

**Sygn. akt VI P 454/20**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 stycznia 2022 roku.

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

Przewodniczący sędzia Przemysław Chrzanowski

Protokolant -

po rozpoznaniu w dniu 10 stycznia 2022 roku w Warszawie

na posiedzeniu niejawnym

sprawy z powództwa A. Z.

przeciwko (...) Sp. k. w W.

o zapłatę odszkodowania w kwocie 7.795 złotych za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w wysokości wynagrodzenia za jeden miesiąc, odpłaty pieniężnej w kwocie 15.590 złotych z tytułu zwolnień grupowych w wysokości wynagrodzenia za dwa miesiące, wynagrodzenia w kwocie 4.677 złotych tytułem wyrównania wynagrodzenia

1. oddała powództwo,
2. zasądza od A. Z. na rzecz (...) Sp. k. w W. kwotę 2.700 zł (dwa tysiące siedemset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt VI P 454/20

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 19 listopada 2020 roku (data nadania w UP) A. Z. wniósł o zasądzenie od (...) Sp. k. w W. odszkodowania w kwocie 23.383,00 zł oraz odpłaty pieniężnej wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty i kosztów procesu.

W uzasadnieniu A. Z. podał, że przebywał z rodziną na kwarantannie od 4 do 29 października 2020 roku. W związku z tym nie był w stanie odebrać przesyłki z, jak podejrzewał, rozwiązaniem umowy o pracę. Jedyne może odnieść się do zasłyszanych przyczyn rozwiązania z nim umowy o pracę. Wskazał, że pracował od marca 2020 roku w trybie zdalnym, ponadto powód była osobą z grupy ryzyka ze względu na schorzenia i otrzymał zgodę na pracę zdalną od członka zarządu komplementariusza. Ponadto wskazał, że rzeczywistą przyczyną rozwiązania z nim umowy o pracę była próba obejścia regulacji dotyczących zwolnień grupowych. Pozwana spółka miała zostać przejęta przez spółkę (...) S.A. Powód uzyskał informację, że w strukturach tej spółki jego stanowisko pracy nie jest przewidziane, jak i dział którym kierował.

**(pozew – k. 1-6)**

W dniu 1 grudnia 2020 roku Sąd wydał nakaz zapłaty w postępowaniu upominawczym, w którym uwzględnił roszczenia powoda dochodzone pozwem.

***(nakaz zapłaty – k. 29)***

Pozwany od powyższego nakazu zapłaty wniósł sprzeciw. Jednocześnie wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu strona pozwana podała, że powód przekroczył termin do złożenia pozwu. Wskazano, że powód odebrał dostarczone mu kurierem oświadczenie pracodawcy 14 października 2020 roku. Jednocześnie zostało ono wysłane Poczta Polska oraz kurierem (...). Dodatkowo 14 października 2020 roku członek zarządu komplementariusza wysłała do powoda wiadomość mail na adres służbowy, z którego powód korzystał przy wykonywaniu obowiązków, podpisane elektronicznie rozwiązanie umowy o pracę oraz o tym, że przesyłka kurierska została przez niego odebrana. Pozew powinien być złożony do dnia 3 listopada 2020 roku, aby uznać, że jest złożony w terminie.

Odnośnie zasadności samego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia pozwany pracodawca wskazał, że w okresie od 17 września 2020 roku do 2 października 2020 roku powód był nieobecny w pracy w sposób nieusprawiedliwiony. Powód był zobowiązany do wykonywania pracy w siedzibie spółki. Od połowy marca 2020 roku powód pracował zdalnie ze względu na sytuację epidemiologiczną. Dostał warunkową zgodę na pracę zdalną w miejscu zamieszkania. W dniu 17 września 2020 roku - ze względu na potrzeby - została mu cofnięta ta zgoda i zobowiązany był do powrotu do pracy w siedzibie spółki. Nieobecność powoda w pracy powodowała znaczną dezorganizację pracy, konieczność angażowania innych pracowników w wykonywanie obowiązków za powoda.

***(sprzeciw – k. 33-41)***

Pismem z dnia 6 września 2021 roku powód sprecyzował żądanie pozwu wnosząc o zasądzenie od pozwanej spółki:

- 1) kwoty 7.795 zł tytułem odszkodowania za czas pozostania bez pracy za okres od listopada do grudnia 2020 roku,
- 2) kwoty 15.590 zł tytułem odprawy pieniężnej z tytułu zwolnień grupowych jako dwumiesięcznego wynagrodzenia powoda oraz
- 3) kwoty 4.677 zł tytułem wynagrodzenia za trzy miesiące wyrównującego obniżone o 20% wynagrodzenie zasadnicze w oparciu o przepisy regulujące pracę w okresie Covid-19 i zawarte porozumienie między pracownikami a zakładem pracy, przy czym obniżenie miało podlegać zarówno wynagrodzenie jak i wymiar czasu pracy. Pozwana obniżyła wynagrodzenie powodowi zobowiązując do świadczenia pracy w pełnym wymiarze czasu pracy.
- 4) ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w nieokreślonej w polskich złotych kwocie.

***(pismo procesowe z dnia 6 września 2021 roku – k. 192-192v)***

Postanowieniem z dnia 23 grudnia 2021 roku Sąd wyłączył do odrębnego rozpoznania z niniejszej sprawy roszczenie o ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

***(postanowienie – k. 218)***

**Sąd ustalił, co następuje:**

Powód został zatrudniony w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę od dnia 26 listopada 2018 roku na czas nieokreślony z terminem rozpoczęcia pracy od 14 grudnia 2018 roku na stanowisku specjalisty do spraw zakupów na pełen etat. Miejscem wykonywania pracy określonym w umowie była siedziba pracodawcy ul. (...) (...) (...) W., jak również inne miejsca w uzasadnionych przypadkach wskazane przez pracodawcę zgodnie z jego aktualnymi potrzebami. Strony określiły wynagrodzenia na kwotę 7.795 zł brutto miesięcznie.

