

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 07 marca 2023 r.

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

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Małgorzata Kryńska-Mozolewska

po rozpoznaniu w dniu 7 marca 2023 r. w Warszawie na posiedzeniu niejawnym w podst. art. 15zszs² ustawy z dnia 2 marca 2020 roku o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz. U. z 2020r., poz. 1842, tekst jednolity.)

sprawy z powództwa K. W. (1)

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

o wynagrodzenie, ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, odszkodowanie

orzeka:

1. zasądza od pozwanego (...) Spółka z o.o. z siedzibą w W. na rzecz powoda K. W. (1):

- kwotę 700,00 złotych (siedemset złotych 00/100) tytułem wynagrodzenia za miesiąc marzec 2020 r wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie za okres od 11 kwietnia 2020 r do dnia zapłaty;

-kwotę 134,00 złotych (sto trzydzieści cztery 00/100) tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy za 2019 r wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie za okres od 16 maja 2020 r do dnia zapłaty;

- kwotę 365,20 złotych (trzysta sześćdziesiąt pięć 20/100) tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy za 2020 r wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie za okres od 16 maja 2020 r do dnia zapłaty;

2. w pozostałym zakresie oddala powództwo;

3. zasądza od powoda K. W. (1) na rzecz pozwanego (...) Spółka z o.o. z siedzibą w W. kwotę 810,00 złotych (osiemset dziesięć 00/100) tytułem wynagrodzenia pełnomocnika i 17,00 złotych (siedemnaście 00/100) tytułem zwrotu opłaty od pełnomocnictwa.;

4. wyrokowi w punkcie pierwszym wyroku nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda tj; do kwoty 700,00 złotych (siedemset 00/100).

Sygn. akt P 72/21

UZASADNIENIE

Powód **K. W. (1)** w pozwie z dnia 3 grudnia 2020 r przeciwko pozwanemu (...) sp. z .o.o z siedzibą w W. wniósł o: zapłatę wynagrodzenia za okres od 01.03.2020 r do 12.10.2020 r w wysokości 5.123 złotych brutto, ekwiwalentu

za urlop wypoczynkowy w wysokości 700 złotych brutto, odsetek ustawowych z tytułu opóźnienia w wypłacie wynagrodzenia oraz ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.

Powód twierdził, że nigdy nie otrzymał oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. W związku z bezskutecznym oczekiwaniem na wypłatę zaległego wynagrodzenia w dniu 12.10.2020 r powód rozwiązał umowę o pracę z winy pracodawcy oraz poinformował o tym fakcie pozwaną spółkę. Powód twierdził, że nie otrzymał również ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy oraz świadectwa pracy.

W piśmie procesowym z dnia **27 października 2021 r** powód sprecyzował i dodatkowo rozszerzył pozew wnosząc o zasądzenie (k.83):

-wynagrodzenia za okres od 01.03.2020 r do 17 lipca 2020 r w wysokości 3.196 złotych;

- ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy za okres od 1 grudnia 2019 r do dnia 17 lipca 2020 r;

-odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy bez wypowiedzenia w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia tj; kwoty 700 złotych;

-odsetek ustawowych z tytułu opóźnienia w wypłacie wynagrodzenia oraz ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy od dnia wymagalności do dnia zapłaty;

