

Sygn. akt VI P 411/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 października 2016r.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Anita Niemyjska – Wakieć

Protokolant: starszy sekretarz sądowy Mirosława Marszałek

po rozpoznaniu w dniu 30 września 2016r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa B. K.

przeciwko W. K.

o odszkodowanie, wynagrodzenie wydanie świadectwa pracy

I. utrzymuje w mocy wyrok zaoczny z dnia 10 kwietnia 2015r. w zakresie punktu I i II

II. uchyla wyrok zaoczny w zakresie punktu III i IV

III. zasądza od pozwanego W. K. na rzecz powoda B. K. kwotę 781,20 zł (siedemset osiemdziesiąt jeden złotych dwadzieścia groszy) brutto tytułem wynagrodzenia za kwiecień 2014r.;

IV. oddala powództwo w pozostałym zakresie

V. wyrokowi w punkcie III nadaje rygor natychmiastowej wykonalności

Sygn. akt VI P 411/14

UZASADNIENIE

Powód B. K. pozwem skierowanym przeciwko W. K. wniósł o zasądzenie na jego rzecz kwoty 2000 zł tytułem odszkodowania z tytułu rozwiązania stosunku pracy przez pracownika bez wypowiedzenia z winy pracodawcy oraz o wydanie świadectwa pracy.

W uzasadnieniu wskazał, iż nie otrzymywał terminowo wypłaty wynagrodzenia i dlatego rozwiązał stosunek pracy.

W piśmie z dnia 7 sierpnia 2014r. (k. 14) powód sprecyzował roszczenie co do wydania świadectwa pracy. Domagał się wskazania, iż okres zatrudnienia trwał od 15.12.2011r. do 26.05.2014r., stanowisko: obsługa monitoringu i stanowiska informatycznego, rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy przez pracownika art. 30 par. 1 pkt 3 k.p., urlop wypoczynkowy w wymiarze 11 dni.

W piśmie z dnia 6 lutego 2015r. powód wskazał, iż domaga się zapłaty wynagrodzenia w kwocie 570 zł netto, 800 zł brutto.

Pozwany W. K. nie wdał się w spór co do istoty sprawy.

Z uwagi na wpis w ewidencji o prowadzeniu przez pozwanego działalności w formie spółki cywilnej sąd wezwał do udziału w sprawie współnika tej spółki – D. K. (k. 35). Jednakże z uwagi na wykazanie przez nią, iż wystąpiła ona ze

spółki z końcem grudnia 2012r., zatem w okresie spornym pozwany nie prowadził już spółki cywilnej a jednoosobową działalność, uchylono postanowienie o wezwaniu do udziału w sprawie (k. 52)

Wyrokiem z dnia 10 kwietnia 2015r. sąd wydał wyrok zaoczny, w którym zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 2000 zł odszkodowania za rozwiązanie stosunku pracy przez pracownika winy pracodawcy, nakazał pozwanemu wydać powodowi świadectwo pracy, wskazujące że okres zatrudnienia trwał od 15 grudnia 2011r. do 22 maja 2014r., stanowisko: obsługa monitoringu i stanowiska informatycznego, rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika art. 30 par. 1 pkt 3 k.p., pracownik wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze 11 dni (88 godzin). Nadto zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 800 zł brutto tytułem wynagrodzenia za kwiecień (k. 83).

Z uwagi na brak możliwości doręczenia wyroku zaocznego W. K., wobec tego, iż nieznanie było jego miejsce pobytu, sąd ustanowił dla niego kuratora (k. 138).

Kurator wniósł sprzeciw od wyroku zaocznego, wnosząc o oddalenie powództwa.

Postanowieniem z dnia 12 kwietnia 2016r. zawieszono rygo natychmiastowej wykonalności wyroku zaocznego, na wniosek kuratora pozwanego. (k. 156)

Sąd ustalił, co następuje:

Powód B. K. zawarł z pozwanym W. K., prowadzącym wtedy działalność gospodarczą pod nazwą (...), w dniu 15 grudnia 2011r., umowę o pracę na czas nieokreślony od dnia 15 grudnia 2011r. na stanowisku obsługa monitoringu i stanowiska informatycznego, za wynagrodzeniem 2000 zł brutto.