***(umowa o pracę - k. 43-50; zaświadczenie – k. 137)***

Powód jest osobą chorą na astmę i alergiczny nieżyt nosa. Otrzymał zalecenie od swojego lekarza, że uwagi na problemy zdrowotne w sytuacji epidemiologicznej koronawirusa wskazana jest większa ochrona, ograniczenie kontaktów z ludźmi i praca zdalna.

Powód nie uzyskał w czasie pracy u pozwanej żadnego orzeczenia lekarza medycyny pracy lub innego lekarza orzecznika nakazującego konieczność pracy w formie zdalnej i niepojawianie się w siedzibie pozwanej ze względu na konieczność unikania kontaktów z innymi osobami przez cały okres pandemii COVID-19.

***(zaświadczenie lekarskie – k. 16-17; zeznania W. G. – k. 202, zeznania świadka A. S. – k. 176)***

W dniach od 12 października 2020 roku do 23 października 2020 roku powód otrzymał zwolnienie lekarskie. Zaświadczenie lekarskie zostało wystawione w dniu 14 października 2020 roku.

***(ZUS ZLA – k. 74)***

W dniach 24, 25 i 29 września 2020 roku powód przebywał na urlopie wypoczynkowym – urlopie na żądanie.

***(lista obecności w pracy – k. 75)***

W dniach od 4 października 2020 roku do 29 października 2020 roku powód przebywał na kwarantannie w związku z Covid-19. Kwarantannę odbywał pod adresem ul. (...) w O.. Taki adres był podany m.in. pracodawcy.

***(zaświadczenie – k. 159; zeznania powoda A. Z. – k. 201)***

Powód miał udzieloną od połowy marca 2020 roku zgodę na pracę zdalną w miejscu zamieszkania. Taką zgodę mieli udzieloną również inni pracownicy strony pozwanej.

W połowie września 2020 roku zaczynał się okres szczytowy zamówień realizowanych przez spółkę. Trwał on do listopada 2020 roku. W. G. jako przełożona powoda i członek zarządu komplementariusza pozwanej informowała pracowników pozwanej pracujących zdalnie, w tym powoda, mailowo o tym, że od 17 września 2020 roku wszyscy wracają do wyłącznej pracy stacjonarnej w biurze. Wysyłała w tym zakresie maile m. in. 16, 21, 28 września 2020 roku. Maile były kierowane również do powoda.

Po otrzymaniu maili od W. G. powód próbował uzyskać dalszą zgodę na pracę zdalną. W odpowiedzi na to W. G. nie wyraziła takiej zgody i pottrzymała swoją decyzję o konieczności powrotu do miejsca pracy. Powód nie wykonał wydanego mu polecenia powrotu do pracy w siedzibie spółki stacjonarnie.

W korespondencji dotyczącej konieczności wykonywania pracy zdalnej po 17 września 2020 roku powód powoływał się na ww. zaświadczenie lekarskie. W. G. podtrzymała stanowisko, że niewiążąca jest dla pracodawcy opinia jego lekarza, ponieważ praca zdalna pracowników, w tym powoda, we wcześniejszym okresie odbyła się niezależnie od tej opinii lekarza.

Powodowi nie została udzielona zgoda na dalszą pracę zdalną od dnia 17 września 2020 roku.

Konieczność stawiennictwa pracowników w pracy, w tym powoda, wynikała z tego, że spółka wchodziła w sezon największej aktywności - tzw. wysoki sezon. Obecność wszystkich pracowników w biurze była niezbędna z powodu konieczności bieżącego optymalizowania procesów.

***(wiadomości mail – k. 76-81v; zeznania świadka P. M. – k. 179, zeznania świadka M. R. (1) – k. 179, zeznania świadka J. S. – k. 179-180, zeznania świadka E. K. – k. 180, zeznania świadka J. M. – k. 180-181, zeznania świadka Ł. T. – k. 181, zeznania powoda A. Z. – k. 201)***

W okresie kiedy powód pracował zdalnie nie występowały żadne problemy z kontaktem z powodem. W związku z pracą zdalną powoda w miejscu zamieszkania (zamiast z biura pozwanej spółki) nie było żadnych opóźnień w realizacji zadań

przez powoda. Żaden z pracowników pozwanej nie musiał wykonywać zadań za powoda w okresie kiedy pracował zdalnie. Nie wykonywano za powoda wysyłania maili, realizacji zamówień. Wykonywał w tym okresie swoje obowiązki poprawnie. Nie informowano powoda o tym jakoby ze względu na niewystarczającą jakość pracy lub trudności w komunikacji ma wrócić i świadczyć pracę z biura, zamiast zdanie.

**(zeznania świadka T. B. – k. 175, zeznania świadka A. G. (1) – k. 175-176, zeznania świadka P. S. – k. 176, zeznania świadka P. W. – k. 176-177, zeznania świadka M. W. – k. 177, zeznania świadka I. M. – k. 177, zeznania świadka J. O. – k. 177-178, zeznania świadka A. G. (2) – k. 178-179, zeznania świadka P. M. – k. 179, zeznania świadka M. R. (1) – k. 179, zeznania świadka J. S. – k. 179-180, zeznania świadka J. M. – k. 180-181)**

Pismem datowanym na dzień 12 października 2020 roku pozwana spółka rozwiązała z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika zwartą w dniu 26 listopada 2018 roku na czas nieokreślony.