Powód podnosił, że powziął informację o rozwiązaniu jego umowy o pracę z pozwaną dopiero w dniu 17 lipca 2020 r po odebraniu pisma „wezwanie do wydania własności spółki”, o czym świadczy jego zdaniem potwierdzenie odbioru stanowiące wydruk ze strony śledzenia przesyłek Poczty Polskiej (potwierdzenie odbioru z dnia 17 lipca 2020 r). Powód twierdził, że z oświadczeniem o rozwiązaniu umowy o pracę dowiedział się dopiero po raz pierwszy z chwilą otrzymania odpowiedzi na pozew, a przesyłka o numerze 00759007734452725876 zawierała jedynie „odpowiedź na wniosek formalny” datowana na 4 maja 2020 r. Powód podnosił również, że okres pomiędzy zakończeniem postępowania wyjaśniającego tj; 7 kwietnia 2020 r wskazanym w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym a wypowiedzeniem, które „jakoby” zostało mu doręczone 15 maja 2020 r przekroczył jednomiesięczny termin przewidziany w kodeksie pracy. Powód kwestionował także prawdziwość przyczyny wskazanej w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę. Powód podnosił również, że pozwany nie przedstawił żadnego dowodu na wezwanie do zwrotu jakiegokolwiek zaliczki. Nie przedstawił również faktu poinformowania powoda o dokonaniu potrącenia wierzytelności w wysokości należnego mu wynagrodzenia i ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy i żądaniu zwrotu pozostałej mu należne „jakoby” kwoty. Ponadto powód podnosił, że zaliczki wypłacane powodowi na długo przed jego zatrudnieniem w pozwanej spółce nie dotyczyły kosztów związanych z wykonywaniem pracy i nigdy nie były pobierane przez powoda jako pracownika. Ich wypłaty i zwroty były związane tylko i wyłącznie z rozliczeniami pomiędzy udziałowcami (...). Zdaniem powoda jest to kwestia sporna, której rozstrzygnięcie zostało przekazane do rozpoznania przed Sąd Rejonowy (...)

Powód nie wyrażał zgody na potrącenia jakichkolwiek kwot z jego wynagrodzenia, nie zawierał z pracodawcą żadnej umowy ani ugody, na podstawie, której pozwany miałby zapłacić pracodawcy odszkodowania z jakiegokolwiek tytułu.

W odpowiedzi na pozew **(...)sp. z o.o z siedzibą w W.** wносиła o oddalenie powództwa. Pozwana spółka podnosiła, że powód otrzymał oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym otrzymał w dniu 15 maja 2020 r. Pozwana twierdziła, również, iż wypłaciła powodowi wynagrodzenie za okres od marca do kwietnia 2020 r . Powód miał w dniu 12 2020 r pobrać z kasy spółki kwotę w wysokości 20.000 złotych tytułem zaliczki, z której nie rozliczył się mimo wezwania go do tego. W związku z tym Sąd Rejonowy (...) w dniu 6 listopada 2020 r wydał nakaz zapłaty w postępowaniu upominawczym. Ponadto jak twierdziła pozwana powód nie rozliczył się z powierzonego mienia w postaci komputera przenośnego marki (...) o wartości 1.497,52 złotych do czego był on wielokrotnie wzywany. Pozwany poinformował także powoda, iż dokonał potrącenia wierzytelności w wysokości należnego mu wynagrodzenia i ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy i zażądał zwrotu pozostałej kwoty. Pozwany powołał się na

prawomocny nakaz zapłaty w postępowaniu upominawczym (k.39) wydanym przez Sąd Rejonowy (...) II Wydział Cywilny Sekcja Nakazowa – sygn.. akt II Nc 9139/20.

Odpowiedź na pozew powód odebrał w dniu 4 maja 2021 r

Sąd ustalił, co następuje:

Powód był zatrudniony w pozwanej spółce na stanowisku administracyjno-biurowym jako zaopatrzeniowiec w wymiarze ¼ etatu na podstawie umowy o pracę od dnia 1 grudnia 2019 r na czas nieokreślony.

W pierwszym kwartale praca układała się dobrze, a pracodawca darzył powoda zaufaniem.

Dowód: umowa o pracę k. 5 r częściowo zeznania powoda K. W. (1) – rozprawa z dnia 26 stycznia 2023 r;

Powód jest jednocześnie mniejszościowym udziałowcem w spółce (posiada on 20 % udziałów).

