

Sygn. akt VI P 444/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 marca 2017 roku.

Sąd Rejonowy Gdańsk – Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący : SSR Paula Markiewicz

Ławnicy: Małgorzata Rafalska, Dorota Łabasiewicz

Protokolant : st. sekr. sąd. Barbara Marszewska

po rozpoznaniu w dnia 1 marca 2017 roku w Gdańsku

sprawy z powództwa M. M.

przeciwko K. F.

o wynagrodzenie za pracę, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę przez pracownika z winy pracodawcy

oraz

z powództwa wzajemnego K. F.

przeciwko M. M.

o odszkodowanie za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika z winy pracodawcy

I. zasądza od pozwanego (powoda wzajemnego) K. F. na rzecz powoda (pozwanego wzajemnego) M. M. kwotę 365,22 złotych (trzysta sześćdziesiąt pięć złotych i 22/100) brutto tytułem wynagrodzenia za pracę za miesiąc lipiec 2013 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 sierpnia 2013 roku do dnia zapłaty,

II. zasądza od pozwanego (powoda wzajemnego) K. F. na rzecz powoda (pozwanego wzajemnego) M. M. kwotę 1.200 złotych (tysiąc dwieście złotych i 00/100) brutto tytułem wynagrodzenia za pracę za miesiąc sierpień 2013 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 września 2013 roku do dnia zapłaty,

III. zasądza od pozwanego (powoda wzajemnego) K. F. na rzecz powoda (pozwanego wzajemnego) M. M. kwotę 1.200 złotych (tysiąc dwieście złotych i 00/100) brutto tytułem wynagrodzenia za pracę za miesiąc wrzesień 2013 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 października 2013 roku do dnia zapłaty,

IV. zasądza od pozwanego (powoda wzajemnego) K. F. na rzecz powoda (pozwanego wzajemnego) M. M. kwotę 1.200 złotych (tysiąc dwieście złotych i 00/100) brutto tytułem wynagrodzenia za pracę za miesiąc październik 2013 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 listopada 2013 roku do dnia zapłaty,

V. zasądza od pozwanego (powoda wzajemnego) K. F. na rzecz powoda (pozwanego wzajemnego) M. M. kwotę 1.200 złotych (tysiąc dwieście złotych i 00/100) brutto tytułem wynagrodzenia za pracę za miesiąc listopad 2013 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 grudnia 2013 roku do dnia zapłaty,

VI. zasądza od pozwanego (powoda wzajemnego) K. F. na rzecz powoda (pozwanego wzajemnego) M. M. kwotę 1.200 złotych (tysiąc dwieście złotych i 00/100) brutto tytułem wynagrodzenia za pracę za miesiąc grudzień 2013 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 stycznia 2014 roku do dnia zapłaty,

VII. zasądza od pozwanego (powoda wzajemnego) K. F. na rzecz powoda (pozwanego wzajemnego) M. M. kwotę 1.200 złotych (tysiąc dwieście złotych i 00/100) brutto tytułem wynagrodzenia za pracę za miesiąc styczeń 2014 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lutego 2014 roku do dnia zapłaty,

VIII. zasądza od pozwanego (powoda wzajemnego) K. F. na rzecz powoda (pozwanego wzajemnego) M. M. kwotę 1.200 złotych (tysiąc dwieście złotych i 00/100) brutto tytułem wynagrodzenia za pracę za miesiąc luty 2014 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 marca 2014 roku do dnia zapłaty,

IX. zasądza od pozwanego (powoda wzajemnego) K. F. na rzecz powoda (pozwanego wzajemnego) M. M. kwotę 1.200 złotych (tysiąc dwieście złotych i 00/100) brutto tytułem wynagrodzenia za pracę za miesiąc marzec 2014 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 kwietnia 2014 roku do dnia zapłaty,

X. zasądza od pozwanego (powoda wzajemnego) K. F. na rzecz powoda (pozwanego wzajemnego) M. M. kwotę 1.200 złotych (tysiąc dwieście złotych i 00/100) brutto tytułem wynagrodzenia za pracę za miesiąc kwiecień 2014 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 maja 2014 roku do dnia zapłaty,

XI. zasądza od pozwanego (powoda wzajemnego) K. F. na rzecz powoda (pozwanego wzajemnego) M. M. kwotę 1.200 złotych (tysiąc dwieście złotych i 00/100) brutto tytułem wynagrodzenia za pracę za miesiąc maj 2014 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 czerwca 2014 roku do dnia zapłaty,

XII. zasądza od pozwanego (powoda wzajemnego) K. F. na rzecz powoda (pozwanego wzajemnego) M. M. kwotę 1.200 złotych (tysiąc dwieście złotych i 00/100) brutto tytułem wynagrodzenia za pracę za miesiąc czerwiec 2014 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lipca 2014 roku do dnia zapłaty,

XIII. zasądza od pozwanego (powoda wzajemnego) K. F. na rzecz powoda (pozwanego wzajemnego) M. M. kwotę 1.200 złotych (tysiąc dwieście złotych i 00/100) brutto tytułem wynagrodzenia za pracę za miesiąc lipiec 2014 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 sierpnia 2014 roku do dnia zapłaty,

XIV. zasądza od pozwanego (powoda wzajemnego) K. F. na rzecz powoda (pozwanego wzajemnego) M. M. kwotę 1.200 złotych (tysiąc dwieście złotych i 00/100) brutto tytułem wynagrodzenia za pracę za miesiąc sierpień 2014 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 września 2014 roku do dnia zapłaty,

XV. zasądza od pozwanego (powoda wzajemnego) K. F. na rzecz powoda (pozwanego wzajemnego) M. M. kwotę 1.200 złotych (tysiąc dwieście złotych i 00/100) brutto tytułem wynagrodzenia za pracę za miesiąc wrzesień 2014 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 października 2014 roku do dnia zapłaty,

XVI. zasądza od pozwanego (powoda wzajemnego) K. F. na rzecz powoda (pozwanego wzajemnego) M. M. kwotę 1.200 złotych (tysiąc dwieście złotych i 00/100) brutto tytułem wynagrodzenia za pracę za miesiąc październik 2014 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 listopada 2014 roku do dnia zapłaty,

XVII. zasądza od powoda (pozwanego wzajemnego) M. M. na rzecz pozwanego (powoda wzajemnego) K. F. kwotę 1.200 złotych (tysiąc dwieście złotych i 00/100) tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika z winy pracodawcy wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 28 lipca 2015 roku,

XVIII. w pozostałym zakresie oddala powództwo główne oraz powództwo wzajemne,

XIX. zasądza od pozwanego (powoda wzajemnego) K. F. na rzecz powoda (pozwanego wzajemnego) M. M. kwotę 729 złotych (siedemset dwadzieścia dziewięć złotych i 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w zakresie powództwa głównego,

XX. zasądza od powoda (pozwanego wzajemnego) M. M. na rzecz pozwanego (powoda wzajemnego) K. F. kwotę 2.166 złotych (dwa tysiące sto sześćdziesiąt sześć złotych i 00/100) tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kwotę 2.106 złotych (dwa tysiące sto sześć złotych i 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w zakresie powództwa głównego oraz wzajemnego,

XXI. wyrokowi w punkcie I i II nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.200 złotych (tysiąc dwieście złotych i 00/00) brutto.