W zakresie przyczyny wskazała ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych na stanowisku specjalisty ds. zakupów:

1. Nieusprawiedliwiona nieobecność w miejscu świadczenia pracy, tj. w siedzibie pracodawcy przy ul. (...) w W. w dnia od 17 września 2020 roku do 2 października (kiedy to powód został objęty kwarantanną z powodu Covid-19, z wyłączeniem dni 22, 23, 29 września 2020 roku oraz 1 października 2020 roku kiedy to przybywał na urlopie wypoczynkowym na żądanie), pomimo wyraźnego polecenia służbowego pracodawcy powrotu do miejsca pracy z pracy zdalnej.

W związku z pojawieniem się w Polsce wirusa COVID-19 i wprowadzeniem na terminie Polski tzw. lockdownu, powód dostał warunkową zgodę na pracę zdalną w miejscu swojego zamieszkania w ramach procesu wydawania takich zgód niektórym pracownikom od połowy marca 2020 roku. W perspektywie praca zdalna, a w szczególności przed i w trakcie sezonu, nie jest odpowiednia i wystarczająco efektywna przypadku zakładu produkcyjnego, jakim jest spółka. Od 17 września 2020 roku pracodawca zdecydował, że wszyscy pracownicy pracujący zdalnie mają obowiązek powrotu do zakładu pracy (co było komunikowane w mailach z 8, 16, 21 i 28 września 2020 roku). Pomimo polecenia służbowego w formie mailowej i telefonicznej, powód nie stawiał się w miejscu pracy od 17 września 2020 roku i dniach kolejnych. Brak stawienia się w pracy, wyraźna odmowa pracy w miejscu siedziby pracodawcy i brak podporządkowania się poleceniom służbowym stanowi o umyślnym naruszeniu podstawowych obowiązków pracowniczych.

2. Dezorganizacja zakładu pracy w związku z nieobecnością powoda w zakładzie pracy.

W związku notoryczną nieobecnością powoda w zakładzie pracy pomimo nakazu powrotu do biura od 17 września 2020 roku, tj. rozpoczęcia corocznego szczytu liczby zamówień i produkcji (tzw. sezon) inni pracownicy nie mogli szybko skonsultować z powodem potrzeb osobiście odnośnie pracy w zakresie produktów niezbędnych do zakupienia oraz omówić szczegółów poszczególnych zamówień. Nieobecność powoda powodowała znaczne absorbowanie innych pracowników koniecznością pisania maili i dzwonienia do powoda, co powodowało mniejszą ilość czasu na realizację swoich podstawowych obowiązków i dezorganizowało im pracę, co groziło utratą czasu m.in. na wydłużenie realizacji zamówień ze szkodą dla pracodawcy, albowiem nieterminowe realizowanie zamówienia może powodować odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy. Co więcej, przez swoją nieobecność w siedzibie pracodawcy, powód nie brał udziału w narach, gdzie jego obecność, zwłaszcza w szczycie sezonu jest niezbędna, a część obowiązków (np. praca z dokumentami dotyczącymi pracy powoda) musiała zostać wykonana przez innych pracowników.

Wyżej wymienione naruszenia spowodowały dezorganizację pracy w zakładzie pracy, naruszenie dyscypliny pracy oraz spowodowały całkowitą utratę zaufania do powoda oraz brak pewności, czy kiedykolwiek powód wróci do miejsca pracy w zakładzie pracy.

Dokument rozwiązania z powodem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika zawierał pouczenie o przysługującym prawie do wniesienia odwołania od wypowiedzenia w terminie 21 dni do Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie, VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych.

***(rozwiązanie umowy o pracę – k. 59-60)***

Przesyłka zawierająca oświadczenie pracodawcy została nadana do powoda jednocześnie kurierem (...) oraz Poczta Polska w dniu 12 października 2020 roku.

Przesyłka dostarczana przez Poczta Polska była kierowana na adres ul. (...), (...)-(...) O.. Przesyłka wysłana kurierem (...) została pierwotnie nadana na nieprawidłowy adres powoda ul. (...), (...)-(...) O., pod którym powód nie mieszkał. Została przekierowana na drugi znany pracodawcy adres: ul. (...), (...)-(...) O.. W dniu 14 października 2020 roku o godz. 10.04 przesyłka została doręczona do odbiorcy na posesji pod powyższym adresem.

Dodatkowo w dniu 14 października 2020 roku o godz. 11.59 członek zarządu komplementariusza W. G. napisała do powoda maila, na jego służbowy adres mailowy, że przesyła wypowiedzenie umowy o pracę, bez zachowania okresu wypowiedzenia, którą zgodnie z potwierdzeniem odbioru przez firmę kurierską powód odebrał 14 października 2020 roku w formie pisemnej, zaś w dniu 15 października 2020 roku pracownik pozwanej odbierze sprzęt firmowy, laptopa i telefon.

***(koperta – k. 62, ZPO – k. 63, print screen – k. 64-65, mail – k. 66, zeznania W. G. – k. 202)***

Powód po otrzymaniu rozwiązania umowy o pracę kontaktował się z oddziałem kadr firmy, aby otrzymać jak najszybciej świadectwo pracy.

***(zeznania świadka E. K. – k. 180; zeznania powoda A. Z. – k. 201, zeznania W. G. – k. 202)***

W dniu 15 października 2020 roku pozwana spółka wystawiła powodowi świadectwo pracy, w którym w punkcie 4 wskazano, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia - art. 52 § 1 pkt 1 k.p., a jako datę ustania stosunku pracy wskazano 14 października 2020 roku w punkcie 1 świadectwa pracy.

Powód odebrał świadectwo pracy kierowanie do niego Poczta Polska w dniu 22 października 2020 roku pod adresem ul. (...) (...)-(...) O..