W marcu 2020 r pozwany powziął wiadomość w oparciu o informację od osób trzecich o nieprawidłowościach jakich miał się dopuścić K. W. (1) w ramach wykonywanych obowiązków. W związku z powyższym zarząd wydał zarządzenie o przeprowadzeniu wewnętrznego postępowanie wyjaśniającego oraz powiadomił powoda o cofnięciu mu udzielonego pełnomocnictwa do reprezentowania spółki wraz z pozostałymi upoważnieniami przy użyciu korespondencji mailowej w dniu 27 marca 2020 r. Powód - K. W. (1) z końcem marca 2020 r zaprzestał świadczenia pracy, co stanowiło podstawę do rozwiązania stosunku pracy.

Dowód: wydruk korespondencji mailowej powoda do pozwanego z dnia 27 marca 2020 r k. 33, scan korespondencji pomiędzy A. B. – Prezesem Zarządu (...) Sp. z o.o a powodem k 76-77, korespondencja mailowa między powodem a pozwaną z dnia 7 maja 2020 r i z dnia 18 maja 2020 r, zeznania świadka A. B. – rozprawa z dnia 26 stycznia 2023 r częściowo zeznania powoda K. W. (1) – rozprawa z dnia 26 stycznia 2023 r;

Konsekwencją przeprowadzonej kontroli wewnętrznej było podjęcie decyzji przez zarząd pozwanej spółki o zwolnieniu dyscyplinarnym powoda w trybie art. 52 kp.

Dowód: decyzja o zwolnieniu dyscyplinarnym z dnia 4 maja 2020 r k. 34;

W dniu 7 maja 2020 r zarząd pozwanej spółki dokonał rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika i poinformował o tym w dniu 8 maja 2020 r powoda przy użyciu korespondencji mailowej wysłanej na jego adres mailowy powoda, (...) oraz adres firmowy (...) z jednoczesną adnotacją, iż oryginał wypowiedzenia zostanie dostarczony powodowi na adres z umowy za pośrednictwem operatora pocztowego. Przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę było „rażące niewywiązywanie się z obowiązków w szczególności wyznaczonych w dniu 27 marca 2020 r oraz działanie na szkodę spółki. Powyższą korespondencję powód odebrał w dniu 15 maja 2020 r. Po rozwiązaniu umowy o pracę powód nadal korzystał z konta poczty elektronicznej (...)

Dowód: oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym k. 35; kopia korespondencji mailowej z dnia 8 maja 2020 r („przesyłam skan odpowiedzi na pański wniosek, z przykrością również informuję, że podjąłem decyzję o dyscyplinarnym zwolnieniu, proszę zapoznać się z przesłanymi skanami, oryginały otrzyma Pan drogą pocztową w przyszłym tygodniu, proszę o podpisanie wypowiedzenia oraz odesłanie na adres firmy”), potwierdzenie nadania przesyłki k.37, śledzenie przesyłek k. 38 potwierdzające odbiór przez powoda w dniu 15 maja 2020 r przesyłki, zeznanie świadka P. B. – rozprawa 14 października 2021 r, korespondencja mailowa między stronami z dnia 26 lutego 2021 r o przesłaniu powodowi PIT -11 k. 78, zeznania świadka A. B. – rozprawa z dnia 26 stycznia 2023 r;

Pismem z dnia 30 czerwca 2020 r A. B. – Prezes zarządu wezwał powoda do wydania rzeczy spółki. W treści tego pisma pozwany poinformował powoda że w związku z rozwiązaniem umowy o pracę spółka wzywa do bezzasadnego wydania jej własności.

okoliczność bezsporna, a nadto wezwanie do wydania własności spółki k.90; koperta k. 89

Ostatnie wynagrodzenie powód otrzymał za miesiąc luty 2020 r, ale pracował do końca marca, Powód nie wykonywał natomiast pracy w miesiącu kwietniu i w maju.

Dowód: zeznanie świadka P. B. – rozprawa 14 października 2021 r, zeznania świadka A. B. – rozprawa z dnia 26 stycznia 2023 r ;

W roku 2019 powód nie korzystał z 8 dni urlopu wypoczynkowego. W związku z tym powodowi przysługuje ekwiwalent za urlop wypoczynkowy w wysokości 134 złotych.

okoliczność bezsporna;

Za okres od 1 stycznia 2020 r do dnia 15 maja 2020 r powód nie korzystał z 88 godzin urlopu wypoczynkowego. W związku z tym przysługuje mu ekwiwalent za urlop wypoczynkowy w wysokości 365 złotych.

