

Sygn. akt VI P 432/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 września 2015r.

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

w składzie:

Przewodniczący: SSR Anita Niemyjska – Wakieć

Ławnicy: Alicja Furtak, Regina Lepak - Figarska

Protokolant: stażysta Beata Tylki

po rozpoznaniu w dniu 18 września 2015r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa Ł. Ł.

przeciwko E. K.

o wynagrodzenie, wydanie świadectwa pracy, odszkodowanie

I. umarza postępowanie w zakresie cofniętego powództwa

II. zasądza od pozwanej E. K. na rzecz powoda Ł. Ł. kwotę 1800 zł (jeden tysiąc osiemset złotych) tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia, odpowiadające wynagrodzeniu za 1 miesiąc, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 2 lipca 2014r. do dnia zapłaty;

III. oddala powództwo w pozostałym zakresie

IV. zasądza od powoda Ł. Ł. na rzecz pozwanej E. K. kwotę 922,80 zł (dziewięćset dwadzieścia dwa złote osiemdziesiąt groszy) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego

V. nakazuje ściągnąć od pozwanej E. K. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego (...) w G. kwotę 90 zł (dziewięćdziesiąt złotych) tytułem opłaty od pozwu, od której powód był zwolniony z mocy ustawy)

VI. wyrokowi nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1800 zł (jeden tysiąc osiemset złotych)

Sygn. akt VIP 432/14

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 9 czerwca 2014r. powód Ł. Ł. domagał się zasądzenia od pozwanej E. K. kwoty 4.400 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 9 czerwca 2014r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, kwoty 6.800 zł wraz z ustawowymi odsetkami tytułem różnicy w wynagrodzeniu określonym w umowie oraz rzeczywiście otrzymywanym przez okres obowiązywania umowy, nakazanie pozwanej sprostowania świadectwa pracy poprzez wpisanie w jego treści informacji, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z zachowaniem okresu wypowiedzenia oraz zasądzenia od pozwanej kosztów postępowania.

W uzasadnieniu wskazał, że łączyła go z pozwaną E. K. prowadzącą działalność gospodarczą pod firmą (...) umowa o pracę, początkowa zawarta na czas określony od dnia 10 października 2012r. do dnia 31 grudnia 2012r., następnie umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony. Zatrudniony był na stanowisku specjalisty ds. technicznych za

wynagrodzeniem 2.200 zł (brutto). Wskazał, że nie dopuścił się żadnego naruszenia obowiązków pracowniczych, które mogłyby spowodować szkodę dla zakładu pracy. Przyczyna rozwiązania umowy o pracę w jego ocenie jest niekonkretna. Pozwana w dniu 4 czerwca 2014r. przedłożyła mu do podpisania umowę o zakazie konkurencji i w tym samym dniu rozwiązała z nim umowę o pracę. Wskazał, że nie podejmował żadnych działań konkurencyjnych. Uzasadniając żądanie zapłaty w kwocie 6.800 zł wskazał, że w dniu 10 października 2012r. zawarł z pozwaną umowę o pracę, w której wynagrodzenie zostało określone na kwotę 2.200 zł. Pozwana jednak przez cały okres zatrudnienia wypłacała mu wynagrodzenie w wysokości 1.800 zł. Do czasu rozwiązania umowy o pracę nie zorientował się, że wynagrodzenie wypłacane jest w zaniżonej wysokości.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda kosztów postępowania.

W uzasadnieniu wskazała, że rozwiązanie umowy o pracę z powodem z jego winy było w pełni uzasadnione, gdyż powód podejmował działania o charakterze konkurencyjnym względem pracodawcy. Otrzymała bowiem od dwóch przedstawicieli współpracujących z nią Wspólnot (...) oświadczenia o wypowiedzeniu zawartych z nią umów o świadczenie usług w przedmiocie administrowania nieruchomościami, co było bezpośrednim skutkiem złożenia tym Wspólnotom ofert przez firmę, w imieniu której działania konkurencyjne podejmował powód. Obecnie powód jest pracownikiem tej firmy. Wskazała, iż w umowie z dnia 10 października 2012r. wynagrodzenie zostało ustalone na kwotę 2.200 zł (brutto). Następnie jednak zaproponowała mu przedłużenie zatrudnienia, z zastrzeżeniem, że wynagrodzenie zostanie obniżone do kwoty 1.800 zł, co powód zaakceptował.

Na rozprawie w dniu 23 stycznia 2015r. powód sprecyzował żądanie pozwu wnosząc o zasądzenie od pozwanej tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę kwoty 2.200 zł i w pozostałym zakresie cofnął pozew ze zrzeczeniem się roszczenia.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Pozwana E. K. prowadzi działalność gospodarczą pod firmą (...), której przedmiotem jest zarządzanie nieruchomościami wykonywane na zlecenie. Pozwana miała zawarte umowy o współpracy z około 90 wspólnotami

Dowód: -wypis z Centralnej Ewidencji i Informacja o Działalności RP, k. 40, częściowo zeznania powoda Ł. Ł., k. 179-184, k. 263-264 (czas : 00:53:07 - 01:18:07), -zeznania pozwanej E. K., k. 185-187, k. 264-265 (czas : 01:20:38 - 01:39:39)

W dniu 10 października 2012r. została zawarta pomiędzy powodem Ł. Ł., a pozwaną E. K. umowa o pracę na czas określony do dnia 31 grudnia 2012r. Powód został zatrudniony na stanowisku specjalisty ds. technicznych w pełnym wymiarze czasu pracy. Termin rozpoczęcia pracy strony ustaliły na dzień 15 października 2012r. Strony ustaliły wysokość wynagrodzenia na kwotę 2.200 zł.

Powód zajmował się administrowaniem budynkami wspólnot pod względem technicznym. Powód zajmował się tylko częścią wspólnot, które współpracowały z pozwaną – zatrudniała ona jeszcze jednego pracownika na analogicznym stanowisku.

Dowód: -umowa o pracę z dnia 10.10.2012r., k.9, częściowo zeznania powoda Ł. Ł., k. 179-184, k. 263-264 (czas : 00:53:07 - 01:18:07)

Z upływem okresu obowiązywania umowy o pracę z dnia 10 października 2012r. pozwana zaproponowała powodowi dalszą współpracę, ale za niższym wynagrodzeniem, które ustaliła na kwotę 1.800 zł. Powód wyraził na to zgodę.