Sygn. akt VI P 444/15

UZASADNIENIE

Powód M. M. wystąpił przeciwko pozwanemu K. F. o zasądzenie na jego rzecz kwoty 69.390 zł na którą to kwotę składały się następujące należności:

- 365,22 zł brutto tytułem niewypłaconego wynagrodzenia podstawowego za 7 dni pracy w miesiącu lipcu 2013r. tj. w okresie od 23 lipca do 31 lipca 2013r. wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia płatności wynagrodzenia za miesiąc lipiec 2013r., tj. od dnia 10 sierpnia 2013r. do dnia zapłaty,

- 18.000 zł brutto tytułem niewypłaconego wynagrodzenia podstawowego za 15 miesięcy w okresie od sierpnia 2013r. do października 2014r. wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia płatności wynagrodzenia za każdy miesiąc, tj. od dnia 10 następnego miesiąca, do dnia zapłaty,

- 7.088,21 zł brutto tytułem niewypłaconego normalnego wynagrodzenia za godziny przepracowane ponad wymiar czasu pracy powoda, a nie stanowiące godzin ponadnormatywnych, za które przysługuje dodatek do wynagrodzenia albo godzin nadliczbowych, w liczbie 496 godzin w okresie od dnia 23 lipca 2013r. do 31 października 2014r. wraz z odsetkami ustawowymi, liczonymi od dnia płatności wynagrodzenia za każdy miesiąc, tj. od dnia 10 następnego miesiąca, do dnia zapłaty,

- 16.915,51 zł brutto tytułem niewypłaconego normalnego wynagrodzenia wraz z dodatkiem do wynagrodzenia za godziny ponadnormatywne – przepracowane ponad wymiar czasu pracy powoda określony w umowie o pracę – w liczbie 792 godzin w okresie od 23 lipca 2013r. do 31 października 2014r. wraz z odsetkami ustawowymi, liczonymi od dnia płatności wynagrodzenia za każdy miesiąc, tj. od dnia 10 następnego miesiąca, do dnia zapłaty,

- 25.820,51 zł brutto tytułem niewypłaconego normalnego wynagrodzenia wraz z dodatkiem do wynagrodzenia za nadgodziny w liczbie 1206 godzin w okresie od 23 lipca 2013r. do 31 października 2014r. wraz z odsetkami ustawowymi, liczonymi od dnia płatności wynagrodzenia za każdy miesiąc, tj. od dnia 10 następnego miesiąca, do dnia zapłaty,

- 1.200 zł brutto – odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia odpowiadającego 1 miesięcznemu wynagrodzeniu powoda z powodu rozwiązania przez powoda umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ Kodeksu Pracy wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia wytoczenia niniejszego powództwa do dnia zapłaty

oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm prawem przepisanych.

Ponadto powód wniósł o udzielenie zabezpieczenia polegającego na zajęciu wierzytelności przysługujących pozwanemu od D. F., do kwoty roszczenia objętego niniejszym pozwem i przekazanie niniejszej na konto depozytowe tutejszego Sądu Rejonowego do czasu prawomocnego zakończenia niniejszej sprawy oraz o udzielenie zabezpieczenia polegającego na zajęciu wierzytelności przysługujących pozwanemu od(...)R. L. z siedzibą w R., do kwoty roszczenia objętego niniejszym pozwem i przekazanie na konto depozytowe tutejszego Sądu Rejonowego do czasu prawomocnego

zakończenia niniejszej sprawy. Nadto wniósł o zwolnienie od kosztów sądowych w całości, powołując się na art. 102 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, z uwagi na obecną trudną sytuację majątkową powoda.

W uzasadnieniu pozwu powód podał, iż był zatrudniony u pozwanego nieprzerwanie od 23 kwietnia 2013r. a od 23 lipca 2013r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, na 1/2 etatu, z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 1.200 zł brutto i w wymiarze 20 godzin pracy tygodniowo, po 4 godziny pracy na dobę. Po przekroczeniu 8 godzin pracy ponadwymiarowej w tygodniu, powód był uprawniony do wynagrodzenia dodatkowego, o którym mowa w art. 151(5) Kodeksu pracy. Za dzień rozpoczęcia pracy ustalono datę 23 lipca 2013r. Powód wyjaśnił, że egzemplarz umowy podpisany przez niego w dniu 22 lipca 2013r. nie został mu wydany. Jednakże w dniu 18 maja 2015r. pozwany wręczył mu do podpisu umowę o pracę datowaną na dzień 22 lipca 2013r. podpisaną przez pozwanego i zgodną z treścią umowy podpisanej przez powoda w dniu 22 lipca 2013r. W tym samym dniu pozwany wręczył również powodowi plik innych dokumentów, w tym m.in. świadectwo pracy i wypowiedzenie umowy o pracę przez pozwanego, całkowicie pomijając fakt, że powód już wcześniej skutecznie rozwiązał z pozwanym umowę o pracę w trybie art. 55 § 1¹ Kodeksu pracy. Powód podał, iż nie kwestionował treści wydanego świadectwa pracy, gdyż zgodnie z normatywną treścią art. 55 § 3 Kodeksu pracy, rozwiązanie przez niego umowy o pracę pociąga za sobą skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem umowy przez pracodawcę za wypowiedzeniem. Powód podkreślił, iż niezależnie od ustaleń umownych powód świadczył pracę na polecenie pozwanego po 11 godzin dziennie, tj. w godzinach od 7 do 18-ej, przez 5 dni w tygodniu, od poniedziałku do piątku. Powód kilkakrotnie prosił pozwanego o wypłatę należnego mu wynagrodzenia. Z uwagi na niewypłacenie powodowi należnego wynagrodzenia, jednakże bezskutecznie, pozwany wskazywał, iż jest to niemożliwe z uwagi na realizowane inwestycje i w przyszłości wynagrodzi powodowi wszelkie niedogodności. Powód pismem z dnia 30 kwietnia 2015r., doręczonym pracodawcy w dniu 4 maja 2015r., rozwiązał umowę o pracę z uwagi na ciężkie naruszenie przez pozwanego podstawowych obowiązków pracodawcy- niewypłacenie należnego wynagrodzenia. Powód w dniu 5 czerwca 2015r. odebrał również przekaz pocztowy od pozwanego na kwotę 3.617,25 zł, pokrywający świadczenia z tytułu ekwiwalentu za niewykorzystany urlop w 2013 i 2014r. oraz wynagrodzenie za miesiąc listopad i grudzień 2014r. Powód podkreślił, że pozwany nie spełnił jednak żadnego ze świadczeń pieniężnych wymagalnych za rok 2013.