W. K. prowadził wtedy działalność w formie spółki cywilnej wraz ze swoją siostrą D. K.. D. K. wypowiedziała udziały w spółce z dniem 31 grudnia 2012r. i wykreśliła się z ewidencji działalności gospodarczej jako współnik spółki cywilnej(...)(prowadziła działalność w innych formach).

W. K. z dniem 10 stycznia 2013r. przejął wszystkie dokumenty kadrowe, akta osobowe oraz ewidencje związane z zatrudnieniem pracowników w (...).

Powód miał orzeczenie o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności. Pozwany na wyposażenie stanowiska pracy dla powoda otrzymał dofinansowanie z PFRON.

Powód początkowo pracował przy ul. (...), ale po zlikwidowaniu działalności tamże, prace wykonywał w innej placówce pozwanego – na ul. (...).

(dowód: umowa o pracę k.5, wypis z ewidencji k. 10, k. 47-48, wypowiedzenie k. 46, oświadczenie k. 49, protokół kontroli PIP k. 179-203, orzeczenie o niepełnosprawności k. 186, zeznanie powoda k. 210-212, nagranie czas 00:07:10-00:24:08 oraz k. 247, nagranie czas 00:06:10-00:24:38)

Powód od wielu miesięcy otrzymywał wynagrodzenie w częściach, po 200, 300, 500 zł oraz po terminie wypłaty, który zgodnie z ustaleniami stron przypadał na ostatnie dni robocze miesiąca. Nie zawsze otrzymywał te kwoty od W. K.. Wielokrotnie go nie było, ale telefonicznie przekazywał, by kasjerka na (...) mu wydała jakieś pieniądze z kasy.

Przez kilka miesięcy powód też dodatkowo wykonywał polecenia pozwanego odnośnie zaopatrzenia. Otrzymywał wtedy pieniądze na zakup żywności. Ustalone między stronami było, iż jeśli zostało coś z przekazanej sumy, powód mógł resztę zaliczyć sobie na wynagrodzenie. Pracownica J. W. z baru na (...), gdy wypłacała pieniądze z kasy, odnotowywała to sobie na kartkach, także powód prowadził własne notatki, w których zapisywał, co już otrzymał, a ile każdorazowo pozwany jest mu w sumie winny. Po każdej otrzymanej częściowej kwocie powód podsumowywał niedopłatę. Listy płac nie było.

Powód musiał praktycznie codziennie nagabywać panią J., czy pozwany zostawił mu jakieś pieniądze na wynagrodzenia. Była ona niezadowolona, bo sama też nie otrzymywała wynagrodzenia.

Wynagrodzenie za miesiące do marca 2014r. powód w całości otrzymał, choć z opóźnieniem, w częściach, po licznych monitach i interwencjach.

Jeśli chodzi o kwiecień powód sporządzał bieżące notatki, na temat tego, ile pozwany jest mu winny.

Powód odnotował, iż w dniu 17 kwietnia 2014r. otrzymał 270 zł. Wtedy, licząc z wszystkimi wcześniejszymi wpłatami, na ten dzień pozwany zalegał mu jeszcze z kwotą 110 zł za poprzednie dni, plus 140 za 17 i 18 kwietnia. Powód, z racji wypłat drobnych i w części, liczył bowiem dniówki, przyjmując po 70 zł. Razem to dawało 250 zł.

Następnie otrzymał od J. W. 100 zł w dniu 18 kwietnia. Pozostało zatem 150 zł zaległości, oraz do zapłaty za dni 22, 23, 24, 25, 28, 29 kwietnia – czyli 6 dni 420 zł.

Pozostało, wg wyliczeń powoda, do zapłaty za kwiecień, 570 zł netto. Kwoty tej powód nie otrzymał już w ogóle.

(dowód: zeznanie powoda k. 210-212, nagranie czas 00:07:10-00:24:08 oraz k. 247, nagranie czas 00:06:10-00:24:38, protokół k. 232)

Pozwany zgłosił powoda do ubezpieczenia społecznego i zdrowotnego od 15 grudnia 2011r.. Nie wyrejestrował powoda z ubezpieczeń do dnia 25 kwietnia 2016r.. Ostatni raport rozliczeniowy złożył za grudzień 2012r.

