zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego adwokata, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez sąd osobistego stawiennictwa strony. Wobec tego art. 98 § 3 KPC limituje wysokość przyznanego wynagrodzenia do wysokości stawki opłat określonych w odrębnych przepisach. Tymi przepisami są uregulowania zawarte w rozporządzeniu Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015r., poz. 1800, ze zm.). Zgodnie z tym rozporządzeniem stawka minimalna w niniejszej sprawie będzie obliczana od wartości łącznej dochodzonych roszczeń pieniężnych, czyli od kwoty 32.064,62 zł brutto. Stawka ta wyniesie 3.600,00 zł, zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 2 tego rozporządzenia. Sąd miał na uwadze, że kwota, której domagał się powód na podstawie spisu kosztów mieści

się w granicach zakreślonych przez rozporządzenie. Jednak należy zauważyć, że choć powód domagał się zasądzenia łącznie kwoty 32.064,62 zł brutto, to ostatecznie Sąd zasądził na jego rzecz kwotę łącznie 25.932,00 zł brutto, oddalając powództwo w pozostałym zakresie. Oznacza to, że powód wygrał sprawę w 80%, wobec czego należy mu się 80% żądanych przez niego w spisie kosztów procesu. Tym samym Sąd zasądził na rzecz powoda od pozwanej spółki kwotę 2.160,00 zł brutto (80% z 2.700,00 zł brutto) tytułem zwrotu kosztów procesu.

W przedmiocie kosztów kuratora procesowego Sąd orzekł na podstawie § 1 ust. 1 i 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 9 marca 2018 roku w sprawie określenia wysokości wynagrodzenia i zwrotu wydatków poniesionych przez kuratorów ustanowionych dla strony w sprawie cywilnej (Dz. U. z 2018r., poz. 536), przyznając na rzecz kuratora kwotę 1.440,00 zł, stanowiącą 40% z kwoty 3.600,00 zł, czyli stawki minimalnej obliczanej na podstawie § 9 ust. 1 pkt 2 wskazanego wyżej rozporządzenia.

Na podstawie art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych Sąd nakazał również pobrać od pozwanej spółki na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1.296,60 zł liczoną jako 5% od ostatecznie zasądzonej na rzecz powoda kwoty, tytułem opłaty od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić.

Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda, tj. do kwoty 7.000,00 zł, na podst. art. 477² § 1 KPC.