Dowód: -zeznania pozwanej E. K., k. 185-187, k. 264-265 (czas : 01:20:38 - 01:39:39)

W dniu 31 grudnia 2012r. została zawarta pomiędzy powodem, a pozwaną umowa o pracę na czas nieokreślony. Powód został zatrudniony na stanowisku specjalisty ds. technicznych w pełnym wymiarze czasu pracy. W treści umowy wynagrodzenie zostało oznaczone na kwotę 2.200 zł (brutto). Pozwana, spisując umowę, korzystała z poprzedniej

umowy łączącej strony, jako wzorku, i nie poprawiła kwoty wynagrodzenia. Kiedy zorientowała się, że w umowie błędnie została wskazana kwota wynagrodzenia za pracę, na jaką umówiła się z powodem, co nastąpiło jeszcze w tym samym dniu lub kilku następnych dniach, poprosiła powoda o zwrot przekazanego mu egzemplarza umowy o pracę. Powód zwrócił pozwaną dokument. Następnie pozwana wręczyła powodowi umowę o pracę, w której figurowało wynagrodzenie na kwotę 1.800 zł. Powód umowę tę podpisał. Umowę zwróconą przez powoda pozwana zniszczyła, nie zwróciwszy uwagi, iż ten prawdopodobnie przekazał jej do zniszczenia kopię, nie oryginał swojego egzemplarza umowy.

Powód otrzymywał wynagrodzenie na konto bankowe. Od początku 2013r. na wniosek komornika, dokonywane było potrącenie komornicze z wynagrodzenia powoda w wysokości 139, 05 zł – tj do wysokości minimalnego wynagrodzenia netto..

Powód przez cały okres zatrudnienia nie kontaktował się ani z pozwaną, ani pracownikiem zajmującym się sprawami finansowymi firmy celem wyjaśnienia wysokości otrzymywanego wynagrodzenia. Nie zgłaszał również żadnych zastrzeżeń w tym zakresie. Nie skarżył się, że wynagrodzenie, jakie otrzymuje jest niższe od umówionego.

Powód otrzymał PIT 11 w styczniu- lutym 2014r.. Powodowi w rozliczeniu zeznania podatkowego za rok 2013r. pomagała matka. Rozliczenie zostało przez nią wykonane w kwietniu 2014r. Powód zwracał się do komornika sądowego w celu pozyskania informacji na temat wysokości zadłużenia, jakie posiadał. Otrzymał od komornika pismo, w którym wskazana była wysokość zadłużenia i wysokość potrącanych rat. Powód w czasie zatrudnienia u pozwanej nie prowadził wspólnego gospodarstwa domowego z matką.

Dowód: -umowa o pracę z dnia 31.12.2012r. w aktach osobowych powoda, -zeznania świadka K. K. k. 262-263 (czas : 00:32:08 - 00:50:41), -zeznania pozwanej E. K., k. 185-187, k. 264-265 (czas : 01:20:38 - 01:39:39), częściowo zeznania powoda Ł. Ł., k. 179-184, k. 263-264 (czas : 00:53:07 - 01:18:07)-zeznania świadka B. Ł., k. 241-242, PIT 11 k. 148

W okresie od 5 do 16 maja 2014r. powód korzystał z urlopu wypoczynkowego.

W dniu 14 maja 2014r. w formie mailowej powód zwrócił się z prośbą do pozwanej o wystawienie zaświadczenia o zarobkach za okres trzech ostatnich miesięcy zatrudnienia. Pozwana w dniu 15 maja 2014r. wystawiła zaświadczenie, w którym wskazała, że powód w styczniu, lutym i marcu 2014r. otrzymał wynagrodzenie w kwocie 1.800 zł.

Powód nie wyjaśniał tej kwestii w toku zatrudnienia, do dnia jego zwolnienia.

Dowód: wniosek urlopowy – akta osobowe powoda, -wiadomość mailowa z dnia 14.05.2014r., k. 103, -zaświadczenie z dnia 15.05.2014r., k. 105

W okresie od stycznia do grudnia 2013r. powód otrzymywał wynagrodzenie w wysokości 1.800 zł (brutto). W 2013r. z wynagrodzenia za pracę potrącana była w każdym miesiącu kwota 139,05 zł, która została zajęta w wyniku postępowania egzekucyjnego..

Dowód: -karta wynagrodzeń pracownika za rok 2013r., k. 48, -indywidualne listy wynagrodzeń, k. 49-59, - potwierdzenia wypłat wynagrodzenia, k. 64-101, raporty imienne ZUS k. 106-147, pismo do komornika k. 148

Pozwana związana była umową o administrowanie nieruchomością ze Wspólnotą (...) przy ul. (...). Umowa przewidywała trzymiesięczny okres wypowiedzenia. W lutym 2013r. odbyło się spotkanie pozwanej z przedstawicielami Wspólnoty (...) przy ul. (...). Spotkanie dotyczyło przejścia wspólnot na ogrzewanie miejskie. Pozwana oświadczyła podczas spotkania, że wprowadzenie nowego rodzaju ogrzewania w jej ocenie jest zbyt drogie i może stanowić dla nich zbyt duże obciążenie finansowe, biorąc pod uwagę dotychczasowe kredyty. Przedstawiciele Wspólnoty nie byli zadowoleni z postawy, jaką pozwana prezentowała. Z tego powodu Wspólnota zakończyła współpracę z pozwaną, wypowiadając pozwaną umowę. Wspólnota (...)przy ul. (...) nie współpracowała z firmą (...). W okresie, kiedy powód związany był z pozwaną umową o pracę, Wspólnota (...) przy ul. (...) proponowała

powodowi nawiązanie stosunku pracy. Powód odmówił. Przedstawił Wspólnocie swoją koleżankę jako kandydata do zatrudnienia na stanowisku, które mu zaproponowano. Wspólnota nie nawiązała z tą osobą współpracy. Po rozwiązaniu umowy z pozwaną Wspólnota (...) podjęła współpracę z (...) na S.. Powód podczas spotkań z przedstawicielami Wspólnoty nie wypowiadał się negatywnie na temat pozwanej, nie podważał jej decyzji oraz nie krytykował.

Dowód: -zeznania świadka W. C., k. 239-240, -zeznania świadka B. K., k. 237-238, -zeznania powoda Ł. Ł., k. 179-184, k. 263-264 (czas : 00:53:07 - 01:18:07)

Pozwana w ramach prowadzonej działalności gospodarczej zajmowała się administrowaniem m.in.. nieruchomości należącej do Wspólnoty M. przy ul. (...). Wspólnota ta wypowiedziała w końcu maja 2014r. pozwaną umowę, również z uwagi na chęć wspólnoty przejścia na ogrzewanie miejskie i różnicy zdań z pozwaną co do tej inwestycji.