***(świadectwo pracy – k. 70, ZPO - k.72-72v)***

U pozwanej obowiązywał regulamin zwolnień grupowych uchwalony w dniu 22 września 2020 roku. Zgodnie z nim (§ 2 ust. 1) biorąc pod uwagę sytuację finansowo-ekonomiczną pozwanej wystąpiła konieczność rozwiązania stosunku pracy z częścią zatrudnionych pracowników. Konieczność zwolnienia wynika z przeprowadzonej reorganizacji struktury przedsiębiorstwa i bezpośrednio związaną z tą reorganizacją likwidacja stanowisk pracy oraz ograniczenie wykonywanych zadań przez pracowników. Zwolnienia grupowe zostaną przeprowadzone w okresie od 23 września 2020 roku do 22 października 2020 roku (§ 3 ust. 2). Za podstawowe kryterium redukcji strony przyjmują likwidację stanowisk pracy. Za pomocnicze kryterium redukcji przyjmuje się przydatność pracownika z punktu widzenia uzasadnionych potrzeb i interesów pracodawcy, ocenę pracy pracownika, kwalifikacje zawodowe oraz staż pracy (§ 4 ust. 1 i 2). Pracownikom przysługuje m.in. odprawa o której mowa w art. 8 ustawy. Odprawa pieniężna przysługuje w wysokości 1 miesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik przepracował w spółce mniej niż 2 lata, 2 miesięcznego wynagrodzenia jeśli pracownik przepracował w spółce od 2 do 8 lat, 3 miesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik przepracował w spółce ponad 8 lat - uwzględniając maksymalną wysokość odprawy określoną odpowiednimi przepisami prawa (§ 6 ust. 2).

Regulamin wszedł w życie 23 września 2020 roku.

Wprowadzenie regulaminu zwolnień grupowych wynikało z konieczności zakończenia działalności spółki w związku trwającym przejściem działalności pozwanej przez spółkę (...) S.A. Część pracowników otrzymała wypowiedzenia umowy o pracę, zostały im wypłacone odprawy w kilku ratach, a z częścią były rozwiązywane umowy o pracę za porozumieniem stron.

***(regulamin zwolnień – k. 23-25; zeznania świadka E. K. – k. 180)***

Zgodnie z § 36 pkt 5 regulaminu pracy za ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 k.p. uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia uznaje się w szczególności niestawienie się w pracy lub opuszczenie miejsca pracy bez usprawiedliwienia. Zgodnie z § 24 pracownik miał obowiązek informowania pracodawcy o swojej nieobecności w miejscu pracy, przewidywanym czasie jej trwania, a także dostarczenia dokumentów na tę okoliczność.

***(regulamin pracy – k. 54v-57)***

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy oraz aktach osobowych powoda. Autentyczność dokumentów nie była kwestionowana przez żadną ze stron procesu. W zakresie zeznań świadków: T. B., A. G. (1), A. S., P. S., P. W., M. W., I. M., J. O., J. L., A. G. (2), P. M., M. R. (2), J. S., E. K., J. M. oraz A. K. Sąd dał im wiarę jako spójnym i w żadnym zakresie się niewykluczającym.

W zakresie zeznań świadka A. S. Sąd wskazuje, że świadek zeznała, że jest lekarzem leczącym powoda, a nie lekarzem medycyny pracy i nie stwierdzała jego niemożności pracy biurze, stacjonarnie, z powodu pandemii koronawirusa.

Oдноśnie zeznań świadka Ł. T. Sąd w większości dał im wiarę. Nie dał wiary natomiast w części w jakiej świadek wskazywał, że były trudności w wykonywaniu poleceń przez powoda z powodu jego pracy zdalnej. Z zeznań pozostałych świadków nie wynika, by któryś z pracowników pozwanej wykonywał jakąś pracę za powoda lub by miał z powodem trudności w kontakcie - wskazywano, że była możliwość bieżącej korespondencji z powodem w okresie, kiedy ten pracował zdalnie, poza biurem.

Zeznaniom powoda A. Z. Sąd dał wiarę tylko w części dotyczącej przebywania na kwarantannie pod adresem ul. (...) w O., kontaktowania się z E. K. o wydanie mu świadectwa pracy oraz, że w umowie o pracę jako miejsce świadczenia pracy miał wpisane biuro pozwanej spółki. Sąd nie dał mu wiary w zakresie, w jakim twierdził, że nie odebrał przesyłki kurierskiej, która była do niego kierowana. W tym zakresie Sąd miał na względzie, że adres, na który została dostarczona ta przesyłka jest tożsamy z adresem powoda. Z dokumentu śledzenia przesyłki wynika, że przesyłka została odebrana na posesji, na której powód przebywał na kwarantannie. Nie została wzruszona autentyczność zawartego tam oświadczenia wiedzy, autentyczności tego dokumentu. Dodatkowo powód musiał dowiedzieć się o rozwiązaniu umowy w dniu 14 października 2020 roku ponieważ kontaktował się on z E. K. celem wydania mu świadectwa pracy, zdał również służbowy sprzęt. Otrzymał on też na swojego miała służbowego wiadomość mail o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia - ponad godzinę później, po odebraniu przesyłki kurierskiej.

Oдноśnie zeznań W. G. Sąd dał im wiarę w przeważającej części. Nie były wiarygodne zeznania o jednośnie tego, że były opóźnienia z drukiem z winy powoda i niemożność sprawdzenia umów z powodu nieobecności powoda w biurze spółki. Z ustaleń Sądu dokonanych na podstawie zeznań świadków zeznających na pierwszej rozprawie, które były spójne wynika, że praca zdalna powoda nie miała negatywnego wpływu na jakość tej pracy, nie wynika też by nastąpiło niewywiązywanie się przez powoda ze swoich obowiązków, czy też obarczenie nimi innych pracowników spółki. Oдноśnie umów, na które powoływała się W. G., to Sąd nie dał wiary ponieważ nie wskazała ona konkretnie o jakie umowy chodziło, na czym miała polegać niezbędność obecności powoda oraz jakie skutki dla tychże umów, ich procedowania, miała nieobecność powoda w biurze.