Pozwany wyrejestrował się z ubezpieczeń z dniem 1 stycznia 2013r., choć nie wyrejestrował swoich pracowników, co więcej, powodowi potwierdził zaświadczeniem z dnia 10 grudnia 2013r., iż powód jest pracownikiem firmy (...). Takie zaświadczenie w 2013r. wystawił też innemu pracownikowi.

Powód dowiedział się o tym, iż nie są opłacane za niego składki zdrowotne pod koniec 2013r.,. Powód z racji prowadzonej równolegle działalności gospodarczej, z tytułu zatrudnienia u pozwanego w ramach działalności nie podlegał ubezpieczeniu. Jednakże w toku korzystania ze zwolnienia lekarskiego okazało się, iż są problemy ze składkami. Pozwany wystawił zaświadczenie o zatrudnieniu i zapewniał o uzupełnieniu składek. W toku jednak dalszego wyjaśniania sprawy z ZUS okazało się, iż nie zapłacono składek za powoda.

Powód wielokrotnie próbował się skontaktować z pozwanym kwestii wynagrodzenia, jednak bezskutecznie. Pozwany do firmy, prowadzonej w 2014r. na ul. (...), gdzie miesił się bar, przychodził bardzo wcześnie rano, gdy nie było jeszcze żadnego pracownika. Gdy przychodzili pracownicy, jego już nie było. Kontakt telefoniczny był utrudniony.

Nie tylko powód miał problemy z uzyskaniem wynagrodzenia, także inni pracownicy. Na skutek wniosku powoda wszczęto w okresie czerwca – sierpnia 2014r. kontrolę Państwowej Inspekcji Pracy u pozwanego.

Powód wykorzystał 11 dni urlopu wypoczynkowego w 2014r. U pozwanego nie funkcjonował lista obecności, ani listy płac. Wnioski urlopowe składało się ustnie.

(dowód: zeznanie powoda k. 210-212, nagranie czas 00:07:10-00:24:08 oraz k. 247, nagranie czas 00:06:10-00:24:38, zaświadczenie ZUS k. 164, k. 169, k. 189, zaświadczenie pracodawcy k. 171, protokół kontroli PIP z załącznikami k. 179-203, notatka k. 215, protokół k. 232)

Po uzyskaniu porady w PIP, gdzie powód zgłosił sprawę braku kontaktu z pracodawcą, braku wynagrodzenia i nieopłacenie składek, pouczony przez PIP, oświadczeniem z dnia 6 maja 2014r. powód rozwiązał bez wypowiedzenia umowę o pracę łączącą go z pozwanym W. K.z winy pracodawcy polegającej na nieterminowych wypłatach wynagrodzenia, nieskładaniu dokumentów rozliczeniowych do ZUS, nie opłacaniu składek ZUS.

Wobec braku osobistego kontaktu z pracodawcą, powód wysłał oświadczenie pocztą, w dniu 6 maja 2014r., na adres działalności przy ul. (...) w G.. Przesyłka nie została odebrana, była awizowana, a po upływie 14tu dni, tj. po 22 maja 2014r., w dniu 23 maja 2014r. przesyłkę zwrócono powodowi jako nadawcy.

Powód nie otrzymał świadectwa pracy. Bez niego nie mógł się zarejestrować jako osoba bezrobotna i nie otrzymał zasiłku.

(dowód: zeznanie powoda k. 210-212, nagranie czas 00:07:10-00:24:08 oraz k. 247, nagranie czas 00:06:10-00:24:38, oświadczenie z 6.05.14 k. 4, kopia koperty k. 3)

W 2014r. W. K. nie prowadził już działalności na ul. (...) w G.. W okresie maja działał jeszcze bar na (...), jednak właściciela bardzo trudno było tam zastać, bowiem unikał pracowników.

Do maja 2014r. W. K. korzystał jeszcze z jednej lokalizacji – ul. (...), ale w maju 2014r. wypowiedziano mu lokal.

W. K. nie uaktualniał zapisów w ewidencji działalności gospodarczej.

W lipcu 2014r. W. K. kontaktował się mailowo z inspektorem PIP i nie wskazywał nic na ten temat, aby zakończył działalność gospodarczą lub by nie zatrudniał już pracowników. Mimo deklaracji nie stawiał się na wyznaczony termin.