Z racji faktu, że powód rozpoczął pracę w dniu 23 lipca 2013r. roszczenie o zasądzenie wynagrodzenia zostało ograniczone do 7 dni roboczych w miesiącu lipcu 2013r. Wartość wynagrodzenia ustalono, przyjmując za podstawę wynagrodzenie zasadnicze powoda (1.200 zł brutto) i wymiar czasu pracy w miesiącu lipcu (92 godziny). Na tej podstawie ustalonej w ten sposób stawki wynagrodzenia podstawowego wyliczono wynagrodzenie należne powodowi za 7 dni pracy w miesiącu lipcu 2013r. w wymiarze 4 godzin dziennie, co dało kwotę 365,22 zł brutto. W przypadku pozostałego okresu tj. od dnia 1 sierpnia 2013r. do 31 października 2014r. za podstawę przyjęto wynagrodzenie zasadnicze w pełnej wysokości pomnożone przez liczbę miesięcy, co dało kwotę roszczenia w wysokości 18.000,00 zł brutto. Pozostałe roszczenia w sprawie powód opiera również na świadczeniu pracy ponad wymiar czasu pracy, określony w umowie o pracę. Strony ustaliły bowiem 1/2 etatu, co oznacza 4 godzinny dzień pracy, w pięciodniowym tygodniu pracy, co daje przeciętnie 20 godzin pracy. Powód zaś pracował 11 godzin dziennie w pięciodniowym tygodniu pracy, do daje przeciętnie 55 godzin pracy. Dodatkowo powód pracował również w dwie soboty w miesiącu. Na potrzeby niniejszego procesu przyjęto, że godziny wypracowane przez powoda ponad wymiar czasu pracy wynikający z umowy, ale nieprzekraczające liczby godzin określonych dla uzyskania dodatku, uprawniają powoda do uzyskania wyłącznie normalnego wynagrodzenia. W zakresie zaś liczby godzin przekraczających 8 godzin dziennie powodowi przysługuje wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z dodatkami. Powód podkreślił również, iż żądanie dotyczące odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę przez pracownika z winy pracodawcy jest również uzasadnione, albowiem pozwany w okresie od 23 lipca 2013r. do dnia 31 października 2014r. nie wypłacił należnego na jego rzecz wynagrodzenia podstawowego. Wypłata zaś wynagrodzenia przez pracodawcę stanowi jego podstawowy obowiązek wynikający z art. 94 pkt 5 kp. Powyższe naruszenie bezsprzecznie ma również charakter ciężki, albowiem w zachowaniu pracodawcy dopatrzeć się można winy umyślnej, ewentualnie rażącego niedbalstwa. (k. 2-17)

Pozwany K. F. w odpowiedzi na pozew z dnia 24 lipca 2015r. wniósł o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie na jego rzecz od powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł również przeciwko powodowi powództwo wzajemne o zapłatę odszkodowania na podstawie art. 61¹ § 1 Kodeksu pracy z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania przez powoda umowy o pracę. W tym zakresie pozwany wniósł o zasądzenie od powoda na jego rzecz kwoty 1.200 zł brutto wraz z odsetkami od dnia wniesienia powództwa wzajemnego, jak również o zasądzenie od powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego wedle norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwany zaprzeczył twierdzeniom powoda zawartym w pozwie, iż pracodawca ma jakoby zalegać na rzecz powoda z wypłatą wynagrodzenia zasadniczego, wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe oraz dodatków do wynagrodzenia za okresy wskazane w petitum pozwu pkt 1 a.

Pozwany przyznał, iż zalegał z wypłatą wynagrodzenia należnego powodowi za miesiąc listopad 2014r. w wysokości 902,29 zł netto oraz za miesiąc grudzień 902,29 zł netto, jak również z tytułu ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za 2013r. w wysokości 816,68 zł netto, ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za 2014r. w kwocie 1055,99 zł netto. Pozwany zaspokoił jednak całość wierzytelności przysługującej powodowi w dniu 28 maja 2015r. w drodze przelewu środków pieniężnych przekazem pocztowym. Opóźnienie z przekazaniu tychże środków wynikało z faktu, iż strony ustaliły, iż powód będzie pobierał wynagrodzenie w gotówce. Pozwany dążył do dokonania rozliczenia z powodem, jednakże po porzuceniu pracy w grudniu 2014r. zaniechał on stawiennictwa w miejscu pracy i unikał z nim kontaktu. Z uwagi jednak na relacje koleżeńskie stron pozwany dążył do ugodowego zakończenia sporu. W wyniku rozmów przeprowadzonych podczas spotkania z dnia 21 maja 2015r., z udziałem znajomych stron, powód uznał, iż kwota 3600 zł wyczerpie wszelkie jego roszczenia względem pozwanego. Po odbiór pieniędzy powód miał stawić się w przedsiębiorstwie pozwanego w dniu następnym, tj. 22 maja 2015r., jednakże wbrew ustaleniom powód nie przybył celem ich odbioru. W ocenie pozwanego również twierdzenia powoda jakoby pracował bez wynagrodzenia przez okres półtora roku nie polegają na prawdzie. Wskazał, iż powyższe jest nieprawdopodobne w świetle zasad doświadczenia życiowego, gdyż trudno uznać, aby pracownik godził się świadczyć pracę przez taki długi okres czasu bez wynagrodzenia. Pozwany wskazał, iż w dniach – 14,19,20 i 28 maja 2015r. Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadziła kontrolę w przedsiębiorstwie pozwanego. W wyniku kontroli nie stwierdzono, aby pozwany zalegał z jakąkolwiek wypłatą wynagrodzenia względem powoda za okresy wskazane w petitum pozwu. Pozwany potwierdził, że powód był zatrudniony w okresie od 23 kwietnia 2013r. do 20 marca 2015r. w wymiarze czasu 1/2 etatu, z wynagrodzeniem 1.200 zł brutto. Pozwany zatrudnił powoda w charakterze pracownika administracyjno-biurowego. Pozwany zaprzeczył, aby powód pracował w godzinach nadliczbowych tj. po 11 godzin dziennie 5 godzin w tygodniu, jak również aby powód miał pracować w soboty. Pozwany wskazał, iż powód pracował jedynie w wymiarze czasu zgodnym z zapisami w umowie, tj. od poniedziałku do piątku, po 4 godziny dziennie. Ponadto, powód będąc odpowiedzialny za prowadzenie kasy w przedsiębiorstwie, doprowadził do sytuacji, w której w kasie powstało tzw. manko. Pozwany wskazał, iż powód zaprzestał świadczenia pracy od grudnia 2014r. W grudniu 2014r. powód dwukrotnie w dniach 4 oraz 15 grudnia, na krótko, pojawił się w przedsiębiorstwie, celem odbioru rzeczy osobistych. Po opuszczeniu terenu przedsiębiorstwa przez powoda, pozwany zorientował się, iż w biurze brakuje dokumentacji związanej z ewidencjonowaniem czasu pracy, listami wynagrodzeń, wypłatami oraz księgowaniem wpłat. W ocenie pozwanego dokumentacja ta została zabrana przez powoda, w celu uniemożliwienia pozwanemu wykazania, iż wypłacał on wynagrodzenie na rzecz powoda. Pozwany potwierdził fakt odbioru oświadczenia powoda dotyczącego rozwiązania umowy o pracę z winy pracodawcy. W uzasadnieniu przedmiotowego oświadczenia powód wskazał, iż pozwany miał jakoby dopuścić się ciężkiego naruszenia obowiązków pracodawcy poprzez: brak wypłaty należnego powodowi wynagrodzenia i ekwiwalentu za urlop, braku przekazania dokumentów PIT-11 za 2014r., RMUA za 2014r., świadectwa pracy oraz bezpodstawne, zdaniem powoda, wyrejestrowanie go jako osoby zatrudnionej z ZUS. Pozwany podał, iż zaprzecza, aby kiedykolwiek odmawiał powodowi wypłaty wynagrodzenia. To powód wielokrotnie odmawiał odbioru kwot oferowanych przez pozwanego tytułem wynagrodzenia. Odnośnie zarzutu powoda dotyczącego wyrejestrowania go w ZUS-u jako osoby zatrudnionej, wobec porzucenia przez powoda stanowiska już w grudniu 2014r. pracownik nie mógł oczekiwać, iż pozwany będzie odprowadzał składki na ubezpieczenie społeczne. Wobec powyższego, w związku z nieuzasadnionym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika żądanie zasądzenia od niego odszkodowania w oparciu o treść art. 61¹ Kodeksu pracy zasługuje na uwzględnienie. Pozwany wskazał, iż dochodzona

przez niego z tego tytułu kwota odszkodowania, tj. 1.200 zł stanowi równowartość wynagrodzenia powoda za okres jednego miesiąca (k. 73-79)

Postanowieniem z dnia 22 czerwca 2015r. Sąd oddalił wniosek o zabezpieczenie powództwa. (k. 55-59)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny :

Powód (pozwany wzajemny) M. M. był zatrudniony u pozwanego (powoda wzajemnego) K. F. na podstawie umowy o pracę poczynawszy od dnia 23 kwietnia 2013r., początkowo strony łączyła umowa o pracę na okres próbny, zaś od dnia 23 lipca 2013r. na czas nieokreślony.