Sąd pominął dowód z przesłuchania świadków J. G. i A. K., które były prawidłowo wezwane na termin rozprawy wyznaczony na dzień 23 sierpnia 2021 roku - z powodu ich niestawiennictwa i braku usprawiedliwienia nieobecności

oraz niezapewnienia stawiennictwa na rozprawie tych świadków przez stronę pozwaną, która o ich przesłuchanie wniosła – pomimo dokonania prawidłowego zobowiązania tej strony przez Sąd w tym zakresie (k. 181, k. 35, k. 108).

Strony nie wniosły o uzupełnienie materiału dowodowego w sprawie.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Przedmiotem rozpoznania Sądu w tej sprawie były ostatecznie roszczenia powoda o odszkodowanie w kwocie 7.795 zł w związku z niezgodnym z prawem i nieuzasadnionym rozwiązaniem umowy o pracę, odprawę w kwocie 15.590 zł tytułem odpłaty pieniężnej z tytułu zwolnień grupowych w wysokości dwukrotności miesięcznego wynagrodzenia za pracę oraz wyrównania wynagrodzenia za pracę za trzy miesiące, wyrównujące obniżone o 20% wynagrodzenie w kwocie 4.677 zł. Roszczenie o ekwiwalent za urlop wypoczynkowy zostało wyłączone do odrębnego postępowania.

Odnosnie roszczenia o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę Sąd zważył, co następuje. Podstawą dochodzonego przez powoda roszczenia jest art. 56 § 1 k.p. zgodnie z którym, pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy. Zgodnie z art. 58 k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje 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.

W niniejszej sprawie powód dochodził jednomiesięcznego wynagrodzenia, czyli kwoty 7.795 zł. Pozwana spółka w toku postępowania podnosiła, że powód złożył pozew o odszkodowanie z przekroczeniem terminu. Pierwszą kwestią w tej sprawie było ustalenie, czy powód zachował termin do złożenia pozwu w niniejszej sprawie. Zgodnie z art. 264 § 2 k.p. żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania wnosi się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia lub od dnia wygaśnięcia umowy o pracę. W tej sprawie pozew został przesłany w dniu 19 listopada 2020 roku. Pozwana argumentowała, że powód odebrał oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w dniu 14 października 2020 roku wobec czego termin do złożenia pozwu upływał mu w dniu 3 listopada 2020 roku.

W tej sprawie Sąd uznał, że pozew został złożony z przekroczeniem terminu określonego w art. 264 § 2 k.p.

Sąd ustalił, że powód otrzymał oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z nim umowy o pracę kurierem w dniu 14 października 2020 roku oraz we wiadomości e-mail tego samego dnia na swój adres służbowy, z którego korzystał i wcześniej odbierał od pracodawcy korespondencję. Na tę okoliczność pracodawca przedłożył stosowny wydruk śledzenia przesyłki nadanej do powoda kurierem (...), z którego wynika, że w dniu 14 października 2020 roku powód podjął przesyłkę kierowaną na adres ul. (...) w O.. Powód nie zakwestionował autentyczności dokumentu zawierającego wydruk śledzenia przesyłki kurierskiej. Niezależnie od tego, że powód odebrał oświadczenie pracodawcy nadane do niego kurierem, to dodatkowo tego samego dnia 14 października 2020 roku o godzinie 11:59 czyli już po godzinie odbioru (10:04) członek zarządu komplementariusza W. G. wysłała do powoda maila z informacją o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Wiadomość ta została wysłana na adres służbowy powoda. Jak wynika ze stanowiska procesowego powoda nie odniósł się on do kwestii tego maila z załącznikiem, nie podnosił, że nie miał możliwości otworzyć tego maila, ani tego załącznika. Należy więc stwierdzić, że skoro wcześniej nie miał problemów z obsługą maila służbowego, w tym w okresie kwarantanny, to i tego maila i załącznik miał możliwość otworzyć, i zapoznać się z jego zawartością. Tym bardziej, że w treści maila była informacja także o konieczności zdania w dniu następnym sprzętu służbowego – co rzeczywiście nastąpiło ze strony powoda oraz po tej dacie powód kontaktował się ze spółką w sprawie odbioru świadectwa pracy. Nie jest tym samym uprawnione twierdzenie, że powód nie zapoznał się w ogóle z rozwiązaniem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Powód o tym, że pracodawca rozwiązał z nim stosunek pracy dowiedział się z dwóch źródeł – przesyłki doręczonej kurierem, a także z wiadomości mail i załącznika kierowanej na jego adres służbowy. Dodatkowo Sąd podkreśla, że zeznań świadka E. K. jako księgowej, wynika, że powód kontaktował się z pozwaną spółką o jak najszybsze wydanie

świadczenia pracy. Świadczenie pracy wystawione powodowi nosi datę 15 października 2020 roku, czyli jest datowane na dzień następny po odbiorze przez niego oświadczenia pracodawcy. I oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia i świadectwo pracy były skierowane na ten sam adres powoda w O. – ul. (...). Oznacza to, że skoro powód dzwonił do pracodawcy z prośbą o jak najszybsze wystawienie świadectwa pracy, to musiał mieć wiedzę, że jego stosunek pracy ustał.