Na skutek kontroli PIP skierował do pozwanego wystąpienie nakazując mu usunięcie szeregu naruszeń względem pracowników, w tym B. K. (wypłacenie wynagrodzenia za kwiecień 2014r.), wystąpienie do PFRON w celu rozważenia zażądania zwrotu dofinansowania, oraz skierował wniosek o ukaranie do Sądu Rejonowego (...) w G., w związku z pełnionymi wykroczeniami przeciwko prawom pracowniczym.

Wyrokiem z dnia 2 lutego 2015r. pozwany został uznany za winnego m.in. tego że nie wypłacił powodowi wynagrodzenia w kwocie 570 zł netto za kwiecień 2015r. i nie wydał powodowi świadectwa pracy i otrzymał karę grzywny.

(dowód: wypis z ewidencji k. 10, informacja komornika k. 117, mail k. 197, notatka k. 228-229, wystąpienia k. 233-234, wniosek o ukaranie k. 235-237, wyrok k. 238-240)

Sąd zważył, co następuje:

Przy ustalaniu stanu faktycznego sąd oparł się na przedłożonych w sprawie dokumentach, których autentyczności oraz prawdziwości żadna ze stron nie kwestionowała, w szczególności na dowodach z postępowania przeprowadzonego przez PIP, na dokumencie prywatnym w postaci umowy o pracę powoda oraz dokumentach urzędowych.

Sąd uwzględnił również zeznania powoda, są logiczne, konsekwentne i spójne, znajdują potwierdzenie w dokumentacji zebranej przez PIP, a co do kwestii wypłaty wynagrodzenia po terminie i w niepełnej wysokości brak jest podstaw by odmówić im wiary, brak bowiem dowodów przeciwnych.

Wiarygodne są jego twierdzenia o nieuiszczeniu kwoty 570 zł netto za kwiecień. Podkreślenia wymaga, iż kwota ta znajduje oparcie w notatkach powoda, które okazał, oraz wynika z postępowania przed PIP, gdzie już w 2014r. powód powoływał się na tę właśnie należność. Powód zatem konsekwentnie i niezmiennie wskazywał kwotę niedopłaty wynagrodzenia, należy zatem dać wiarę jego twierdzeniom.

Twierdzenia powoda o pobieraniu wypłaty częściowej od pani A. potwierdzają zgromadzone przez sąd z urzędu protokoły przesłuchania W. N. w postępowaniu przez PIP.

Wymaga też zwrócić uwagę na dokument urzędowy – wyrok sądu, z którego wynika, iż pozwany nie zapłacił powodowi wynagrodzenia za kwiecień 2014r. w kwocie 570 zł i m.in. za to otrzymał grzywnę.

Przechodząc do materialnoprawnej oceny roszczenia powoda o odszkodowanie z art. 55 § 1¹ k.p., to stwierdzić należy, iż zgodnie z tym przepisem pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym bez wypowiedzenia z winy pracodawcy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a jeżeli umowa o pracę została zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy - w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni.

Zgodzić się należy z poglądem, wyrażonym w Komentarzu do art. 55 kodeksu pracy (Dz.U.98.21.94), [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., iż wina pracodawcy nie może być ujmowana w taki sam sposób jak wina pracownika, o której mowa w art. 52 § 1. Wina jest bowiem kategorią subiektywną. Może ona być przypisana jednostce ludzkiej, a pracodawca, poza osobą fizyczną zatrudniającą pracowników, jest jednostką organizacyjną. Stąd też o winie można mówić przede wszystkim w odniesieniu do osób działających w imieniu pracodawcy. Pracodawca odpowiada też nie tylko na zasadzie winy, ale także na zasadzie ryzyka. W piśmiennictwie słusznie podkreśla się, iż dla zastosowania art. 55 § 1⁽¹⁾ k.p. w grę może wchodzić tzw. wina kontraktowa, której elementem jest bezprawność zachowania dłużnika, polegająca na ujemnej ocenie zachowania kontrahenta z punktu widzenia porządku prawnego. W tym wypadku wina jako przesłanka odpowiedzialności pracodawcy za naruszenie obowiązku wobec pracownika odpowiada pojęciom wykształconym w prawie cywilnym (por. np. T. Pajor, Odpowiedzialność dłużnika za niewykonanie zobowiązania, Warszawa 1982, s. 185 i n.). Pojęcie winy wzorowane na prawie karnym (naganność zachowania w znaczeniu subiektywnym) jest konieczną przesłanką odpowiedzialności pracownika, a nie pracodawcy (por. T. Zieliński, Prawo pracy. Zarys systemu, cz. 2, Prawo stosunku pracy, Warszawa-Kraków 1986, s. 327). Nie jest więc istotne, czy pracodawcy można zarzucić umyślność lub rażące niedbalstwo, np. z powodu wyrządzenia pracownikowi krzywdy wskutek wystawienia nieprawidłowego świadectwa pracy. Podstawowe obowiązki pracodawcy są w tych wypadkach naruszone z reguły w sposób ciężki, nawet jeśli pracodawca nie działał w złą wiarę ani nie zachował się rażąco niedbale.