Wspólnota z ul. (...) rozważyła wypowiedzenie pozwanej umowy, ale ostatecznie do tego nie doszło.

Dowód: -zeznania świadka B. S., k. 260-262 (czas : 00:05:33 - 00:32:07), -zeznania powoda Ł. H., k. 263-264 (czas : 00:53:07 - 01:18:07), -zeznania pozwanej E. K., k. 185-187, k. 264-265 (czas : 01:20:38 - 01:39:39),

W kwietniu 2014r. powód w rozmowie z koleżanką A. B., pracownikiem pozwanej poinformował ją, że chciałby rozpocząć prowadzenie działalności gospodarczej, której przedmiotem miało być zarządzanie nieruchomościami. Wręczył jej wówczas wizytówkę, na której figurowało jego nazwisko. W górnym lewym rogu wizytówki zamieszczone było logo „(...)zarządzanie nieruchomościami”.

Dowód: -zeznania świadka A. B., k. 235-236, -wizytówka, k. 102

W dniu 4 czerwca 2014r. rano pozwana dała powodowi do podpisania umowę o zakazie konkurencji. Zgodnie z umową powód zobowiązał się w okresie zatrudnienia u pracodawcy nie prowadzić działalności konkurencyjnej. Strony wskazały, że za działalność konkurencyjną uważa się prowadzenie przedsiębiorstwa konkurencyjnego we własnym imieniu lub za pośrednictwem osoby trzeciej, pozostawanie w stosunku pracy w spółce prowadzącej zbliżoną działalność i występowanie w charakterze agenta, pełnomocnika lub prokurenta podmiotów konkurencyjnych. Powód zobowiązał się ponadto w okresie zatrudnienia nie świadczyć pracy na podstawie umowy o pracę, kontraktu menadżerskiego, umowy zlecenia, umowy o dzieło lub na jakiegokolwiek innej podstawie na rzecz jakiegokolwiek podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną wobec pracodawcy. W § 3 strony wskazały, że w razie naruszenia przez pracownika zakazu konkurencji pracodawca może dochodzić od pracownika naprawienia poniesionej szkody na zasadach określonych w kodeksie cywilnym bądź w uzasadnionych przypadkach wypowiedzieć umowę o pracę lub rozwiązać ją bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Dowód: -umowa o zakazie konkurencji z dnia 04.06.2014r., k. 7-8, zeznania powoda Ł. Ł., k. 179-187, k. 263-264 (czas : 00:53:07 - 01:18:07)

Pismem z dnia 4 czerwca 2014r., w tym samym dniu, kilka godzin po podpisaniu umowy o zakazie konkurencji, pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wskazała ciężkie naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na działaniu na szkodę pracodawcy. Niniejsze pismo pozwana wręczyła powodowi w godzinach popołudniowych.

Dowód: -pismo pozwanej z dnia 04.06.2014r. rozwiązujące z powodem umowę o pracę, k. 13

A. B. w dniu 4 czerwca 2014r. przekazała pozwanej wizytówkę. Miało to miejsce po wręczeniu przez pozwaną powodowi pisma rozwiązującego z nim umowę o pracę.

Dowód: -zeznania świadka A. B., k. 235-236

Wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 1800 zł..

Dowód: -zaświadczenie o zarobkach z dnia 11.07.2014r., k. 41

Powód po rozwiązaniu umowy o pracę z pozwaną prowadził rozmowy z (...) w przedmiocie nawiązania stosunku pracy. Współpraca miała opierać się na doradztwie w sprawach technicznych, remontowych i bieżącej eksploatacji nieruchomości. Umowa o pracę nie została jednak zawarta. Powód w październiku 2014r. podjął działalność gospodarczą pod firmą (...). Współpracował z firmą (...), pisząc dla niej artykuły publikowane w Internecie.

Dowód: -zeznania powoda Ł. Ł., k. 179-184, k. 263-264 (czas : 00:53:07 - 01:18:07), zaświadczenie k. 232, artykuły k. 224-231

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo co do zasady zasługiwało na uwzględnienie w zakresie żądania odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, jednakże nie co do wysokości. W pozostałym zakresie podlegało oddaleniu.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonego w aktach sprawy materiału dowodowego, w szczególności wnioski wywodząc w oparciu o dokumenty prywatne, zeznania świadków i zeznania powoda przesłuchanego w charakterze strony postępowania.

Podstawę ustaleń Sądu w zakresie przebiegu zatrudnienia powoda oraz łączących strony umów stanowiły również akta osobowe powoda. Sąd dał im wiarę w całości, albowiem ich prawdziwość i autentyczność nie budziła wątpliwości, jak również nie zostały one w tym zakresie zakwestionowane przez strony postępowania.

Dokumenty prywatne Sąd ocenił na podstawie art. 245 k.p.c. Wynika z niego, że dokument prywatny stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisała złożyła oświadczenie w nim zawarte. Sąd nie znalazł podstaw do podważenia wiarygodności przedmiotowych dowodów, przy czym ich prawdziwość, jak również autentyczność nie była kwestionowana przez strony postępowania.

Walor wiarygodności Sąd przyznał zeznaniom złożonym przez wszystkich przesłuchanych w toku postępowaniu świadków A. B., K. K., W. C., które uznał za spójne, logiczne i konsekwentne. Sąd nie znalazł żadnych podstaw, aby zakwestionować ich prawdziwość.

Z ostrożnością sąd podszedł do zeznań B. K., z uwagi na łączącą ją z powodem emocjonalną zażyłość z powodem w przeszłości, i zależność od pozwanej z uwagi na łączący ją stosunek pracy, jednak w ocenie sądu treść zeznań świadka była wiarygodna, w wielu elementach wiarygodna, znajdowała potwierdzenie w zeznaniach świadków i dokumentach zgromadzonych w sprawie. Treść zeznań nie wskazuje, by były one tendencyjne, by były ukierunkowane na korzyść którejkolwiek ze stron. Zeznania te były spontaniczne i szczere, świadek nie ukrywała, czego nie pamięta, a treść jej zeznań koresponduje z innymi dowodami w sprawie.