Pracodawca nie wypłacił powodowi ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy za rok 2019 i 2020.

Dowód: zeznania powoda K. W. (1) – rozprawa z dnia 26 stycznia 2023 r

W dniu 16 września 2020 r powód wystąpił do pozwanego o dostarczenie wypowiedzenia umowy o pracę oraz udzielenie informacji czy zostały opłacone składki na ZUS oraz zaliczki na poczet podatku dochodowego z tytułu jego zatrudnienia w (...) sp. z. o. za okres marzec –sierpień 2020. r.

Dowód: pismo z dnia 16 września 2020 r – k. 10;

W dniu 12 października 2020 r powód napisał oświadczenie, że rozwiązuje z pozwanym umowę o pracę w trybie natychmiastowym wskazując jako przyczynę nieterminową wypłatę wynagrodzenia. Wobec wcześniejszego złożenia przez pracodawcę oświadczenia z dniem 15 maja 2020 r późniejsze oświadczenie powoda było bezskuteczne.

Dowód: oświadczenie z dnia 12.10.2020 r k. 21;

Wysokość wynagrodzenia powoda liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiła. 700 zł.

Bezsporne, a nadto zaświadczenie o wysokości wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy;

Powyższy stan faktyczny ustalono na podstawie przedłożonych w sprawie dokumentów, których prawdziwości i wiarygodności strony nie kwestionowały w toku procesu, a także na podstawie przesłuchania świadków i powoda. Podkreślenia wymaga, iż stan faktyczny był w dużej mierze sporny pomiędzy stronami, zwłaszcza w zakresie terminu i okoliczności rozwiązania umowy o pracę z powodem.

Wysokości wynagrodzenia otrzymywanego przez powoda nie była kwestionowana jak również, iż powód nie korzystał z urlopu wypoczynkowego nie otrzymał na ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy po rozwiązaniu umowy o pracę oraz, że nie otrzymywał wynagrodzenia począwszy od miesiąca marca 2020 r.

Sąd dał wiarę świadkowi P. B., który zeznał, że oświadczenie o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę zostało mu wysłane na pocztę elektroniczną – mailem, oraz listem poleconym z potwierdzeniem odbioru. Zeznania te nie zostały w sposób skuteczny zakwestionowane przez powoda, a znajdują potwierdzenie w korespondencji mailowej i oświadczeniu o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę wysłane drogą pocztową co znajduje potwierdzenie w dowodzie nadania przesyłki i jej odbiorze przez powoda w dniu 15 maja 2020 (k. 37). Świadek również zeznał, że powód pod koniec marca oświadczył, że chciałby odejść ze spółki i że do końca marca wystawiał faktury. Zeznania świadka znajdują potwierdzenia w zeznaniach świadka A. B., któremu sąd również dał wiarę.

Sąd nie dał wiary zeznaniom powoda, że nie otrzymał pisemnego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. albowiem przeczą temu zeznania świadków A. B. i P. B. i dokumentom w postaci oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, dowodu nadania przesyłki i odbioru. Wprawdzie powód twierdził, że o treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy dowiedział się z odpowiedzi na pozew, ale sąd zwrócił uwagę, że powód złożył do akt pismo z dnia 30 czerwca 2020 r w treści którego pozwany informuje powoda że w związku z rozwiązaniem umowy o pracę spółka wzywa do bezzasadnego wydania własności spółki (...) sp. z .o.o z siedzibą w W.. Gdyby powód uważał, że jest nadal pracownikiem to oczywistym jest że zgodne z doświadczeniem życiowym powinien zgłosić gotowość do pracy po 15 maja 2020 r lub podjąć kroki, żeby wyjaśnić tą sytuację z pracodawcą. Nie mniej jednak fakty takie nie miały miejsca. Zresztą sam powód zeznał, że od kwietnia do października 2020 r nie świadczył pracy. Sąd natomiast dał wiarę zeznaniom powoda, że nie korzystał z urlopu wypoczynkowego, ponieważ ta okoliczność nie była kwestionowana przez byłego pracodawcę.