W ocenie sądu w niniejszej sprawie, wbrew stanowisku strony pozwanej, można mówić o ciężkim naruszeniu przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Jak wskazał SN w wyroku z 4 kwietnia 2004, I PK 519/99 (OSNP.2001/16/516), 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. Podobnie SN w wyroku z 20 listopada 2008r., III UK 57/08, Lex nr 1102538).

Podobnie w wyroku z 8 sierpnia 2006r., I PKN 54/06 (OSNP 2001/15-16/219), SN stwierdził, iż pracodawca niewypłacający pracownikowi bez usprawiedliwionej przyczyny części jego wynagrodzenia za pracę narusza w sposób ciężki swoje podstawowe obowiązki (art. 55 § 1¹ k.p.). Naruszenie to następuje co miesiąc w terminie płatności wynagrodzenia (art. 85 § 1 k.p.).

Rzeczywiście orzecznictwo przyjmuje, iż niekiedy niewypłacenie części wynagrodzenia nie będzie wyczerpywało przesłanek z art. 55 § 1¹ k.p., ale dotyczyło to np. składników wynagrodzenia spornych między stronami, gdy pracodawca uważa w oparciu o usprawiedliwione argumenty roszczenie pracownika za nieuzasadnione (por. wyrok SN z 6 marca 2008r., II PK 185/07, OSNP.2009/13-14/170).

Warto zwrócić uwagę na wyrok SN z 10 maja 2012r. II PK 220/11, Lex nr 1211159, w którym SN stwierdza, iż wypłata wynagrodzenia jest jednym z głównych elementów treści stosunku pracy i podstawowym obowiązkiem pracodawcy. Naruszeniu podstawowych obowiązków pracodawcy można przypisać znamię ciężkości, nawet jeżeli nie działał w złą wiarę ani nie zachowywał się rażąco niedbale, oraz że nieterminowe wypłacanie nawet jednego składnika wynagrodzenia lub innych należności ze stosunku pracy (np. należności z tytułu podróży służbowych) może uzasadniać zastosowanie trybu rozwiązania stosunku pracy o którym mowa w art. 55 § 11 k.p., a ciężkość naruszenia

powinna być oceniana z uwzględnieniem okoliczności sprawy, np. za takie zostanie uznane zachowanie pracodawcy, gdy w grę wchodzi powtarzalność i uporczywość zachowania pracodawcy.

Jak też słusznie zauważył SN w wyroku z dnia 18 marca 2014r., II PK 176/13, nieopłacanie składek na ubezpieczenie społeczne stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy w rozumieniu art. 55 § 1¹ k.p.

W rozpoznawanej sprawie niewypłacanie wynagrodzenia w terminie nie było sporadyczne, lecz wręcz notoryczne, uporczywe i powtarzalne – co miesiąc przez okres wielu miesięcy pracodawca spóźniał się z wypłatą wynagrodzenia. Do tego powód musiał się dopraszać zapłaty, choć częściowej. Nie ulega wątpliwości, iż jest to upokarzające i rodzi dyskomfort. Przy relatywnie niskim wynagrodzeniu powoda (około 1459 zł netto) każda niewypłacona część wynagrodzenia jest istotna, pozostała reszta jest bowiem bardzo mała, by się z tego utrzymać, opłacić niezbędne rachunki itp.