Sąd dał wiarę tylko częściowo matce powoda, z uwagi na brak logiki i sprzeczność z zasadami doświadczenia życiowego w jej zeznaniach. Sąd nie dał wiary, że świadek z synem zorientowała się, że jest jakaś rozbieżność i nieprawidłowość w PIT co do wynagrodzenia, dopiero w kwietniu. Świadek zeznała, że gdy to w kwietniu zobaczyła, poprosiła syna by to wyjaśnił z pracodawcą. Dalej jednak podaje, iż później już z synem o tym nie rozmawiała, a syn nie powiedział, co się okazało w pracy. Jest to absolutnie niewiarygodne, aby matka powoda, która rzekomo zauważyła nieprawidłowość w wysokości wynagrodzenia powoda, które ten otrzymywał od ponad roku, i kazała mu wyjaśnić to z pracodawcą, a w międzyczasie miała go rozliczyć z US, tymczasem w ogóle go nie pytała o wynik rozmowy. Niewiarygodne jest też to, by zwlekano z zapytaniem pozwanej do maja, w sytuacji, gdy świadek zeznała, że rozliczyła syna na początku kwietnia (k. 241 w.260) – skoro PIT jest podstawą do rozliczenia (które się składa do końca kwietnia) a tu się okazuje, iż PIT jest zaniżony (a co za tym idzie, i podatek!) to trudno dać wiarę, by matka powoda nie nalegała, by wyjaśnił prawidłowość PITu do końca kwietnia, tak aby wiedzieć, czy PIT jest prawidłowy i można się na jego podstawie rozliczyć, czy też zaszła jakaś pomyłka w dokumencie. Zastanawiająca jest też niespójność między zeznaniami matki i syna (powoda)

który twierdził, iż zaświadczenia o zarobkach domagał się na prośbę matki, tymczasem ta zeznała, iż nic nie wie o żadnym zaświadczeniu o zarobkach, i dodaje, iż nie było im do niczego potrzebne.

W bardzo ograniczonym zakresie sąd dał wiarę zeznaniom B. S. – tylko w tej części, w której zeznania te były wyraźnie potwierdzone przez inne dowody zgromadzone w sprawie. W pozostałej części sąd odmówił im wiary, w szczególności co do kwestii rzekomego żądania przez powoda „gratyfikacji” 100 zł miesięcznie. W ocenie sądu absolutnie niewiarygodne jest, by kontrahent, który otrzymuje żądanie tego wręcz haraczu od szeregowego pracownika firmy, z którą współpracuje, nie poinformował jej właścicieli, iż padł ofiarą takiego wymuszenia. Jest oczywiste, iż każdy rozsądnie myślący obywatel uprzedziłby właściciela firmy, jakich to praktyk dopuszcza się jego podwładny, jakąż to osobę ma w swoich szeregach, zwróciliby się o interwencję do właściciela, by ten wymógł zaprzestanie tego typu nielegalnych, wręcz skandalicznych praktyk. Tymczasem świadek twierdzi, iż choć miało to miejsce na początku jego współpracy, prawie dwa lata wstecz, on przez cały ten czas ani razu nie napomknął o tym pozwanej. Warto też zwrócić uwagę na sprzeczność między zeznaniem pozwanej i tego świadka, pozwana bowiem twierdziła, iż B. S. powiedział jej o tym przed rozwiązaniem powodem umowy o pracę, a nawet, iż to właśnie zdecydowało o zwolnieniu, a świadek twierdzi (k. 261) iż nic nie mówił o tej sytuacji pozwanej.

Sąd oddalił wnioski dowodowe powoda o przesłuchanie świadków W., A., S. i O., na okoliczność jakości pracy powoda, jak również zeznań matki powoda na okoliczność godzin jego pracy, albowiem były to okoliczności całkowicie niezwiązane z przedmiotem sprawy (w rozwiązaniu umowy o pracę nie było mowy o jakości pracy powoda, kwestia godzin pracy powoda nie ma też znaczenia dla roszczenia o wynagrodzenie, tu chodziło bowiem o wyrównanie wynagrodzenia nominalnego, nie zaś godziny nadliczbowe).

Należy zauważyć iż strona powodowa, reprezentowana w sprawie przez profesjonalnego pełnomocnika, nie wniosła do protokołu rozprawy zastrzeżenia w trybie art. 162 k.p.c. na oddalenie przez sąd wniosków dowodowych strony. Jeżeli natomiast sąd wyda postanowienie o oddaleniu wniosków dowodowych, uczestnik postępowania, w celu skutecznego powoływania się w dalszym toku postępowania na zarzuty z tym związane, powinien zgłosić do protokołu zastrzeżenia (por. wyrok SN z 24 września 2009r., I CSK 185/09, M.Pr. 2009/20/1082)

Sąd dał wiarę powodowi tylko w tym zakresie, w jakim jego zeznania znalazły potwierdzenie w zgromadzonym materiale dowodowym. W pozostałym zakresie sąd uznał je za niewiarygodne, gdyż w swojej treści były niekonsekwentne, nielogiczne i wewnętrznie sprzeczne. Powód początkowo twierdził, że na podstawie pierwszej umowy o pracę miał otrzymywać wynagrodzenie w kwocie 2.000 zł, która następnie miała być podwyższona do kwoty 2.200 zł. Następnie wskazywał, że obie umowy miały przewidywać wynagrodzenie w kwocie 2.200 zł. W ostatniej części swoich zeznań przyznał, że otrzymał od pozwanej umowę, w której figurowała kwota 1.800 zł. Znamienne, iż w pozwie, o tej umowie nic nie wspominał, dopiero, gdy ten fakt podniosła pozwana, przedstawiając akta osobowe z umową na 1800 zł. Za niewiarygodne Sąd uznał jego zeznania co do tego, że zgłaszał uwagi pozwanej, iż wynagrodzenie nie jest mu wypłacane w pełnej wysokości. Jak wynika z poczynionych ustaleń powód nie podejmował żadnych działań w tej kwestii, nie potwierdza tego żaden świadek. Istotnym jest przy tym to, że powód początkowo twierdził, że o tym, iż otrzymuje on wynagrodzenie w kwocie 1.800 zł, nie zaś w kwocie 2.200 zł dowiedział się w dniu 4 czerwca 2014r. w momencie rozwiązania z nim umowy o pracę (por k. 4 – stanowisko wyrażone w pozwie). Podważa to zdaniem Sądu jego zeznania, z których wynika, że po powrocie z urlopu wypoczynkowego w maju 2014r. omawiał tę kwestię z pozwaną. W jaki sposób powód miał poruszać przedmiotową kwestię, skoro rzekomo do rozwiązania umowy o niej nie wiedział. W tym zakresie zeznania przez niego złożone Sąd uznał za nielogiczne i wewnętrznie niespójne. Niewiarygodnym dla Sądu są zeznania powoda, jakoby nie zorientował się przez okres półtora roku, że każdego miesiąca otrzymuje wynagrodzenie pomniejszone o 400 zł, tym bardziej, że jak sam zeznawał jego sytuacja finansowa była trudna. W takiej sytuacji każdy grosz się liczy i nie może ująć niezauważona obniżka wynagrodzenia o prawie 1/5. Jego twierdzenia co do niniejszej kwestii pozostają w sprzeczności z zasadami doświadczenia życiowego i w żadnym razie nie mogły być uznane za nieuzasadnione.