Sąd zważył, co następuje:

W pierwszej kolejności sąd badał czy powód zachował warunki formalne do złożenia odwołania od rozwiązania w trybie dyscyplinarnym umowy o pracę oraz kiedy faktycznie doszło do skutecznego rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym.

Niezgodność z prawem rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę pracownik może wykazać wyłącznie przez powództwo przewidziane w kodeksie pracy o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie, wniesione z zachowaniem odpowiedniego terminu (wyrok SN z 27.7.2011 r., II PK 21/11, niepubl.). Bez wytoczenia takiego powództwa pracownik nie może powoływać się na bezprawność rozwiązania umowy o pracę jako na przesłankę roszczeń odszkodowawczych (wyrok SN z 23.5.2012 r., I PK 193/11, niepubl.; wyrok SN z 19.5.2011 r., III PK 74/10, niepubl.; wyrok SN z 4.11.2010 r., II PK 112/10, niepubl. oraz wyrok SN z 25.2.2009 r., II PK 164/08, niepubl.).

Zgodnie z art. 264 § 2 KP, 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.

Bieg terminu z art. 264 § 2 KP nie rozpoczyna się, jeżeli w zachowaniu pracodawcy nie można dopatrzeć się oświadczenia woli, a stanowi ono jedynie udzielenie informacji, że oświadczenie woli zostanie złożone lub doręczone (wyrok SN z 16.12.2008 r., I PK 88/08 MoPr Nr 4/2009).

Rozwiązanie umowy o pracę jest dokonane w momencie, w którym doszło ono do pracownika w sposób pozwalający zapoznać się z treścią oświadczenia pracodawcy (wyrok SN z 23.1.1998 r., I PKN 501/97, OSNP Nr 1/1999, poz. 15). Pracownik musi mieć jednak świadomość, że odmowa przyjęcia pisemnego oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy, zawierającego poprawne pouczenie pracownika o przysługującym mu prawie odwołania się do sądu pracy, nie wpływa na skuteczność dokonanego rozwiązania umowy o pracę i nie stanowi podstawy do przywrócenia uchybionego terminu

Zgodnie z art. 265 KP, jeżeli pracownik nie dokonał – bez swojej winy – w terminie czynności, o których mowa w art. 264 KP, sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu (wyrok SN z 29.5.2007 r., II PK 316/06, niepubl.). Wniosek o przywrócenie terminu wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu. We wniosku należy uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu.

Przywrócenie uchybionego terminu możliwe jest przy spełnieniu przesłanki braku winy pracownika w przekroczeniu terminu. Przy czym może to być zarówno postać winy umyślnej, jak i nieumyślnej, a skoro tak – to nawet opieszałość strony bądź jej lekkie niedbalstwo mogą być traktowane jako przejaw jej winy (wyrok SN z 10.1.2002 r., I PKN 798/00, niepubl.). Brak winy pracownika w przekroczeniu terminów z art. 264 KP należy analizować w płaszczyźnie jego subiektywnej oceny stanu rzeczy, zwłaszcza z uwzględnieniem stopnia jego wykształcenia i posiadanej wiedzy prawniczej (wyrok SN z 21.2.2002 r., I PKN 903/00, niepubl.) oraz doświadczenia życiowego, a

także z uwzględnieniem obiektywnego miernika staranności, jakiej można wymagać od strony dbającej należycie o swoje interesy (wyrok SN z 9.3.2011 r., II PK 225/10, niepubl.; wyrok SN z 12.1.2011 r., II PK 186/10, niepubl.; wyrok SN z 2.4.2008 r., II PK 274/07, niepubl. oraz wyrok SN z 13.5.1994 r., I PRN 21/94, OSNP Nr 5/1994, poz. 85).