W umowie z dnia 23 lipca 2013r. roku strony przewidziały, iż powód będzie zajmował stanowisko pracownika administracyjno-biurowego, w niepełnym wymiarze czasu pracy - 1/2 etatu, za wynagrodzeniem w wysokości 1.200 zł brutto. Nadto strony określiły, iż po przekroczeniu 8 godzin pracy dziennie, pracownikowi przysługiwać będzie oprócz normalnego wynagrodzenia, również prawo do dodatku tj. mając na uwadze regulację zawartą w treści art. 151 § 5 kp.

Do podstawowych obowiązków powoda na zajmowanym stanowisku należało prowadzenie biura przedsiębiorstwa, prowadzenie dokumentacji, w tym kadrowej, nadzór nad obiegiem poczty, ewidencjonowanie czasu pracy osób zatrudnionych w przedsiębiorstwie, obsługa interesantów, wystawianie dokumentów finansowych oraz przyjmowanie wpłat od klientów.

Powód (pozwany wzajemny) został zatrudniony w przedsiębiorstwie pozwanego (powoda wzajemnego) głównie z uwagi na łączące strony relacje koleżeńskie. Strony znały się z lat szkolnych oraz kontynuowały towarzyską znajomość.

W okresie zatrudnienia powód pracował w wymiarze wynikającym z umowy o pracę tj. 4 godziny dziennie, w pięciodniowym tygodniu pracy wynoszącym 20 godzin. Powód (pozwany wzajemny) nie pracował w soboty. Powód rozpoczynał i kończył pracę w różnych godzinach.

Wynagrodzenie za pracę było wypłacane pracownikom do ich rąk.

Pracownicy potwierdzili odbiór powyższego.

(Dowód: umowa o pracę na okres próbny – cz. B akt osobowych powoda, umowa o pracę na czas nieokreślony – k. 39, cz. B akt osobowych powoda, świadectwo pracy- k. 40-41, informacja o warunkach zatrudnienia – k. 45, ewidencja czasu pracy – k. 83-91, 187-202, zakres obowiązków- k. 146-146v, zeznania świadka A. F.- k. 228-229 (protokół z rozprawy z dnia 11 kwietnia 2016r. nagranie czas 00:19:35-00:28:05), zeznania świadka J. B. (1)- k. 229-220 (protokół z rozprawy z dnia 11 kwietnia 2016r. nagranie czas 00:28:46-00:38:03), zeznania świadka M. H. (1)- k. 230-231 protokół z dnia 11 kwietnia 2016r. (nagranie czas 00:38:11-00:58:58), zeznania świadka R. R.- k. 232 protokół z rozprawy z dnia 11 kwietnia 2016r. (nagranie czas 01:05:47-01:12:45), zeznania świadka A. P. –k. 232 protokół rozprawy z dnia 11 kwietnia 2016r. (nagranie 01:13:04-01:20:13), zeznania świadka M. D.- k. 233 protokół rozprawy z dnia 11 kwietnia 2016r. (nagranie 01:20:34-01:34:08), zeznania świadka S. A.- k. 234 protokół z rozprawy z dnia 11 kwietnia 2016r. (nagranie czas 01:39:45-01:50:03), zeznania świadka P. S.- k. 253-254 protokół z rozprawy z dnia 28 września 2016r. (nagranie czas 00:08:09-00:11:25), zeznania świadka D. E.- k. 254-255 protokół z rozprawy z dnia 28 września 2016r. (nagranie czas 00:21:27-00:28:50, zeznania świadka Ł. C. – k. 254-255 protokół z rozprawy z dnia 28 września 2016r. (nagranie czas 00:28:56-00:43:22), zeznania powoda M. M.- k. 272-274 protokół z rozprawy z dnia 1 marca 2017r. (nagranie czas 00:06:43-00:30:56) w zw. z k. 169 (protokół z rozprawy z dnia 18 listopada 2015r. nagranie czas 00:02:52-00:12:56)

Powód (pozwany wzajemny) zaprzestał świadczenia pracy poczynawszy od dnia 4 grudnia 2014 roku.

Powód (pozwany wzajemny) w żaden sposób nie usprawiedliwił swojej nieobecności.

Po tejże dacie pracownik nie odbierał telefonu służbowego od pracodawcy, nie odpisywał także na sms-y.

Po nawiązaniu z kontaktu z powodem (pozwany wzajemnym) pracodawca przedstawił mu propozycję rozwiązania umowy za porozumieniem stron z dniem 20 marca 2015r. Powód (pozwany wzajemny) otrzymał powyższą wskazując iż jest aktualnie zatrudniony u brata i rozwozi buty. Powód miał powyższą propozycję przemyśleć. Pod koniec kwietnia 2015r. strony ponownie nawiązały kontakt. Powód (pozwany wzajemny) potwierdził chęć rozwiązania umowy, jak również iż dostarczy konieczne w tym zakresie dokumenty, zgodził się również na wyrejestrowanie go w ZUS tj. z datą 21 marca 2015r.

W dniu 21 maja 2015r. strony spotkały się w obecności kolegów A. P., P. S. w posesji R. R..

Pozwany (powód wzajemny) zwrócił się do kolegów z próbą o pomoc w rozwiązaniu sprawy dotyczącej zatrudnienia powoda.

Powyższe spotkanie nie przyniosło efektu.

Kolejnego dnia powód (pozwany wzajemny) ponownie przestał odbierać telefony.

(Dowód: protokół kontroli PIP –k. 93-100, zeznania świadka R. R.- k. 232 protokół z rozprawy z dnia 11 kwietnia 2016r. (nagranie czas 01:05:47-01:12:45), zeznania świadka A. P. –k. 232 protokół rozprawy z dnia 11 kwietnia 2016r. (nagranie 01:13:04-01:20:13), świadka M. D.- k. 233 protokół rozprawy z dnia 11 kwietnia 2016r. (nagranie 01:20:34-01:34:08), zeznania świadka P. S.- k. 253-254 protokół z rozprawy z dnia 28 września 2016r. (nagranie czas 00:08:09-00:11:25), zeznania powoda M. M.- k. 272-274 protokół z rozprawy z dnia 1 marca 2017r. (nagranie czas 00:06:43-00:30:56) w zw. z k. 169 (protokół z rozprawy z dnia 18 listopada 2015r. nagranie czas 00:02:52-00:12:56)

Pozwany (powód wzajemny) nie wypłacił na rzecz powoda (pozwanego wzajemnego) wynagrodzenia zasadniczego należnego za okres od 23 lipca 2013r. do 31 października 2014 r.

(Dowód: listy płac- k. 118-143, 184-186)

Oświadczeniem z dnia 30 kwietnia 2015r., doręczonym pracodawcy w dniu 4 maja 2015r. powód (pozwany wzajemny) rozwiązał umowę o pracę z winy pracodawcy w trybie art. 55 § 1¹ kp.