Szczególnie biorąc pod uwagę podnoszone przez powoda rzekome okoliczności zawarcia dwóch umów o różnych kwotach wynagrodzenia, zachowanie powoda jest nielogiczne i niezrozumiałe. Jeśliby było tak, jak mówi powód,

że najpierw umówiono podwyżkę, a nagle powód zostaje zaskoczony obniżką wynagrodzenia na kolejnej umowie, to po wyjaśnieniu tej sytuacji, i (rzekomym) podwyższeniu wynagrodzenia do wysokości uprzednio otrzymywanej, sprawdziłyby choć raz, czy nowe ustalenia są respektowane. Powód natomiast utrzymuje, iż tego nie zrobił. Jest to absolutnie niewiarygodne w świetle doświadczenia życiowego, szczególnie w kontekście całej sytuacji, gdzie rzekomo pozwana miała co innego obiecywać, a co innego dać na umowie (czyli de facto podstępnie wprowadzić w błąd powoda) by po stwierdzeniu takiego zachowania i po wyjaśnieniu sytuacji, nie sprawdzić przez półtora roku, czy pozwana się wywiązuje z ustaleń i czy naprawiła ów (rzekomy) błąd w dokumentacji.

Warto zwrócić też uwagę na sprzeczności w zeznaniach powoda (k. 180). Najpierw mówi, iż miał umowę na 2000 zł, a podwyżka miała wynieść do 2200 zł (w.83), co by oznaczało podwyżkę o 200 zł.. Gdy sąd zwrócił uwagę, iż jest to sprzeczne z dokumentami, oświadczył – zaprzeczając swojej wcześniejszej wypowiedzi, iż podwyżka nie była określona. Dalej, warto zauważyć, iż powód (k. 181) twierdził w swoje swobodnej wypowiedzi, iż nie zorientował się, że nie ma wynagrodzenia 2200 zł., bo były potrącenia komornicze. Na zapytanie sądu, czy zatem z porównania informacji od komornika z wynagrodzeniem nie zorientował się, że coś jest nie tak z wypłacanym wynagrodzeniem, najpierw stwierdził, iż tego w ogóle nie kontrolował (w. 114), później, iż nie wiedział, jakie kwoty komornik potrąca miesięcznie (w. 125), by za chwilę przyznać, iż jednak komornik wysyłał mu informację, jakie kwoty potrącił. Na uwagę sądu, iż w takiej sytuacji, można się było zorientować, jakie jest wynagrodzenie netto, jeśli się wie jakie są potrącane raty, bo można to sobie wyliczyć, powód oświadczył (k. 182), iż on sobie tego po prostu nie sumował. W ocenie sądu jest to absolutnie niewiarygodne, jeśli uwzględni się, iż powód był w trudnej sytuacji życiowej, miał egzekwowane długi, wynagrodzenie niskie, w takiej sytuacji przysłowiowo „każdy grosz się liczy” i niewiarygodne jest by powód sobie nie sprawdzał jakie ma wynagrodzenie i ile jest potrącane komornikowi (ergo – o ile zmniejszają się jego długi), szczególnie w kontekście tego iż wczesnej jakoby zauważył, iż pozwana podstępnie dała mu zaniżoną umowę (co powinno wzmocnić jego czujność względem pozwanej). Nadto by nie zorientował się co do różnicy w wynagrodzeniu mimo PITu otrzymanego na początku roku, by nic nie zrobił w kwietniu 2014r., gdy rozliczała go z US matka i jakoby zauważyła rozbieżności, by nic nie zrobił z otrzymanym w maju zaświadczeniem o zarobkach, które czarno na białym wskazywały wysokość wynagrodzenia na 1800 zł. Warto podkreślić, iż po powrocie z urlopu powód przepracował prawie trzy tygodnie. Nie można dać mu wiary, jakoby rozmawiał z pozwaną na ten temat, bowiem jego zeznania są nielogiczne i wewnętrznie sprzeczne. Najpierw podaje, iż od razu jak przyszedł po urlopie, to zapytał o wynagrodzenie, (k. 182w. 145), choć dalej kluczył, że się bał, bo pozwana jest osobą nerwową i krzyczy i jednak od razu się nie zapytał, by za chwilę podać, iż jednak zapytał się w tym samym dniu. Gdy później sąd zwrócił uwagę iż jest to sprzeczne z treścią pozwu (k. 184w. 222) wtedy wymijająco niekonkretnie i enigmatycznie odparł, iż najpierw otrzymał zaświadczenie a potem wypowiedzenie – co niczego nie tłumaczy, bo albo rozmawiał o pieniądzach w dzień powrotu z urlopu (jak na k. 182) albo w dniu rozwiązania (pозew). Nielogiczne jest też by pozwana powiedziała mu, na jego zapytanie o różnicę, że nie ma pieniędzy i nic nie mówiła o umowie na 1800 zł (k. 182 w. 139) – przecież miała tą umowę w aktach, dlaczego miałaby o niej nie mówić powodowi, byłby to zamykający wszelką dyskusję argument.

Niewiarygodne jest też z Punktu widzenia zasad doświadczenia życiowego twierdzenie powoda, że mama już go dawno prosiła o wyjaśnienie sprawy w pracodawcę, ale on o zaświadczenie nie prosił wcześniej bo nie miał czasu (k. 184 w. 211) jak uczy doświadczenie życiowe wysłanie atakiego maila jak na k. 103 zajmuje od kilkunastu do kilkudziesięciu sekund, trudno przyjąć, iż przez półtorej roku czasu powód nie mógł wygospodarować takiej ilości czasu na tą czynność. Nie mówiąc już nic o podniesionej wyżej rozbieżności, między powodem, który twierdził, iż zaświadczenia zażądała jego mama (k. 184 w. 211, podobnie wcześniej k. 182 w. 136), czemu ta zaprzeczyła. Absolutnie nielogiczne jest i niezyciowe, by mama chciała zaświadczenia, bo chciała wiedzieć ile syn zarabia, dla celów gospodarstwa domowego, – czyżby nie wierzyła mu na słowo, że domagała się dokumentów? Pomijając już zupełnie niezgodność, iż powód twierdził, że prowadzili z mamą wspólne gospodarstwo domowe (ergo, mieli wspólny budżet) czemu świadek zaprzeczyła również.

Powyższe oznaczało iż w zakresie wynagrodzenia powoda nie można było dać wiary jego zeznaniom.