Resumując Sąd uznał, że powód zapoznał się z oświadczeniem pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w dniu 14 października 2020 roku i od tego dnia należy liczyć termin 21 dni do wniesienia pozwu. Pozew został złożony po terminie czyli w dniu 19 listopada 2020 roku, podczas gdy powinien być złożony do dnia 3 listopada 2020 roku.

Jednocześnie Sąd wskazuje, że powód reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika nie składał wraz z pozwem wniosku o przywrócenie terminu do złożenia pozwu. Sąd Najwyższy podkreślił, że przedmiotowo wniosek o przywrócenie terminu (art. 265 KP) różni się od pozwu i jego żądania (art. 187 KPC). Wniosek o przywrócenie terminu może być zawarty w pozwie. Z regulacji wynika, że sam pozew nie jest tożsamy z wnioskiem o przywrócenie terminu, zatem nie zastępuje brakującego wniosku (wyr. SN z 6.10.2016 r., III PK 151/15, Legalis).

W ocenie Sądu, nawet gdyby uznać – wbrew ww. stanowisku – że sam pozew jest tożsamy także z wnioskiem o przywrócenie spornego terminu, to w niniejszym postępowaniu w żaden sposób strona powodowa nie wykazała, aby były ku temu przesłanki. Jak podnosi się w doktrynie, przesłankę braku winy pracownika w uchybieniu ww. terminowi należy analizować przy uwzględnieniu z jednej strony subiektywnej zdolności do oceny rzeczywistego stanu rzeczy, mierzonej zwłaszcza poziomem wykształcenia, skalą posiadanej wiedzy prawniczej i życiowego doświadczenia, a z drugiej - zobiektywizowanym stopniem staranności, jakiej można oczekiwać od strony należycie dbającej o własne interesy (Komentarz do art. 264, art. 265 kodeksu pracy, [w:] R. Celeda, E. Chmielek-Łubińska, L. Florek, G. Goździewicz, A. Hintz, A. Kijowski, Ł. Pisarczyk, J. Skoczyński, B. Wagner, T. Zieliński, Kodeks pracy. Komentarz, LEX, 2009, wyd. V.). Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 maja 2010r., I PK 15/10, (LEX nr 602201) zgodnie z hipotezą normy art. 265 § 1 k.p. przywrócenie uchybionego terminu możliwe jest tylko przy spełnieniu jednej, ale za to koniecznej przesłanki, a mianowicie braku winy pracownika w przekroczeniu terminu. Muszą zatem zaistnieć szczególne okoliczności, które spowodowały opóźnienie w wytoczeniu powództwa oraz związek przyczynowy pomiędzy tymi okolicznościami a niedochowaniem terminu do wystąpienia strony na drogę sądową. Im większe opóźnienie, tym bardziej ważne muszą być przyczyny je usprawiedliwiające. Podobnie wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22 listopada 2001r., I PKN 660/00, podnosząc jednocześnie, że usprawiedliwienie przekroczenia terminu do wniesienia odwołania mogą usprawiedliwiać okoliczności trwające przez cały czas opóźnienia (OSNP 2003/20/487). Znamionym jest także, iż przepis art. 265 § 1 k.p. nie wskazuje, o jaką postać winy chodzi. W związku z tym należy przyjąć, że wchodzi w rachubę zarówno wina umyślna, jak i nieumyślna, a skoro tak - to nawet opieszałość strony bądź jej lekkie niedbalstwo mogą być traktowane jako przejaw jej winy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 stycznia 2002 r. I PKN 798/00 LEX nr 558280).

Bezspornym pozostawało, że powód w otrzymanym oświadczeniu o rozwiązaniu umowy został prawidłowo pouczony o sposobie i terminie odwołania się od otrzymanego rozwiązania. Pracodawca wskazał na piśmie przyczynę rozwiązania, a zatem powód był zdolny ocenić, czy zgadza się z ww. oświadczeniem, czy też wskazaną czynność pracodawcy kwestionuje.

Z uwagi na powyżej przedstawioną argumentację, w ocenie Sądu niezasadne jest przywrócenie powodowi terminu do wniesienia odwołania od rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 264 § 1 k.p. W dniach od 12 października 2020 roku do 23 października 2020 roku powód otrzymał zwolnienie lekarskie. Powód w żaden sposób nie wykazał, aby zwolnienie lekarskie uniemożliwiło mu odwołanie się do Sądu Pracy, a nawet gdyby, to 7 dniowy termin z art. 265 § 2 k.p. upływał już w dniu 30 października 2020 roku, licząc od dnia 23 października 2020 roku. Tymczasem datą nadania pozwu jest dzień 19 listopada 2020 roku. Nie sposób zatem stwierdzić, że powód obiektywnie i subiektywnie wykazał należyłą staranność i dbałość o swoje interesy. Nie wykazał wystąpienia przesłanki braku winy w opóźnieniu złożenia odwołania od rozwiązania umowy o pracę. Spóźnienie powoda niewątpliwie nie zostało spowodowane



brakiem wiedzy, co do możliwości złożenia odwołania. Jednocześnie powód nie wykazał, by w ciągu 21 dni od otrzymania rzeczonych oświadczenia pracodawcy zaszyły okoliczności, które spowodowałyby faktyczną niemożność złożenia takiego odwołania.

Z powodu uchybienia terminowi do złożenia pozwu o odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, powództwo w tym zakresie podlegało oddaleniu.

Niezależnie jednak od powyższego Sąd zbadał zasadność przyczyn wskazanych w rozwiązaniu umowy o pracę z powodem bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jak wynika z oświadczenia pracodawcy przyczynami rozwiązania z powodem umowy o pracę były:

1. nieusprawiedliwiona nieobecność w miejscu świadczenia pracy w dniach od 17 września 2020 roku do 2 października 2020 roku oraz
2. dezorganizacja zakładu pracy w związku z nieobecnością w zakładzie pracy.