Jako przyczynę powyższego pracownik wskazał, iż nie otrzymał do dnia dzisiejszego wynagrodzenia za pracę, nadto rozliczenia PIT-11 za rok 2014, a także dokumentu RMUA za rok 2014. Ponadto, nie otrzymał od pracodawcy świadectwa pracy oraz nie wykorzystał urlopu, a ekwiwalent pieniężny nie mu został wypłacony. Nadto zarzucił, iż pracodawca nie opłacał z tytułu jego zatrudnienia składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne począwszy od 1 stycznia 2015r., co skutkuje brakiem jego ubezpieczenia od dnia 1 stycznia 2015r., o czym nie został również poinformowany, jak również pracodawca bez jego wiedzy wyrejestrował go z ZUS-u z dniem 21 marca 2015r., o czym dowiedział się w ZUS w K. w dniu 27 kwietnia 2015r.

W piśmie z dnia 7 maja 2015r. pozwany (powód wzajemny) podał, iż zgodnie z wielokrotnie prowadzonymi rozmowami zaproponował powodowi (pozwanemu wzajemnemu) rozwiązanie umowy o pracę z dniem 21 marca 2015r. – odpowiedni dokument przekazał mu do rąk własnych, zgodnie zaś z jego oświadczeniem wyraził on zgodę na powyższe, wskazując jedynie na konieczność konsultacji powyższego z żoną, niniejszego dokumentu jednak pracownik nie zwrócił.

Pracodawca podał również w treści tegoż pisma, iż konsekwencją powyższego było także wyrejestrowanie powoda (pozwanego wzajemnego) z ZUS – z dniem 21 marca 2015r. Składki ZUS były zaś odprowadzone do tejże daty.

Jednocześnie pozwany przekazał powodowi PIT za 2014r. oraz świadectwo pracy. Pozwany (powód wzajemny) podał również, iż w jego ocenie pracownik wykorzystał urlop za 2014r. i to z nadwyżką. Nigdy też nie było kłopotu z jego uzyskaniem.

(Dowód: rozwiązanie umowy o pracę- k. 42-43, pismo – k. 101, pokwitowanie- k. 102, smsy- k. 106, zeznania powoda M. M.- k. 272-274 protokół z rozprawy z dnia 1 marca 2017r. (nagranie czas 00:06:43-00:30:56) w zw. z k. 169 (protokół z rozprawy z dnia 18 listopada 2015r. nagranie czas 00:02:52-00:12:56)

W zakładzie pracy pozwanego (powoda wzajemnego) w dniach 14,19, 20 i 28 maja 2015r. została przeprowadzona kontrola przez Państwową Inspekcję Pracy.

Celem przeprowadzonej kontroli była ocena wybranych zagadnień prawnej ochrony pracy, w zakresie obejmującym zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego pracowników ich umów o pracę, badania lekarskie, szkolenia bhp, czas pracy i wynagrodzenia oraz prawidłowość opłacania składek na Fundusz Pracy.

W wyniku przeprowadzonej przez Państwową Inspekcję Pracy kontroli ustalono, iż pracownicy objęci kontrolą świadczyli pracę zgodnie z wymiarem czasu pracy wynikającym z zawartych umów o pracę od poniedziałku do piątku.

Wszystkie soboty, niedziele i święta były dla nich dniami wolnymi od pracy. Okazana przez pracodawcę ewidencja nie wykazała wykonywania przez pracowników pracy ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy wynikający z umów o pracę, obowiązującego systemu i rozkładu czasu pracy. Nie stwierdzono także pracy w porze nocnej, czy też naruszeń wynikających z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy lub niezapewnienie pracownikom 11 godzinnego odpoczynku dobowego, czy też 35 godzinnego nieprzerwanego odpoczynku tygodniowego. W kontrolowanym okresie nie stwierdzono również przypadków, w których konieczne byłoby wypłacanie na rzecz pracowników wynagrodzenia normalnego wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych bądź dodatku za pracę w niedzielę i święta lub w porze nocnej albo wynagrodzenia za czas choroby i urlopu wypoczynkowego bądź należności z tytułu podróży służbowych.

Ustalono także, że pozwany jako pracodawca do dnia kontroli, tj. 28 maja 2015r. nie wypłacił powodowi:

- wynagrodzenia za miesiąc listopad 2014r. w wysokości 902,29 zł netto;
- wynagrodzenia za miesiąc grudzień 2014r. w wysokości 902,29 zł netto;
- ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za 2013r. w wysokości 816,68 zł netto;
- ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za 2014r. w wysokości 1055,99 zł netto.

Powyższe należności zostały wypłacone powodowi przelewem w dniu 28 maja 2015r.

(Dowód: poświadczenie przelewu k. 92, protokół kontroli PIP –k. 93-100)

Sąd zważył co następuje:

Sąd ustalił stan faktyczny w sprawie w oparciu o zgromadzone dowody z dokumentów, a także zeznania świadków A. F., J. B. (1), M. H. (1), R. R., A. P., M. D., S. A., P. S., D. E., Ł. C., jak powoda (pозwanego wzajemnego) M. M..

Sąd uznał powyższe zeznania za wiarygodne w takim zakresie w jakim każdy z nich stanowiło podstawę ustaleń faktycznych w sprawie. W ocenie Sądu powołane dowody wzajemnie ze sobą korespondowały tworząc ze sobą logiczną i spójną całość.

Zdaniem Sądu zeznania świadków w osobach A. F., J. B. (2), M. H. (2), D. E., Ł. C. potwierdziły, fakt zatrudnienia powoda (pозwanego wzajemnego), jak również iż wymiar czasu jego pracy w każdym dniu nie przekraczał 4 godzin dziennie, a więc był zgodny z ustaleniami stron zawartymi w umowie. Z zeznań powyższych świadków wynika również, iż powód miał całkowitą dowolność w zakresie godziny rozpoczęcia, jak również zakończenia pracy, w związku z czym przyjeżdżał do pracy pomiędzy 8.00-10.00, a nawet później. Świadcowie M. H. (2) oraz D. E. wskazali również, iż powód nie pracował w soboty.

Okolicznością potwierdzoną przez świadków A. F., M. H. (2), Ł. C., jak również samego powoda (pozwanego wzajemnego) M. M. było, iż co do zasady pracownicy otrzymywali wypłatę wynagrodzenia gotówką, jak również potwierdzali fakt jej otrzymania.

Okoliczności związane z zatrudnieniem powoda (pozwanego wzajemnego) u pozwanego (powoda wzajemnego) potwierdził również świadek S. A.. W/w nie miał jednak szczegółowej wiedzy w zakresie czasu pracy powoda (pozwanego wzajemnego), zakresu jego obowiązków, jak również okoliczności dotyczących zakończenia współpracy stron.

Nadto za wiarygodne uznać należało zeznania świadków R. R., A. P., M. D. oraz R. S., którzy potwierdzili fakt zatrudnienia powoda (pozwanego wzajemnego) u pozwanego (powoda wzajemnego), jak również prowadzenie przez strony rozmów ugodowych w przedmiocie zakończenia współpracy.