Sąd wiarę zeznaniom powoda w zakresie, w jakim wskazywał, że nie dopuścił się względem pozwanej ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych oraz że nie naruszył umowy w przedmiocie zakazu

konkurencji, bowiem tu pozwana nie sprostala ciężarowi dowodowemu i nie wykazala podstaw wskazanych w rozwiązaniu stosunku pracy..

Sąd odmówił wiarygodności zeznaniom złożonym przez pozwaną w zakresie, w jakim wskazywała na przyczyny z powodu, których nastąpiło rozwiązanie umowy o pracę z powodem z jego winy. Zeznania te nie znajdują potwierdzenia w zeznaniach S. (jakoby miał przed rozwiązaniem powodem umowy poinformować pozwaną o kwestii żądania przez powoda gratyfikacji) Za niewiarygodne Sąd uznał również jej zeznania, co do tego, że wizytówki, mające potwierdzać wykonywanie przez powoda działalności konkurencyjnej otrzymała przed rozwiązaniem umowy o pracę. Przeczą temu zeznania świadka B., która wizytówki te osobiście pozwanej wręczyła i która zeznała że po otrzymaniu od powoda informacji o jego zwolnieniu, udała się do pozwanej i dopiero wówczas przekazała jej te wizytówki.

Wartość wiarygodności Sąd przyznał zeznaniom pozwanej, z których wynikało, że strony umówiły się przy zawieraniu umowy na czas nieokreślony, że wynagrodzenie powoda będzie wynosiło 1.800 zł. Pozwana przedstawiła na potwierdzenie tej okoliczności liczną dokumentację.

W szczególności już w styczniu wypłacone jest wynagrodzenie powoda w sposób wyliczony od kwoty 1800 zł, oraz tak też przedstawiona jest informacja komornikowi jeszcze w tym samym miesiącu.

Gdyby pozwana zgodziła się z powodem, po jego interwencji, na podwyższenie mu wynagrodzenia do poziomu dotychczasowego, to dlaczego miałyby tego nie wypłacać choćby w pierwszym miesiącu?

Przecież gdyby nie chciała, nie musiałaby się zgodzić na nową umowę (umowa na 1800 zł już podpisana była). Gdyby zatem rzeczywiście doszło do błędu w tą stronę, i gdyby powód na to zwrócił pozwanej uwagę, to gdyby chciała skorzystać z tej okazji, mogłaby po prostu powiedzieć, że nie ma mowy o zmianie umowy, którą powód podpisał i powód nic nie mógłby zrobić. Jeśli zaś pozwana miałaby – jak twierdzi powód – zgodzić się na zmianę umowy, to dlaczego w tym samym miesiącu miałyby jej nie respektować. Nie jest to logiczne. W ocenie sądu bardziej przekonująca pod względem logiki i oświadczenia życiowego jest wersja pozwanej, o błędzie w treści nowej umowy wynikającym z korzystania jako wzoru z poprzedniej umowy.

W toku postępowania powód cofnął pozew wraz ze zrzeczeniem się roszczenia ponad kwotę 2.200 zł. Zgodnie z treścią art. 203 § 1 k.p.c. pozew może być cofnięty bez zezwolenia drugiej strony aż do rozpoczęcia rozprawy, a jeżeli z cofnięciem połączone jest zrzeczenie się roszczenia - aż do wydania wyroku. Na podstawie art. 355 § 1 k.p.c. Sąd wydaje postanowienie o umorzeniu postępowania, jeżeli powód cofnął ze skutkiem prawnym pozew lub jeżeli wydanie wyroku stało się z innych przyczyn zbędne lub niedopuszczalne. Nadto, jeżeli powód cofnął ze skutkiem prawnym pozew w piśmie procesowym, postanowienie o umorzeniu postępowania może zapaść na posiedzeniu niejawnym. Sąd w pkt I wyroku w tym zakresie na mocy wskazanego przepisu art.355 § 1 k.p.c. postępowanie umorzył.

Przedmiotem sporu w niniejszym postępowaniu była wysokość wynagrodzenia za pracę, na jakie strony się umówiły oraz przyczyny wskazane przez pozwaną w piśmie z dnia 4 czerwca 2014r. uzasadniające w jej ocenie rozwiązanie z powodem stosunku pracy bez zachowania wypowiedzenia z winy pracownika.

Zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Zgodnie z § 2 rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Sąd pragnie w tym miejscu podkreślić, iż z mocy art. 30 § 4 k.p. istnieje obowiązek wskazania przez pracodawcę w pisemnym oświadczeniu woli o rozwiązaniu stosunku zatrudnienia przyczyny owego oświadczenia. Wskazanie teŹ przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, iż spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, a zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusznością rozwiązania umowy (tak wyrok

SN z dnia 19 kwietnia 2010 roku, sygn. akt II PK 306/09). Chodzi tu nie tylko o zakaz powoływania się na całkiem inne, nieobjęte treścią oświadczenia o rozwiązaniu umowy przyczyny, ale również zakaz rozszerzania przyczyny wskazanej w rozwiązaniu i uzupełniania jej nowymi, dodatkowymi wcześniej nie wskazanymi okolicznościami. Z tym w szczególności wiąże się wymóg konkretności przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Ma on zapobiegać traktowaniu przyczyny wskazywanej w rozwiązaniu umowy jako przysłowiowego pojemnego worka, do którego w trakcie procesu będą wrzucane wszystkie przydatne zdaniem pracodawcy sytuacje, jakie tylko mogą uzasadnić jego stanowisko. Orzecznictwo SN zobowiązuje pracodawcę do wskazania przyczyny konkretnej, jednoznacznej, a dopuszcza możliwość konkretyzacji przyczyny wskazanej w oświadczeniu w sposób ogólny, tylko w sytuacji, gdy przyczyna ta skonkretyzowana została i była przedstawiona pracownikami wcześniej np. w notatkach urzędowych, pismach czy aktach osobowych (por. wyrok SN z dnia 24 lutego 1998 r., I PKN 538/97, OSNAPiUS 1999, nr 3, poz. 86).

Zważywszy, iż rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. jest nadzwyczajnym środkiem rozwiązania umowy o pracę, ze szczególną uwagą należy zbadać spełnienie wymogów konkretności i jasności i kompletności wskazanej przyczyny rozwiązania umowy. Jak wskazał SN, obowiązek pracodawcy wskazania w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) przyczyny uzasadniającej to rozwiązanie (art. 30 § 4 k.p.) oznacza, że powinna być ona określona w sposób, który jednoznacznie wskazuje, na czym w opinii pracodawcy polega wina pracownika (wyrok SN z dnia 14 grudnia 1999 r., I PKN 444/99, OSNAPiUS 2001, nr 9, poz. 313).