Należy wskazać, że tylko jedna z przyczyn się potwierdziła w takim zakresie jakim powołana jest w oświadczeniu pracodawcy. Sąd ustalił, że powód faktycznie bez usprawiedliwienia nie świadczył pracy w siedzibie pracodawcy od 17 września 2020 roku do 2 października 2020 roku – z wyłączeniem dni kiedy jego nieobecność była usprawiedliwiona, czyli 22, 23, 29 września 2020 roku oraz 1 października (urlopy na żądania powoda).

Powodowi, jak i niektórym innym pracownikom pozwanej, udzielono w marcu 2020 roku zgody na pracę zdalną. Wynikało to z ogłoszonego lockdownu i pandemii COVID-19. Należy jednak wskazać, że w umowie o pracę zawartej z powodem miał on wskazane miejsce świadczenia pracy jako siedzibę pracodawcy i tam co do zasady powinien wykonywać pracę. Pracodawca warunkowo udzielił mu zgody pracę zdalną. Jednakże w dniu 17 września 2020 roku decyzją osoby zarządzającej u pracodawcy i przełożonego powoda, co do której powód miał wiedzę wcześniej z wiadomości mail, wszyscy pracownicy, w tym powód, pracujący zdalnie mieli wrócić do pracy stacjonarnej, do biura spółki. Powód w mailach kierowanych po 17 września 2020 roku powoływał się na zalecenie lekarza co do pracy zdalnej. Mimo posiadania wiedzy o odmowie dalszego wykonywania pracy zdalnej, powód nie pojawił się w biurze pozwanej, nie rozpoczął wykonywania pracy stacjonarnie. Tym samym nie wykonał polecenia pracodawcy co do powrotu do miejsca świadczenia pracy. Nie ma znaczenia w tym zakresie fakt, że powód miał zalecenie od lekarza, że powinien wykonywać pracę zdalną z powodu schorzeń na które cierpi. Pozwana nie jest związana tym zaświadczeniem lekarza. Wobec powoda nie zostało orzeczone przez lekarza orzecznika lub stosownego lekarza medycyny pracy przeciwskazanie do pracy stacjonarnej w biurze pozwanej. Warunkowa zgoda na wykonywanie pracy zdalnej nie była wywołana zaświadczeniem lekarskim, ale panującą pandemią i ogólną praktyką pozwanej w tym zakresie i niskim sezonem wywołującym mniejsze obciążenie pracą. Powód nie wykazał, tego na co się powoływał, że we wrześniu 2020 roku ze względu na chorobę dziecka miał świadczyć pracę zdalnie na co uzyskał zgodę pozwanej. Nie przedłożył na tę okoliczność żadnych dowodów. W takim zakresie Sąd zważył, że powód w sposób nieuprawniony nie wykonał polecenia pracodawcy.

Nie ma znaczenia w tym przypadku to, że powód otrzymał od swojego lekarza leczącego astmę i alergiczny nieżyt nosa zaświadczenie lekarskie, gdzie wskazano, że ze względu na pandemię koronawirusa powinien pracować zdalnie. Takim zaświadczeniem lekarskim pracodawca nie jest związany. Nie jest to orzeczenie lekarza orzecznika, który stwierdza przeciwskazanie do pracy na danym stanowisku. Powód w związku z takim zaleceniem nie wnosił o skierowanie na powtórne badania lekarskie celem stwierdzenia, czy w wyniku zmiany warunków wywołanych pandemią koronawirusa musi dalej pracować w biurze zgodnie z umową o pracę, czy też musi wykonywać pracę zdalną. W sprawie nie zostały wykazane przez powoda żadne obiektywne przesłanki, które podważałyby decyzję pracodawcy co do tego, że powód ma od 17 września 2020 roku, jak inni pracownicy wrócić do pracy w biurze.

Reasumując ta przyczyna dotycząca nieusprawiedliwionego niestawiennictwa jest prawdziwa. Odnośnie zaś zarzucanej dezorganizacji zakładu pracy w związku z nieobecnością powoda to nie potwierdziło się, że nieobecność powoda, nawet nieusprawiedliwiona, wywołała dezorganizację tej pracy. Z zeznań świadków wynika, że nieobecność

powoda w biurze pozwanej i wykonywanie przez niego pracy zdalnej w domu nie wpłynęła na sposób wykonywania pracy. Nie wpłynęła również na obciążenie pracą innych pracowników pozwanej. Nie doszło do absorbowania tych pracowników koniecznością pisania maili i dzwonienia do powoda. Praca zdalna powoda nie miała wpływu na pracę innych pracowników pozwanej. Nie doszło do dezorganizacji pracy pozwanej, wydłużeniem realizacji zamówień. W tym zakresie wszyscy świadkowie zeznający w sprawie byli zgodni. Nie zostało wykazane przez pozwaną, że część obowiązków powoda musiała być wykonywana przez innych pracowników.

Nawet jednorazowa nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy może stanowić ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych (zob. wyr. SN z 28.9.1981 r., I PRN 57/81, Legalis). Ponadto w regulaminie pracy obowiązującym u pracodawcy istniał zapis, że ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych jest nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy.

Biorąc powyższe pod uwagę należało na podstawie ww. przepisów oddalić roszczenie powoda o zapłatę odszkodowania w kwocie 7.795 złotych za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w wysokości wynagrodzenia za jeden miesiąc.

Drugim roszczeniem powoda było roszczenie o odprawę w kwocie 15.590 zł z tytułu zwolnień grupowych w pozwanej spółce. Również to roszczenie nie zasługuje na uwzględnienie. Zgodnie z art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników - pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości:

- 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata;
- 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat;
- 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.