Sąd dał również wiarę zeznaniom powoda (pozwanego wzajemnego) w zakresie w jakim powyższe znajdowały oparcie w pozostałych dowodach zgromadzonych w sprawie, a mianowicie iż wypłata wynagrodzenia pracownikom następowała do ich rąk, za pokwitowaniem, jak również iż powód nie otrzymał wynagrodzenia wynikającego z pisemnej umowy o pracę. Okoliczności te zostały również potwierdzone zeznaniami powołanych wyżej świadków, znajdują również oparcie w dokumentach źródłowych przedłożonych przez pozwanego (powoda wzajemnego), które zawierają podpisy pracowników, potwierdzające wypłatę na ich rzecz wynagrodzenia. Niniejsze zaś w zakresie dotyczącym osoby powoda powyższych potwierdzeń wypłaty nie zawierają. Sąd odmówił natomiast wiary twierdzeniom powoda odnośnie jego pracy ponad wymiar określony w umowie o pracę. Okoliczności tej bowiem nie potwierdził żaden z dowodów w sprawie, w szczególności powyższe nie wynikają z zeznań świadków przesłuchanych w toku prowadzonego postępowania, co stanowi o uznaniu twierdzeń powoda w tym przedmiocie całkowicie nieudowodnionymi.

Postanowieniem z dnia 1 marca 2017r. (k. 272) Sąd oddalił pozostałe wnioski dowodowe powoda (pozwanego wzajemnego) (k. 4-5) dotyczące przesłuchania w charakterze świadków B. H. oraz M. B. na okoliczności sprecyzowane w treści pozwu, jak również w zakresie dopuszczenia dowodu z oryginałów formularzy skupu złomu (pkt 9 pozwu), albowiem powyższe zmierzały do ustalenia okoliczności całkowicie nieistotnych z punktu widzenia przedmiotu postępowania. Zdaniem Sądu zeznania świadka B.- H. małżonki powoda (pozwanego wzajemnego) uznać należało również za mało przydatne, z uwagi na fakt iż w/w nie była nigdy pracownikiem pozwanego (powoda wzajemnego). (k. 235) Odnośnie zaś formularzy skupu złomu powyższe, poza datą ich wystawienia, nie określają godzin powyższego, a zatem nie mogły potwierdzać czasu pracy powoda (pozwanego wzajemnego). (k. 256) W zakresie zaś okoliczności dotyczących oceny pracy powoda (pozwanego wzajemnego) również w soboty pracodawca takowymi dokumentami źródłowymi nie dysponował. (k. 256, 267)

W ocenie Sądu powództwo główne zasługiwało na uwzględnienie w części, natomiast powództwo wzajemne w całości.

Podkreślić należy, iż zgodnie z treścią art. 6 kc ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne. Podnieść należy, iż brak wykazania powyższych okoliczności obciążać musi zawsze podmiot, na którym spoczywa ciężar tego dowodu, Sąd nie ma bowiem ani obowiązku, ani też możliwości wyręczenia stron w wyjaśnianiu treści łączących strony stosunków, w sytuacji gdy pozostają one w tym zakresie bierne. Zgodnie z podstawową w procesie cywilnym zasadą kontradyktoryjności to strony są zobowiązane do wskazywania dowodów dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne stając się dysponentem postępowania dowodowego, zaś Sąd jest zwolniony od odpowiedzialności za jego wynik. (orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 1997 roku, II CKN 70/96, OSNC 1997, Nr 8, poz. 113, z dnia 16 grudnia 1997 roku, II UKN 244/98, OSNAPiUS 1999, Nr 20, poz.662).

W świetle powyższego to na stronie pozwanej (powodzie wzajemnym) w niniejszym postępowaniu spoczywał ciężar wykazania, iż wypłacił on na rzecz powoda (pozwanego wzajemnego) należne mu wynagrodzenie wynikające z zapisów umowy o pracę.

W tym zakresie strona winna była zatem przedłożyć Sądowi wiarygodną dokumentację powyższe potwierdzającą. W ocenie Sądu pracodawca powyższemu obowiązkowi nie zadośćuczynił.

Zdaniem Sądu strona pozwana (powód wzajemny) nie przedstawił żadnych dowodów podważających twierdzenia powoda (pozwanego wzajemnego) potwierdzających fakt wypłaty wynagrodzenia zasadniczego na rzecz pracownika.

Materiał dowodowy sprawy, w szczególności zeznania świadków A. F., M. H. (2), Ł. C., jak również samego powoda (pozwanego wzajemnego) M. M. potwierdziły, iż pracownicy co do zasady otrzymywali wypłatę wynagrodzenia gotówką, jak również potwierdzali fakt jej otrzymania.

Powyższe zeznania korespondują również z dokumentami przedłożonymi przez pozwanego (powoda wzajemnego) w postaci list płac, które częściowo zawierają podpisy pracowników, potwierdzające wypłatę na ich rzecz wynagrodzenia. Niniejsze zaś w żadnym zaś miejscu nie zawierają podpisów powoda (pozwanego wzajemnego).

Jak to zostało wskazane wyżej żaden z dowodów zaprezentowanych przez strony, w szczególności przez stronę pozwaną (powoda wzajemnego), w toku prowadzonego postępowania, nie potwierdził twierdzeń przez niego podnoszonych w niniejszej sprawie, iż dokonał wypłaty wynagrodzenia na rzecz pracownika w wysokości wynikającej z umowy o pracę z dnia 23 lipca 2013r. tj. za okres od dnia 21 lipca 2013r. do dnia 31 października 2014r.

Podkreślić należy, że zgodnie z treścią § 8 ust. 1 -2 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 maja 1996 roku w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz. U. z 1996r., Nr 62, poz. 286 ze zm.) pracodawca zakłada i prowadzi odrębnie dla każdego pracownika kartę ewidencji czasu pracy w zakresie obejmującym: pracę w poszczególnych dobach, w tym pracę w niedziele i święta, w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych oraz w dni wolne od pracy wynikające z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, a także dyżury, urlopy, zwolnienia od pracy oraz inne usprawiedliwione i nieusprawiedliwione nieobecności w pracy. Nadto pracodawca jest zobowiązany do prowadzenia imiennej karty (listy) wypłacanego na rzecz pracownika wynagrodzenia za pracę oraz innych świadczeń związanych z pracą.

Powyższy obowiązek statuuje również art. 94 pkt 9a kp. Nakłada on bowiem na pracodawcę obowiązek prowadzenia dokumentacji dotyczącej stosunku pracy.

Wskazać należy, iż jest to podstawowy obowiązek pracodawcy.

W ocenie Sądu w przedmiotowej sprawie pracodawca powyższemu obowiązkowi nie zadośćuczynił, nie prowadził bowiem wymaganej dokumentacji związanej z wypłacanym na jego rzecz wynagrodzeniem. Przynajmniej powyższej w toku prowadzonego postępowania nie przedłożył. Okoliczności tej nie potwierdził również pozostały materiał dowodowy zgromadzony w sprawie. Materiał dowodowy sprawy nie potwierdził również twierdzeń pracodawcy, iż powód (pozwany wzajemny) dokumenty płacowe w sposób nieuprawniony przywłaszczył.

Mając powyższe na uwadze Sąd na mocy art. 80 kp zasądził na rzecz powoda (pozwanego wzajemnego) od pozwanego (powoda wzajemnego) wynagrodzenie w żądanej przez niego wysokości za okresy wyszczególnione w punktach I-XVI wyroku tj. za okres od 23 lipca 2013r. do dnia 31 października 2014r. przyjmując w tym zakresie jako podstawę orzekania ustalenia stron wynikające z łączącej strony umowy o pracę z dnia 23 lipca 2013r.

O odsetkach od kwot zasądzonych w punktach j.w wyroku orzeczono na podstawie art. 481 § 1 kc w zw. z art. 85 §2 kp, przyjmując w tym zakresie iż powyższe są należne od dnia 11- ego kolejnego miesiąca następującego po miesiącu, za które powyższe wynagrodzenie przysługuje.