Znaczne przekroczenie 7-dniowego terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę mogą usprawiedliwiać tylko szczególne okoliczności trwające przez cały czas opóźnienia (wyrok SN z 18.5.2010 r., I PK 15/10, niepubl.; wyrok SN z 16.10.2008 r., III PK 27/08, OSNP Nr 5–6/2010, poz. 63; wyrok SN z 10.11.2006 r., III PK 73/06, niepubl. oraz wyrok SN z 22.11.2001 r., I PKN 660/00, OSNP Nr 20/2003, poz. 487). Z orzecznictwa wynika, że za okoliczności wyłączające winę pracownika w uchybieniu terminu z art. 264 KP mogą zostać uznane: choroba (wyrok SN z 7.8.2002 r., I PKN 480/01, OSNP Nr 8/2004, poz. 138 oraz wyrok SN z 25.8.1998 r., I PKN 270/98, OSNP Nr 18/1999, poz. 576), wprowadzenie pracownika przez pracodawcę w błąd co do rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (wyrok SN z 30.5.2001 r., I PKN 415/00, OSNP Nr 7/2003, poz. 168), rozmowy z pracodawcą co do ewentualnego zatrudnienia na innym stanowisku (wyrok SN z 7.9.1994 r., I PRN 55/94, OSNP Nr 4/1995, poz. 45), podjęcie przez pracownika próby polubownego załatwienia sporu na drodze pozasądowej, choćby za pośrednictwem osób trzecich (wyrok SN z 13.5.1994 r., I PRN 21/94, OSNP Nr 5/1994, poz. 85). Przesłanką przywrócenia terminu może również być brak pouczenia pracownika przez pracodawcę o prawie odwołania się od wypowiedzenia oraz o terminie dokonania tej czynności (zob. wyrok SN z 23.11.2000 r., I PKN 117/00, OSNP Nr 13/2002/, poz. 304) i w rezultacie pozostawanie pracownika w usprawiedliwionym przekonaniu, że nie przysługuje mu odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę (zob. wyrok SN z 17.11.2004 r., II PK 62/04, OSNP Nr 8/2005, poz. 111

Przyczynami usprawiedliwiającymi przywrócenie materialnoprawnych terminów w trybie art. 265 KP nie mogą być przyjęcie przez pracownika błędnego poglądu, że nie doszło do rozwiązania umowy o pracę, jeżeli został on poprawnie pouczony o prawie odwołania do sądu pracy (zob. wyrok SN z 20.1.2005 r., I PK 148/04, OSNP Nr 19/2005, poz. 302),

Sąd jednak zwraca uwagę, że powód dopiero w piśmie procesowym z dnia 27 października 2021 r rozszerzył pozew wnosząc o zasądzenie odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy bez wypowiedzenia w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia tj; kwoty 700 złotych. Pierwotny pozew powód złożył do sądu 9 grudnia 2020 r. Gdyby nawet przyjąć, że powód o treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 k.p dowiedział się z odpowiedzi na pozew który do sądu wpłynął w dniu 24 marca 2021 r i został przesłany do powoda który dobrał go w dniu 4 maja 2021 r to i tak powód przekroczył znacznie termin do złożenia odwołania od rozwiązania z nim umowy o pracę. W związku z tym roszczenie powoda o odszkodowanie podlegało oddaleniu. Poza tym powód nie wniósł o przywrócenie terminu do złożenia odwołania.

Jeśli chodzi o termin w jakim doszło z powodem do rozwiązania umowy o pracy to materiał dowodowy zgromadzony w aktach niniejszej sprawy pozwolił sadowi dojść do przekonania, że do skutecznego rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 kodeksu pracy doszło z dniem 15 maja 2020 r. Sąd oparł swoje przekonanie o zeznania świadków P. B. i A. B., którzy zeznali, że oświadczenie o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę zostało mu wysłane na pocztę elektroniczną – mailem, oraz listem poleconym z potwierdzeniem odbioru. Zeznania te znajdują potwierdzenie w korespondencji mailowej i oświadczeniu o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę wysłane drogą pocztową co znajduje potwierdzenie w dowodzie nadania przesyłki i jej odbiorze przez powoda w dniu 15 maja 2020 r.