Dodatkowo nie opłacał składek, choć utwierdzał pracownika w przekonaniu, iż tak robi, czym świadomie wprowadzał go w błąd.

Powyższe w ocenie sądu stanowi o ciężkim naruszeniu obowiązków pracodawcy. Opóźnienia są ciągłe, od wielu miesięcy, nie można mówić, że są kilkudniowe, nadto te opóźnione wpłaty nie były całkowite, tylko częściowe. Nie ulega wątpliwości, iż takie wpłaty naruszały interes pracownika, wysoce komplikowały bowiem jego życie, utrudniając mu terminowe dokonywanie opłat, utrzymanie rodziny. Powodowały, w razie wstrzymywania zapłaty rachunków odsetki ustawowe, jakie musiał płacić dostawcom mediów powód, powodowały stres na temat tego, jak przysłowiowo „związać koniec z końcem”.

Pozwany został prawomocnie skazany na karę grzywny za wykroczenia przeciwko prawom pracownika, w tym powoda przy czym czyn ten obejmował niewypłacenie powodowi wynagrodzenia za kwiecień.

Do tego pracodawca unikał pracowników, nie wyznaczał im pracy, nie kontaktował się z nimi, ukrywał się przed nimi, nie wiedzieli oni, co z nimi będzie, czy będą mieli prace czy nie – co również stanowi naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy.

Biorąc pod uwagę powyższe w ocenie sądu zaistniały przesłanki do wypłaty odszkodowania z art. 55 § 1¹ k.p. Zgodnie z tym przepisem, w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a jeżeli umowa o pracę została zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy - w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni.

Powodowi zatem przysługiwało odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia. Podkreślenia wymaga, iż powód w niniejszej sprawie domagał się kwoty mniejszej niż należna – bo tylko 2000 zł, którą to kwotę należało zasądzić zgodnie z art. 321 k.p.c.

Pracownik zachował termin wynikający z art. 55 § 2 k.p.

Strony, jak wynika z zeznań powoda, którym strona pozwana nie przeciwstawiła dowodów przeciwnych, umówiły się na płatność wynagrodzenia na ostatnie dni robocze miesiąca.

Jak słusznie wskazał SN w wyroku z dnia 18 marca 2015r., I PK 197/14, obowiązek wypłaty wynagrodzenia za pracę w terminie wcześniejszym niż określony w art. 85 § 2 k.p., jako korzystniejszy dla pracownika, może być wprowadzony zarówno przepisami niższej rangi (art. 9 k.p.), jak i umową o pracę (art. 18 k.p.). W każdym z tych przypadków jest to "stały i ustalony z góry termin" w rozumieniu art. 85 § 1 k.p., a niewypłacanie w tym terminie wynagrodzenia za pracę stanowi naruszenie podstawowego obowiązku pracodawcy określonego w art. 94 pkt 5 k.p., choćby opóźnienie w wypłacie nie przekraczało maksymalnego terminu przewidzianego w art. 85 § 2 k.p.

W chwili więc składania oświadczenia o rozwiązaniu umowy, w maju, pracodawca był już w opóźnieniu z wynagrodzeniem kwietniowym, które winno być wypłacone do końca kwietnia.

W przypadku wielokrotnego naruszenia podstawowego obowiązku pracodawcy w postaci niewypłacania wynagrodzenia termin 1 miesiąca powinien być liczony od momentu dowiedzenia się o tym przez pracownika. W okolicznościach sprawy możliwe jest więc przyjęcie, że termin ten jest zachowany, gdy pracownik składa oświadczenie o rozwiązaniu umowy w ciągu miesiąca od dnia ostatniego naruszenia obowiązku przez pracodawcę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 października 2013 r. II PK 25/13).

Zatem w chwili składania oświadczenia, nie było wypłacone wynagrodzenie, nie były opłacone składki ZUS, pracodawca unikał kontaktu z pracownikami, tak, iż musieli aż szukać pomocy w PIP.

Powyższe oznacza ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy i oznacza, iż powód nie przekroczył terminu wskazanego w przepisie art. 55 k.p., bowiem oświadczenie pracownika zostało złożone przed upływem miesiąca od dowiedzenia się o braku wypłaty wynagrodzenia oraz o braku uiszczenia składek za kwiecień.