W pozostałym zakresie tj. dotyczącym odsetek od dnia 10-każdego miesiąca, Sąd, mając na uwadze powołane wyżej rozważania, powództwo główne oddalił, o czym orzekł w punkcie XVIII wyroku.

Zdaniem Sądu na uwzględnienie nie zasługiwało żądanie powoda (pozwanego wzajemnego) dotyczące wynagrodzenia za czas przekraczający wymiar czasu pracy określony w łączącej strony umowie.

Okoliczności podnoszonej w tym zakresie przez powoda (pozwanego wzajemnego) nie potwierdził żaden z dowodów zgromadzonych w sprawie.

Jak to zostało wskazane wyżej z zeznań świadków w osobach A. F., J. B. (2), M. H. (2), D. E., Ł. C. bezspornie wynika, iż wymiar czasu pracy powoda (pozwanego wzajemnego) w każdym dniu nie przekraczał 4 godzin dziennie, a więc był zgodny z ustaleniami stron zawartymi w umowie. Z zeznań powyższych wynika również, iż powód miał całkowitą dowolność w zakresie godziny rozpoczęcia, jak również zakończenia pracy, przyjeżdżał do pracy pomiędzy 8.00-10.00, a nawet później. Świadkowie M. H. (2) oraz D. E. wskazali również na okoliczność, iż powód (pozwany wzajemny) nie pracował w soboty.

Oceniając zatem całokształt materiału dowodowego sprawy brak podstaw do uznania twierdzeń powoda (pozwanego wzajemnego) podnoszonych w tym zakresie.

Podkreślić należy, iż żaden dowodów w sprawie powyższej okoliczności nie potwierdził.

O powyższym (tj. w zakresie roszczeń objętych punktem 1 c-e pozwu) orzeczono zatem w punkcie XVIII wyroku, na podstawie art. 151 § 5 kp, 151¹ § 1-3 kp- a contrario.

Oceny w niniejszym postępowaniu wymagało również rozwiązanie przez powoda (pozwanego wzajemnego) umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ kp, w tym zakresie bowiem obie strony złożyły określone przepisami żądania odszkodowawcze.

Poza sporem pozostawała okoliczność, iż oświadczeniem z dnia 30 kwietnia 2015r., doręczonym pracodawcy w dniu 4 maja 2015r. powód (pozwany wzajemny) rozwiązał umowę o pracę z winy pracodawcy w trybie art. 55 § 1¹ kp. Jako przyczynę powyższego pracownik wskazał, iż nie otrzymał do dnia dzisiejszego wynagrodzenia za pracę, nadto rozliczenia PIT-11 za rok 2014, a także RMUA za rok 2014. Ponadto, nie otrzymał od pracodawcy świadectwa pracy oraz nie wykorzystał urlopu, a ekwiwalent pieniężny nie mu został wypłacony. Nadto pracownik zarzucił, iż pracodawca nie opłacał z tytułu jego zatrudnienia składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne począwszy od 1 stycznia 2015r., co skutkuje brakiem jego ubezpieczenia od dnia 1 stycznia 2015r., o czym nie został również poinformowany, jak również bez jego wiedzy wyrejestrował go z ZUS-u z dniem 21 marca 2015r., o czym dowiedział się w ZUS w K. w dniu 27 kwietnia 2015r.

Podnieść należy, iż art. 55 § 1¹ kp wprowadza możliwość rozwiązania przez pracownika umowy o pracę z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków pracowniczych. Powyższy stanowi, iż 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 wykonywania określonej pracy- w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni. (brzmienie przepisu w okresie objętym sporem)

Przez „ciężkość naruszenia” należy rozumieć znaczny stopień winy sprawcy tego naruszenia. Jak przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 kwietnia 2000 roku (I PKN 516/99, OSNAPiUS 2001, z.16, poz. 516), chodzi tu o winę umyślną lub rażące niedbalstwo. (M. Gersdorf, Jeszcze w sprawie konstrukcji prawnej rozwiązania stosunku pracy w trybie natychmiastowym z winy pracodawcy, PiZS 1998, Nr 6, s. 37; W. Saletra, J. Iwulski, W. Sanetra, Kodeks pracy, 1999, s. 203). Ustawodawca nie precyzuje, na czym polega zawinione naruszenie obowiązków przez pracodawcę. Wydaje się jednak, iż podobnie jak w odniesieniu do art. 52 § 1 pkt 1 kp, koniecznym jest uwzględnienie dwóch elementów: stopnia winy pracodawcy (umyślność lub rażące niedbalstwo) oraz rozmiaru szkody wyrządzonej albo zagrażającej pracownikowi.

Oceny ciężkości naruszenia dokonuje pracownik. Na nim to w razie sporu ciąży dowód na okoliczność ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków, zgodnie z art. 6 kc w związku z art. 300 k.p.

Ciężkie naruszenie obowiązków przez pracodawcę, któremu nie można przyporządkować charakteru podstawowego, nie uzasadnia sięgnięcia przez pracownika po rozwiązanie bez wypowiedzenia.

Podobnie w przypadku naruszenia obowiązków podstawowych pracodawcy, którym trudno przypisać postać ciężkiego. (Alina Wypych- Żywicka- Komentarz do Kodeksu Pracy)

Podkreślić należy, iż na gruncie powołanej regulacji wina pracodawcy określana jest z uwzględnieniem jedynie czynników obiektywnych, polega ona na niedołożeniu staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju (art. 355 § 1 kc w zw. z art. 300 kp).

Podstawą rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z tej przyczyny może być istotne naruszenie jego interesów majątkowych lub dóbr osobistych (np. naruszenie jego czci lub dobrego imienia). (Kazimierz Jaśkowski, Eliza Maniewska- Komentarz do art. 55 Kodeksu Pracy)

Określenie „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków” w art. 55 § 1¹ kp oznacza naruszenie przez pracodawcę (osobę, za którą pracodawca ponosi odpowiedzialność) z winy umyślnej lub wskutek rażącego niedbalstwa obowiązków wobec pracownika, stwarzające realne zagrożenie istotnych interesów pracownika lub powodujące uszczerbek w tej sferze. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 2010 roku, I PK 83/10)

W wyroku z dnia 21 października 2015 r.(II PK 278/14) Sąd Najwyższy podał, iż przez użyte w art. 55 § 1¹ kp, określenie „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków” należy rozumieć jako bezprawne (sprzeczne z obowiązującymi przepisami bądź zasadami współżycia społecznego) działania lub zaniechania pracodawcy z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa, polegające na niedopełnieniu podstawowych obowiązków objętych treścią stosunku pracy i niosące zagrożenia dla istotnych interesów pracownika.

Podkreślić należy, iż do podstawowych obowiązków pracodawcy należą przede wszystkim jego obowiązki z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy wymienione w rozdziale I działu dziesiątego k.p. Z art. 22 § 1 kp wynika natomiast, że najważniejszym obowiązkiem pracodawcy jest zatrudnianie pracownika za wynagrodzeniem.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika na podstawie art. 55 § 1¹ kp jest skuteczne bez względu na to, czy wskazane przez pracownika przyczyny rzeczywiście występują.

Ten sposób rozwiązania stosunku pracy powinien znaleźć odzwierciedlenie w świadectwie pracy.