Natomiast zgodnie z art. 10 tej ustawy - przepisy art. 5 ust. 3-6 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1.

Powód w toku procesu powoływał się na to, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę było w rzeczywistości podyktowane chęcią obejścia przez pracodawcę przepisów o zwolnieniach grupowych i konieczności wypłaty powodowi odprawy. W takiej sytuacji powinien wykazać, że rozwiązanie z nim stosunku pracy miało miejsce z przyczyn jego niedotyczących, a te przyczyny które wskazano w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia były fikcyjne i w celu obejścia konieczności wypłaty odprawy. Z ustaleń Sądu wynika, że powód nie wykazał, że pracodawca rozwiązał z nim stosunek pracy z przyczyn dotyczących reorganizacji struktury przedsiębiorstwa i bezpośrednio związanej z tym reorganizacją i likwidacją stanowiska pracy oraz ograniczeniem zadań wykonywanych przez pracowników. Nie zostało wykazane aby przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia były inne niż te które zostały rzeczywiście wskazane w oświadczeniu pracodawcy. Z powodem rozwiązano umowę z przyczyn go dotyczących – nieusprawiedliwionej nieobecności w siedzibie oraz dezorganizacji pracy. Powód oprócz ogólnego powoływania się w toku postępowania na to, że pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę z jego winy, aby nie wypłacić mu odprawy, nie zaferował żadnego materiału dowodowego w tym zakresie. Wobec powoda nie stosowano również regulaminu dotyczącego zwolnień grupowych w pozwanej spółce, ponieważ rozwiązanie z nim stosunku pracy nie wynikało z reorganizacji pozwanej lub likwidacji jego stanowiska pracy. Z powodu braku przyczyn niedotyczących powoda oraz braku rozwiązania z nim umowy o pracę na podstawie regulaminu zwolnień grupowych w spółce, roszczenie o odprawę podlega oddaleniu.

Ostatnim roszczeniem jest roszczenie o zasądzenie kwoty 4.677 zł tytułem wyrównania obniżenia wynagrodzenia o 20% w oparciu o przepisy regulujące pracę w okresie Covid-19. Powód argumentował, że wykonywał pracę w niezmiennym wymiarze czasu pracy, więc należne jest mu pełne wynagrodzenie. Na wstępie Sąd wskazuje, że powód nie sprecyzował o które miesiące chodzi. W piśmie procesowym (k. 215-215v) wskazał, że dochodzi wyrównania wynagrodzenia za trzy miesiące podczas, gdy dalej wskazywał, że chodzi o okres od marca 2020 roku do września 2020 roku. Nie podał także wyliczenia kwotowego dochodzonej należności. Nie podał o ile w danym miesiącu z okresu który wskazał otrzymał mniejsze wynagrodzenie. Nie przedstawił również żadnych potwierdzeń przelewów z których wynikałoby, że otrzymywał niższe wynagrodzenie niż ustalone na podstawie umowy o pracę. Ponadto na powodzie spoczywał ciężar wykazania wysokości dochodzonego roszczenia oraz powołania faktów, na których opiera swoje roszczenie. Nie zostało wykazane, że powód otrzymywał niższe wynagrodzenie niż miał uzgodnione na umowie o pracę, a co znamienite nie został wykazany okres kiedy takie wynagrodzenie miałby otrzymywać. Samo ogólne powołanie się przez powoda na to, że miał otrzymywać zaniżone jego zdaniem wynagrodzenie o 20% przez trzy miesiące nie jest wystarczające, aby przyjąć to jako podstawę obliczeń, ponieważ Sąd nie dysponuje żadnym materiałem dowodowym zaferowanym przez powoda, aby ocenić zasadność tego roszczenia.

Z ustaleń Sądu wynika, że w okresie na który powołuje się powód stosowane było porozumienie w sprawie zawieszenia stosowania niektórych przepisów prawa pracy ze stosownymi aneksami. Wynika z nich, że nie przez cały okres, bo od kwietnia 2020 roku, a nie od marca 2020 roku miało być zmniejszone wynagrodzenie, ale i czas pracy. Z ustaleń wynika, że na początku obniżenie wynagrodzenia i czasu pracy wynosiło po 20%, natomiast np. w czerwcu i lipcu 2020 roku wynosiły one po 5%. Powód powoływał się na to, że pracował przez cały czas od marca do września 2020 roku w niezmiennym wymiarze czasu pracy więc powinien otrzymać pełne wynagrodzenie. Jednak nie przedłożył na tę okoliczność żadnych zestawień, dowodów, że wykonywał pracę w 100% - pełnym, niepomniejszonym wymiarze czasu pracy. Aby udowodnić, że wykonywał pracę w pełnym wymiarze czasu pracy powinien np. przedłożyć zestawienia wykonywanych przez siebie obowiązków, czas ich wykonywania sprzed obniżenia wymiaru czasu pracy, tj. sprzed kwietnia 2020 roku oraz po tym czasie. Nie zrobił tego, powód więc nie udowodnił, że wykonywał pracę w pełnym wymiarze. Wobec braku udowodnienia powyższych okoliczności, w tym braku wykazania, że otrzymywał niższe wynagrodzenie za pracę, niż powinien, w dokładnie określonym czasie, Sąd oddalił również powództwo w tym zakresie.

O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. W tym zakresie Sąd miał na względzie, że pozwana wygrała jeśli chodzi o wszystkie roszczenia majątkowe dochodzone przez powoda w kwocie łącznie 28.062 zł. Stawka kosztów zastępstwa procesowego została obliczona na podstawie § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (3600 zł x 75% = 2.700 zł).