Na gruncie niniejszej sprawy pozwana niniejszej zasadzie nie sprostала, gdyż nie przedłożyła materiału dowodowego, który jednoznacznie wskazywałby, że przyczyny przez nią wskazane w piśmie rozwiązującym z powodem umowę o pracę rzeczywiście istniały.

Sąd Najwyższy słusznie stwierdził w wyroku z 25 sierpnia 1998r., I PKN 265/98, OSNP 1999/18/574, M.Prawn. 1999/11/49, iż po ujawnieniu dodatkowego zatrudnienia pracownika u innego pracodawcy, gdy nie zawarto umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy (art. 101¹ KP), nie ma z reguły podstaw do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 52 § 1 KP), jeżeli nie zostało wykazane, iż pracownik nie wywiązywał się z tego powodu ze swoich obowiązków pracowniczych, a kwestia jego dodatkowego zatrudnienia nie miała niekorzystnego wpływu dla interesów pracodawcy.

Tymczasem w orzecznictwie podkreśla się iż samo naruszenie obowiązującej strony umowy o zakazie konkurencji przez podjęcie działalności konkurencyjnej stanowi raczej uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę (wyrok SN z 18 czerwca 2007r., II PK 338/06, Lex nr 375683), niż podstawę rozwiązania umowy w trybie dyscyplinarnym. Do tego potrzeba udowodnienia dodatkowych przesłanek, a mianowicie, iż podjęcie przez pracownika działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy stanowi naruszenie jego interesów, godzi w dobro zakładu pracy lub wyrządza bądź może wyrządzać szkodę.

Pozwana w żaden sposób nie wykazała, że powód w czasie świadczenia pracy dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd przy tym uznał, że przyczyny te nie zostały przez pozwaną wskazane w sposób skonkretyzowany w treści oświadczenia..

Pozwana w odpowiedzi na pozew zarzucała, że skutek działań powoda utraciła dwóch kontrahentów w postaci Wspólnot (...) na rzecz, których świadczyła swoje usługi. Jak Sąd ustalił w niniejszej sprawie, rozwiązanie umów z tymi Wspólnotami nie pozostawało w żadnym związku przyczynowym z osobą powoda, gdyż wynikało to z innych niezależnych przyczyn. Pozwana sama przyznała, że rozwiązanie umów z Wspólnotami (...) wynikało z tego, że miała odmienne zdanie na temat sposobu inwestowania w nieruchomości Wspólnot. To właśnie z tego powodu Wspólnoty (...) zaczęły realizować swoje zamierzenia inwestycyjne z innymi firmami. Nieprawdziwe są zatem wielokrotnie powtarzane twierdzenia z odpowiedzi na pozew, jakoby to wspólnoty na skutek działań powoda zrezygnowały ze współpracy. Kolejność była odwrotna najpierw wspólnoty zrezygnowały ze współpracy z pozwaną z uwagi na odmienne wizje w zakresie inwestowania w nowe rozwiązania w zakresie ogrzewania, a dopiero potem prowadziły rozmowy z firmą (...) na ewentualne prowadzenie zarządu.

Znając prawdziwą przyczynę rozwiązania umów przez dwie Wspólnoty pozwana niezasadnie, nie mając ku temu jakichkolwiek podstaw, winą z tego tytułu obciążyła powoda. Sam fakt, iż wspólnoty później prowadziły rozmowy z firmą (...) poleconą przez powoda, nie ma znaczenia dla oceny zasadności rozwiązania w trybie art. 52 k.p., bowiem ta okoliczność nie czyniła pozwanej żadnej szkody – umowy już były rozwiązane, współpraca z pozwaną zerwana z innych przyczyn, bez ingerencji powoda. Pozwana nie wykazała, by powód szkalował jej imię, oczerniał ją w rozmowach z wspólnotami, by podważał jej kompetencje, decyzje – zaprzeczyła temu i przedstawicielka wspólnoty – W.– C. (k. 239-240) jak i świadkowie zatrudnieni przez pozwaną (K. B. czy K.).

Warto w tym miejscu zwrócić uwagę na zeznania W. C. (k. 240 w. 202 i nn): że „wspólnota proponowała współpracę powodowi, gdy on jeszcze pracował u pani E. i nie było możliwości, aby podjąć współpracę. Pan Ł. nie mógł”. Co tylko świadczy o prawidłowości zachowania powoda. Przypomnieć należy, iż było to w trakcie wypowiedzenia już umowy.

Sąd uznał, że pozwana naruszyła ponadto zasady współzycia społecznego przywołując złamanie przez powoda umowy o zakazie konkurencji. Sąd uznał, że pozwana podpisała z powodem umowę o zakazie konkurencji tylko w tym celu, aby z nim rozwiązać umowę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Przemawia za czym już chociażby odstęp czasowy pomiędzy podpisaniem tej umowy, a rozwiązaniem umowy o pracę. Pozwana podpisała umowę o zakazie konkurencji w godzinach popołudniowych, i już w godzinach popołudniowych wręczyła pozwanemu pismo rozwiązujące z nim stosunek pracy. Powód przy tym w czasie pomiędzy podpisaniem umowy, a rozwiązaniem umowy o pracę obecny był w siedzibie zakładu pracy, co potwierdza, że nie mógł w tym czasie naruszyć zakazu konkurencji. Przebywał na terenie zakładu pracy i pracę w tym czasie wykonywał na rzecz pozwanej. Zdaniem Sądu zawarcie umowy o zakazie konkurencji stanowiło wyłącznie pretekst, aby móc zastosować względem powoda tryb zwolnienia dyscyplinarnego. Sąd po zapoznaniu się z całokształtem materiału dowodowego, nie ma żadnych wątpliwości, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. było nieuzasadnione.

Podkreślenia wymaga, iż nieprawdą się okazało, by pozwana otrzymała wizytówki powoda przed oświadczeniem o rozwiązaniu stosunku pracy. Wyraźnie zaprzecza temu świadek K.- B..

W związku z tym, że rozwiązanie umowy o pracę z powodem zgodnie z jego zarzutem było niezgodne z prawem Sąd uznał za zasadne przyznać powodowi odszkodowanie. Na podstawie art. 56 § 1 k.p. 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. Jeżeli rozwiązano umowę o pracę, zawartą na czas określony albo na czas wykonania określonej pracy, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące. Mając na uwadze, że powódkę obowiązywał jednomiesięczny okres wypowiedzenia należało przyznać powodowi odszkodowanie w kwocie 1.800 zł. Sąd ustalił, że strony obowiązywała właśnie ta kwota wynagrodzenia.