Data rozwiązania umowy o pracę jest istotna z punktu widzenia żądania powoda zasądzenia odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę oraz ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.

Zatem odnosząc się do żądania wypłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy podnieść należy, iż w myśl art. 152 § 1 k.p. pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego. Przy ustalaniu wymiaru urlopu kalendarzowy miesiąc pracy odpowiada 1/12 wymiaru urlopu przysługującego pracownikowi. Niepełny kalendarzowy miesiąc pracy zaokrągla się w górę do pełnego miesiąca. Wymiar urlopu wynosi 20 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat i 26 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat (art. 154 § 1 k.p.).

Bezsporne było, że powód był uprawniony do urlopu w wymiarze 26 dni urlopu wypoczynkowego.

Obowiązek wypłacenia ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, wynika z art. 171 § 1 k.p., który stanowi, że w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. Kwestie szczegółowe dotyczące obliczania kwoty przysługującego ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy zawiera rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. Nr 2, poz. 14 z późn. zm.).

Zgodnie z § 14 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy ustala się stosując zasady obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia urlopowego, ze zmianami określonymi w § 15-19.

Wedle § 15 cytowanego rozporządzenia składniki wynagrodzenia określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w wysokości należnej w miesiącu nabycia prawa do tego ekwiwalentu. Składniki wynagrodzenia przysługujące pracownikowi za okresy nie dłuższe niż 1 miesiąc, z wyjątkiem określonych w § 7, wypłacone w okresie 3 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu, uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w średniej wysokości z tego okresu (§ 16 ust. 1 ww. rozporządzenia).

Przy obliczeniu wysokości ekwiwalentu konieczne jest zatem ustalenie wynagrodzenia zasadniczego wraz z dodatkami, jakie powód otrzymywał od pozwanego w okresie ostatnich 3 miesięcy przed ustaniem stosunku pracy.

Prawo do ekwiwalentu jest niezależne od sposobu ustania stosunku pracy. Jest ono prawem pochodnym od prawa do urlopu. Ekwiwalent pieniężny należny pracownikowi za niewykorzystany urlop wypoczynkowy podlega ochronie w takim samym zakresie jak wynagrodzenie za pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 czerwca 1980 r., sygn. akt I PR 43/80, opubl. OSNCP 1980, Nr 12, poz. 248).

Bezsporna między stronami pozostawała okoliczność, że pozwany nie wypłacił powodowi ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, Bezsporna była również wysokość wynagrodzenia powoda.

Tytułem przypomnienia wskazać należy, że powód żądał ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy za okres od 1 grudnia 2019 r. do dnia 17 lipca 2020 r. pozwany zaś nie kwestionował, że powód nie przebywał na urlopie wypoczynkowym w roku 2019 i 2020 r. Zatem sąd uznał w trybie art. 230 k.p.c, że powód w sposób prawidłowy wyliczył ekwiwalent za urlop wypoczynkowy za 2019 r w wysokości 134 złotych. Zaś w roku 2020 r sąd ustalił, że powód był zatrudniony do 15 maja, zatem przysługiwał mu urlop wypoczynkowy odpowiadający 88 godz. pracy. Współczynnik urlopowy za rok 2020 r wynosił 21,08. Zatem sąd korzystając z internetowego kalkulatora ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy za 2020 r wyliczył, że wynosi on 365,20 złotych, o czym orzeczono w punkcie pierwszym wyroku.

Pozwany nie kwestionował również, że nie wypłacił powodowi wynagrodzenia za miesiąc marzec 2020 r. Z zeznań świadków wynika, że powód wykonywał pracę do końca marca 2020 r. Zaś od kwietnia 2020 r do października 2020 r nie świadczył pracy i nie zgłaszał gotowości do pracy. W związku z tym sąd na podstawie art. 80 k.p zasądził wynagrodzenie w punkcie pierwszym w wyroku wysokości wynagrodzenia wynikającego z umowy o pracę tj; kwotę 700 złotych.