Nadto w sytuacji rozwiązania przez pracownika umowy o pracę, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika istotne jest rzeczywiste ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków pracownika, a nie fakt powołania się na nie w piśmie rozwiązującym umowę o pracę (tak słusznie wyrok SA w Gdańsku, z dnia 28 lutego 2013 r. III AUa 1494/12).

Żądanie odszkodowania było zatem zasadne.

Podobnie należy ocenić żądanie wydania świadectwa pracy. Jak wynika z zeznań powoda, potwierdzonych wyrokiem sądu karnego oraz postępowaniem PIP, którym to zeznaniom strona pozwana nie przedstawiła kontrdowodów, powód nie otrzymał świadectwa pracy.

Zgodnie z art. 97 § 1 k.p., w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy. Wydanie świadectwa pracy nie może być uzależnione od poprzedniego rozliczenia się pracownika z pracodawcą.

Pracodawca tego obowiązku nie wypełnił. Dlatego należało nakazać mu wydać świadectwo pracy, w którym będzie wskazany okres zatrudnienia, wynikający z jednej strony z rozpoczęcia stosunku pracy (umowa o pracę – 15 grudnia 2011r.) i jego zakończenia (oświadczenie o rozwiązaniu).

Tu sąd przyjął datę 22 maja 2014r., tj ostatni dzień, w którym pozwany mógł się zapoznać z treścią oświadczenia powoda.

Sąd kierował się tu słusznym poglądem wyrażonym przez SN w wyroku z dnia 17 czerwca 2015r, III PK 84/15, zgodnie z którym przy ocenie, czy oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę zostało złożone, a więc czy miał on realną możliwość zapoznania się z jego treścią, należy posilkować się regulacją doręczeń zawartą w przepisach procesowych; w szczególności dotyczy to tych wypadków, w których doręczenie następuje przez pocztę.

Zgodnie z art. 61 § 1 zdanie pierwsze k.c., oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Spośród możliwych teorii złożenia oświadczenia woli (teoria oświadczenia, teoria wysłania, teoria doręczenia, teoria zapoznania) polski ustawodawca wybrał przy tym teorię doręczenia (por. M. Safjan w: Kodeks cywilny. Komentarz pod red. K. Pietrzykowskiego, tom 1, Warszawa 2007, komentarz do art. 61, nb 4). Również w świetle poglądów przyjętych w ugruntowanym orzecznictwie Sądu Najwyższego, które Sąd Najwyższy w obecnym składzie w pełni aprobuje, przy ocenie, czy oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę zostało złożone pracownikowi, a więc czy miał on realną możliwość zapoznania się z jego treścią, należy posilkować się regulacją doręczeń zawartą w przepisach procesowych; w szczególności dotyczy to tych wypadków, w których doręczenie następuje przez pocztę (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 6 października 1998

r., III ZP 31/98, OSNAPiUS 1999 Nr 3, poz. 80; uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 9 września 1999 r., III ZP 5/99, OSNAPiUS 2000 Nr 4, poz. 131 oraz wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 10 października 2013 r. II PK 13/13, OSNP 2014 Nr 9, poz. 125; z dnia 23 kwietnia 2010 r., II PK 295/09, LEX nr 602254; z dnia 15 stycznia 1990 r., I CR 1410/89; z dnia 9 grudnia 1999 r., I PKN 430/99, OSNAPiUS 2001 Nr 9, poz. 309, a także postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2009 r., II PZP 3/09, LEX nr 519963). W ocenie SN zatem, brak jest w związku z tym podstaw prawnych do przyjęcia, że dniem doręczenia pisemnego oświadczenia woli jest dzień pierwszego awizowania przesyłki zawierającej to oświadczenie.

Pogląd ten ma zastosowanie do rozwiązania umowy o pracę przez pracownika, bowiem jest to lustrzane odbicie rozwiązania z art. 52 k.p., a przepisy dotyczące tego rozwiązania stosuje się odpowiednio do rozwiązania z art. 55 k.p.

Dlatego sąd przyjął tu 22 maja 2014r., jako ostatni dzień awizowania (ostatni możliwy dzień na zapoznanie się z przesyłką pracownika), nie 26 maja, jak chciał powód.