Poczynając od stycznia 2013r. powód otrzymywał na swój rachunek bankowy wynagrodzenie w wysokości 1800 zł (brutto). Potwierdzają to przedstawione przez pozwaną dowody przelewów, indywidualne listy płac, zeznania pozwanej, umowa o pracę znajdująca się w aktach osobowych powoda, jak również zeznania świadka, który w zakładzie pracy zajmował się wypłatą wynagrodzeń. Istotnym jest również, że sam powód przyznał, że otrzymał od pozwanej umowę o pracę, w której zaznaczono, że wynagrodzenie wynosi 1.800 zł. W związku z powyższym Sąd nie ma żadnych wątpliwości, to właśnie ta kwota obowiązywała strony i stanowiła należne powodowi wynagrodzenie za pracę.

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł, jak w pkt I wyroku na podstawie art. 56 § 1 k.p. w zw. z art. 58 k.p. w zw. z art. 300 k.p. w zw. z art. 6 k.c.

Na podstawie art. 359 § 1 k.c. w zw. z art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Na gruncie

niniejszej sprawy Sąd uznał za zasadne przyznać powodowi odsetki ustawowe od dnia 2 lipca 2014r., to jest od dnia doręczenia pozwanej odpisu pozwu.

Powołać się bowiem należy na stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w uchwale z dnia 06 marca 20003 roku, sygn. akt III PZP 3/03, zgodnie z którym ustawowe odsetki od odszkodowania przysługującego pracownikowi z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia stają się wymagalne w dniu doręczenia pracodawcy odpisu pozwu zawierającego żądanie zapłaty tego odszkodowania.

Kolejnym żądaniem sprecyzowanym w pozwie było sprostowanie świadectwa pracy. Powództwo w tym zakresie podlegało oddaleniu jako przedwczesne, o czym Sąd orzekł, jak w pkt II wyroku. Kwestia prostowania świadectw pracy została uregulowana w Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (Dz.U.1996, nr 60, poz. 282). Zgodnie z § 5 ust. 3 w razie prawomocnego orzeczenia sądu pracy o przywróceniu pracownika do pracy lub przyznaniu mu odszkodowania z tytułu niezgodnego z przepisami prawa wypowiedzenia umowy o pracę lub jej rozwiązania bez wypowiedzenia, pracodawca, na żądanie pracownika, jest obowiązany uzupełnić treść wydanego mu uprzednio świadectwa pracy o dodatkową informację o tym orzeczeniu, z zastrzeżeniem ust. 4. Zgodnie z art. 97 § 3 k.p., jeżeli z orzeczenia sądu pracy wynika, że rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, pracodawca jest obowiązany zamieścić w świadectwie pracy informację, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę. Na obecnym etapie postępowania nie byłoby możliwe uwzględnienie żądania sprostowania świadectwa pracy poprzez zamieszczenie w nim informacji, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Wynika to stąd, że zmiana trybu rozwiązania umowy o pracę zaktualizuje się dopiero, gdy wyrok wydany w niniejszej sprawie się uprawomocni. Wówczas od tego momentu na żądanie powoda, pozwana będzie zobligowana niniejszą zmianę w treści świadectwa pracy zamieścić. Gdy zaś tego nie uczyni, żądanie sprostowania świadectwa pracy będzie mogło być przedmiotem rozpoznania w drodze procesu, jednakże odrębnego od niniejszego.

Na podstawie art. 80 k.p. w zw. z art. 300 k.p. w zw. z art. 6 k.c. a contrario w pkt III wyroku Sąd oddalił powództwo w zakresie żądania kwoty 6.800 zł żądanej tytułem różnicy w wynagrodzeniu, której pozwana miała nie ukryć. Jak już wyżej wskazano wynagrodzenie ustalone było przez strony na kwotę 1.800 zł (brutto), nie zaś na kwotę 2.200 zł (brutto), a tym stronie pozwanej nie mógł powstać obowiązek uregulowania na rzecz powoda jakiegokolwiek różnicy.

O kosztach postępowania Sąd orzekł w pkt IV-V wyroku zgodnie z art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z art. 108 § 1 k.p.c. w zw. z art. 100 k.p.c. zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu i zasadą stosunkowego rozliczenia kosztów. Sąd w niniejszej sprawie obciążył pozwaną kosztami postępowania w proporcji, w jakiej niniejszy proces przegrała. O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł na podstawie § 11 ust. 1 pkt 1 i 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. 2013 poz. 490).

Co do roszczenia o odszkodowanie, należało przyjąć stawkę 60 zł (zgodnie z orzecznictwem SN – postanowieniem z 9 czerwca 2010r., II PZ 20/10, LEX nr 621336, oraz uchwałą 7 sędziów SN z dnia 24 lutego 2011r., I PZP 6/10, Biul.SN 2011/2/18). Powód jednakże nie wygrał w całości tego roszczenia a tylko w 81 % (1800 z 220 żądanych). Należy mu się zatem z tego tytułu 48,60 zł. Z tytułu roszczenia o wynagrodzenie, jako że powód przegrał je w całości, pozwanej należy się 900 zł (§11 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia w zw. z § 6 pkt. 4) z tytułu roszczenia o świadectwo pracy, również przegranego przez powoda, pozwanej należy się 60 zł (§ 11 ust. 1 pkt. 3 rozporządzenia. Łącznie zatem pozwanej należy się 900 (wynagrodzenie) + 60 (świadectwo pracy) + 11,40 (częściowo odszkodowanie) czyli raz 971,40 zł. Powodowi natomiast 48,60 zł.

W przypadku stosunkowego rozdzielenia kosztów (art. 100 k.p.c.), sąd winien najpierw obliczyć koszty każdej strony, ustalić jakie kwoty strony winny sobie zwrócić wzajemnie i wreszcie zasądzić wynikłą stąd różnicę (tak postanowienie SN z 16 sierpnia 1966r., I CR 81/66, LEX nr 6023).

Zatem sąd zasądził kwotę 922,80 (971,40 – 48,60) na rzecz pozwanej.

Sąd nakazał ściągnąć od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego (...) w G. na podstawie art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U.2014, poz. 1025) kwotę 90 zł tytułem zwrotu opłaty sądowej od pozwu od uiszczenia, której powód był zwolniony z mocy prawa.

W pkt VI wyroku Sąd nadał wyrokowi w pkt I rygor natychmiastowej wykonalności, co do kwoty 1.800 zł na podstawie art. 477² § 1 k.p.c., z którego wynika, że zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.