Zgodnie z treścią art. 80 kp wynagrodzenie przysługuje za wykonaną pracę.

Sąd uznał, że brak było podstaw do dokonania przez pozwanego potrąceń z wynagrodzenia i ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy powoda, ponieważ powód nie wyraził na to zgody, chociaż, że pozwany wykazał zasadności i wysokości należności, która miałaby podlegać potrąceniu na podstawie prawomocnego nakazu zapłaty.

Z wynagrodzenia za pracę można dokonać potrącenia tylko w przypadkach określonych w art. 87 i 91 k.p.

Zgodnie z art. 91 § 1 k.p. należności inne niż wymienione w art. 87 § 1 i 7 k.p. mogą być potrącane z wynagrodzenia pracownika tylko za jego zgodą wyrażoną na piśmie. Należnościami wymienionymi w art. 87 § 1 i 7 k.p. są następujące należności: sumy egzekwowane na podstawie tytułów wykonawczych, zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi, kary pieniężne przewidziane w art. 108 k.p.(§ 1), w pełnej wysokości kwoty wypłacone w poprzednim terminie płatności za okres nieobecności w pracy, za który pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia (§ 7).

Zgodnie z art. 91 k.p. zgoda na potrącenie musi dotyczyć konkretnej wierzytelności, określonej dokładnie co do jej podstaw i wysokości. Forma pisemna jest wymagana pod rygorem nieważności [tak:F. L.(red.),Kodeks pracy. Komentarz, wyd. VII, sip.lex.pl].

W rozpoznawanej sprawie pozwany wprawdzie dysponował tytułem wykonawczym w postaci nakazu zapłaty w postępowaniu upominawczym przeciwko powodowi, ale w niniejszej sprawie znalazły zastosowania przepisy dotyczące potrącenia należności, o których mowa w art. 87 (1) § 1 pkt. 1 k.p.,

Zgodnie z art. 87¹.§ 1.kodeksu pracy wolna od potrąceń jest kwota wynagrodzenia za pracę w wysokości: minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów, przysługującego pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy, po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne, zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz wpłat dokonywanych do pracowniczego planu kapitałowego, jeżeli pracownik nie zrezygnował z ich dokonywania - przy potrącaniu sum egzekwowanych na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne;

W 2020 r kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę wynosiła 2600 złotych (§ rozporządzenia Rady Ministrów z 10 września 2019 r w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2020 r Dz. U z 2019 r poz. 1778.) podstawę obliczenia kwot wolnych od potrąceń stanowi kwota minimalnego wynagrodzenia netto tzn. po dokonaniu odliczeń należności publicznoprawnych (zaliczki na podatek dochodowy oraz składek na ubezpieczenie społeczne) oraz wpłat dokonywanych do pracowniczego planu kapitałowego w rozumieniu PPKU). Ponieważ kwota zasądzona wyrokiem jest mniejsza niż kwota minimalna za rok 2020 r to nie podlega ona potrąceniu w myśl obowiązujących przepisów.

W punkcie czwartym wyroku Sąd nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności co do 700 złotych na podstawie art. 477²§ 1 kpc, zgodnie z którym 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 pracownika.

O kosztach procesu orzeczono zgodnie z art.98 k.p.c z uwzględnieniem wyniku sprawy, którą powód wygrał w 30% z żądanej kwoty wynagrodzenia i ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy - 3.994 złotych (900 zł x 70% = 630 złotych). Natomiast powód przegrał sprawę o odszkodowanie w związku z czym powinien ponieść koszty zastępstwa procesowego w tym zakresie w wysokości 180,00 złotych. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego Sąd ustalił na podstawie § 2 pkt 3 §9 ust. 1 pkt 1 i § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych w sumie w wysokości 810,00 złotych oraz 17 złotych tytułem zwrotu opłaty od pełnomocnictwa.

ZARZĄDZENIE

1. (...)