Reasumując, należało, w myśl art. 347 k.p.c. utrzymać punkt I i II wyroku, nie wymagały one bowiem żadnej modyfikacji.

Zasadne w przeważającej części było także żądanie wynagrodzenia.

Zgodnie z ogólną zasadą wynikającą z art. 80 k.p. pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę wykonaną.

W kwietniu powód wykonywał pracę, świadczą o tym jego zeznania i notatki.

Za powyższe należy mu się wynagrodzenie.

Jak wyżej wskazano, powód wykazał, iż pracodawca zalegał mu z kwotą 570 zł netto.

Pracodawca jest zobowiązany przez przepisy prawa, prowadzić właściwą dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy (art. 94 pkt. 9a i rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 28 czerwca 1996r., w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt pracownika, Dz.U z 1996r., nr 62, poz 286). Między innymi pracodawca ma obowiązek prowadzić kartę ewidencji czasu pracy oraz imienną listę wypłacanego wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą.

W ocenie sądu to pozwanego, jako pracodawcę obciąża obowiązek udowodnienia, iż wypłacono powodowi należne wynagrodzenie. Po pierwsze dlatego, iż na pracodawcy ciąży wymienione wyżej obowiązki związane z dokumentacją placową, a niewykonanie obowiązku przez pracodawcę nie może powodować niekorzystnych skutków dla pracowników. Udowodnienie faktu negatywnego (nieotrzymania wynagrodzenia) jest trudniejsze od wykazania faktu pozytywnego, tj. zapłaty należności, a obowiązek zapłaty i zasady jego ustalania, wynikają z ustawy.

Sąd pracy, zasądzając wynagrodzenie za pracę, nie odlicza od tego wynagrodzenia zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz składek na ubezpieczenie społeczne (uchwała z dnia 7 sierpnia 2001r., III ZP 13/01).

Z wynagrodzenia za pracę, niezależnie od tego, czy wypłacone jest przez pracodawcę dobrowolnie, czy w wykonaniu wyroku, odlicza się należności publicznoprawne (zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych i składki ubezpieczeniowe). Zasądzenie kwoty netto (czyli po odliczeniu tych należności) powoduje dwukrotne odliczenia z wynagrodzenia należności z tego samego tytułu prawnego (wyrok SN z 23 czerwca 2009 r.).

Sąd pracy zasądza wszystkie świadczenia będące pochodną wynagrodzenia za pracę w kwotach brutto, czyli mając na uwadze, że podstawa przyjęta do tych wyliczeń (wynagrodzenie za wykonaną pracę) uwzględnia konieczność odprowadzenia składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych (wyrok SN z 6 stycznia 2009r., II PK 117/08).

Nieuiszczone wynagrodzenie powoda, - 570 zł netto stanowi nie 800 zł brutto, jak przyjął powód, a 781,20 zł.

Obliczono to proporcjonalnie do miesięcznego wynagrodzenia, bowiem nie można zastosować kalkulatorów internetowych dla tak małej kwoty jak 570 zł, bo inne są zasady naliczania kosztów uzyskania przychodu, składek, które zafałszują wynik. Kwota 570 to nie było bowiem całe wynagrodzenie, a jedynie jego część, a w kalkulatorach brak możliwości ujęcia części kosztów uzyskania przychodu.

Wynagrodzenie powoda brutto to 2000 zł. Netto daje to 1.459,48 zł (www.kalkulatory.gofin.pl), 570 zł z 1.459,48 zł to 39,06 %. Zaś 39,06 % z 2000 zł to 781,20 zł i tyle należało zasądzić powodowi.

Zatem w zakresie punktu III wyroku należało go uchylić i orzec w to miejsce o zasądzeniu od pozwanego na rzecz powoda kwoty 781,20 zł brutto.

W związku ze zmianą treści punktu III wyroku, należało też zmienić punkt dotyczący rygoru natychmiastowej wykonalności.

W punkcie IV sąd oddalił powództwo w zakresie omówionej wyżej części wynagrodzenia oraz co do treści świadectwa pracy w zakresie daty rozwiązania stosunku pracy (23-26 maja).

W punkcie V wyroku sąd nadał wyrokowi w punkcie III rygor natychmiastowej wykonalności na mocy art. 477² § 1 k.p.c.