Pracodawca może kwestionować wskazane przez pracownika przyczyny rozwiązania umowy o pracę w procesie o odszkodowanie przewidziane w art. 61¹ lub 61² kp, a w razie wstrzymania się z wypłatą pracownikowi odszkodowania przewidzianego w art. 55 § 1¹ zdanie drugie kp także w procesie wytoczonym przez pracownika o to odszkodowanie" (wyrok SN z dnia 4 marca 1999 r., I PKN 614/98, OSNAPiUS 1999, Nr 11, poz. 208).

W wyroku tym Sąd Najwyższy podtrzymał wykładnię przedstawioną w uchwale z dnia 4 marca 1999 roku (III ZP 3/99, OSNAPiUS 1999, Nr 17, poz. 542), według której w sprawie wniesionej przez pracownika o zasądzenie odszkodowania na podstawie art. 55 § 1¹ kp pracodawca może zarzucić brak przyczyny wskazanej w tym przepisie, mimo że sam nie wniósł powództwa o odszkodowanie przewidziane w art. 61¹ kp"(Komentarz 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)

W jednym z wyroków z dnia 8 sierpnia 2006 roku (I PK 54/06, OSNP 2007, Nr 15-16, poz. 219) Sąd Najwyższy uznał, iż pracodawca niewypłacający pracownikowi bez usprawiedliwionej przyczyny części jego wynagrodzenia za pracę narusza w sposób ciężki swoje podstawowe obowiązki (art. 55 § 1¹ kp).

Sąd Najwyższy podkreślił w niniejszym orzeczeniu, iż naruszenie to następuje co miesiąc w terminie płatności wynagrodzenia (art. 85 § 1 kp) i od dowiedzenia się przez pracownika o tej okoliczności należy liczyć termin jednego miesiąca określony w art. 55 § 2 kp w z art. 52 § 2 kp.

Sąd dokonując oceny roszczeń stron w tym zakresie miał zatem na uwadze, iż pracownik może rozwiązać z pracodawcą umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z przyczyn mających miejsce maksymalnie sprzed miesiąca, o czym stanowi art. 55 § 2 kp w zw. z art. 52 § 2 kp.

Bieg miesięcznego terminu z art. 52 § 2 kp rozpoczyna się dopiero od chwili, w której pracodawca- tu odpowiednio: pracownik uzyskał w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające jego przekonanie, że pracodawca dopuścił się czynu nagannego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 marca 2016r., II PK 37/15).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy Sąd doszedł do przekonania, iż rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika z winy pracodawcy było nieuzasadnione.

W tym zakresie podkreślenia wymagała okoliczność, iż powód (pozwany wzajemny) zaprzestał świadczenia pracy począwszy od dnia 4 grudnia 2014 roku., nie usprawiedliwiając w żaden sposób swojej nieobecności. Po tejże dacie pracownik nie odbierał telefonu służbowego, nie odpisywał także na smsy. Po nawiązaniu z kontaktem z powodem (pozwany wzajemny) pracodawca przedstawił mu propozycję rozwiązania umowy za porozumieniem stron z dniem 20 marca 2015r.

Powód (pozwany wzajemny) otrzymał powyższą propozycję, wskazując iż jest aktualnie zatrudniony u brata i rozwozi buty. Powód miał powyższą przemyśleć. Pod koniec kwietnia 2015r. strony ponownie nawiązały kontakt. Powód potwierdził chęć rozwiązania umowy, jak również iż przywiezie konieczne w tym zakresie dokumenty, z datą zaś 21 marca 2015r. pracodawca może go zarejestrować z ZUS. W dniu 21 maja 2015r. strony spotkały się również w obecności kolegów A. P., P. S. w posesji R. R., celem ugodowego zakończenia ich współpracy, które to spotkanie nie przyniosło jednak efektu. Kolejnego dnia powód (pozwany wzajemny) ponownie przestał odbierać telefony.

Powyższe okoliczności dobitnie dowodzą, iż od miesiąca grudnia 2014r. pracodawca podejmował próby nawiązania kontaktu z powodem (pozwany wzajemny) celem zakończenia z nim współpracy. Powód (pozwany wzajemny) zaś wskazywał na chęć rozwiązania umowy, po czym z powyższych ustaleń się wycofywał, w konsekwencji czego sam złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę.

Ponownie podkreślić należy, iż to powód (pozwany wzajemny) zaprzestał wykonywania pracy u pozwanego (powoda wzajemnego) nie podejmując jakiegokolwiek próby kontaktu, czy usprawiedliwienia swojej nieobecności. Pracodawca nie wiedział jaki jej status powoda (pozwanego wzajemnego), jako pracownika, nie mógł również dokonać z powodem (pozwany wzajemny) jakichkolwiek ustaleń w tym przedmiocie.

W świetle powyższego czynienie pracodawcy zarzutu, iż nie wydał pracownikowi PIT-u, czy też dokumentu RMUA jest całkowicie niezrozumiałe.

Nadto za niezasadne uznać należało również zarzut pracownika dotyczący braku wypłaty na jego rzecz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, jak również wydania świadectwa pracy, czy dokumentu RMUA, skoro powyższe obowiązki pracodawcy aktualizują się dopiero w dacie rozwiązania umowy o pracę, a więc czynienie niniejszych przed tym momentem jest również bezzasadne.

W zakresie zarzutu niewykorzystania przez powoda (pozwanego wzajemnego) urlopu wskazać należy, iż powyższy nie konkretyzuje na czym powyższe miało by polegać, jak również jakiego okresu dotyczyć. Powyższy uznać zatem należało za całkowicie nieskonkretyzowany, jak również nie udowodniony na gruncie przedmiotowej sprawy.

W zakresie braku opłacania składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne to powyższe należności związane są w wypłacanym na rzecz pracownika wynagrodzeniem, skoro zaś powód począwszy od 4 grudnia 2014r. nie stawiał się do pracy, to również za powyższy okres wynagrodzenie mu nie przysługuje.

Wynagrodzenie bowiem należy się za pracę wykonaną (art. 80 kp). Od powyższego pracodawca jest również zobowiązany odprowadzić składki na rzecz ZUS oraz należności na rzecz Urzędu Skarbowego. Jak to zostało wskazane wyżej, pracownik z dnia na dzień porzucił pracę, jak również nie poszukiwał jakiegokolwiek kontaktu za pracodawcą.

Nie potwierdził się również zarzut dotyczący wyrejestrowania powoda (pozwanego wzajemnego) z ZUS, bez jego wiedzy.

Materiał dowodowy potwierdził bowiem w tym zakresie, iż pracownik wyraził zgodę na powyższe, a zatem miał tego świadomość.

Okoliczność ta została potwierdzona w treści protokołu kontroli PIP, jak również wynika z treści pisma pracodawcy, skierowanego do powoda (pozwanego wzajemnego) z dnia 7 maja 2015r.

W zakresie zaś zarzutu powoda (pozwanego wzajemnego) dotyczącego braku wypłaty wynagrodzenia wynikającego ze stosunku pracy, Sąd miał na uwadze pogląd Sądu Najwyższego powołany wyżej, iż naruszenie powyższego obowiązku następuje co miesiąc w terminie płatności wynagrodzenia (art. 85 § 1 kp) i od dowiedzenia się przez pracownika o tej okoliczności należy liczyć termin jednego miesiąca określony w art. 55 § 2 kp w z art. 52 § 2 kp.

W niniejszym postępowaniu powód (pozwany wzajemny) podnosił, iż brak wypłaty wynagrodzenia na jego rzecz dotyczy okresu od 23 lipca 2013r. do 31 października 2014r.

Rozwiązanie zaś umowy o pracę przez pracownika nastąpiło w dniu 4 maja 2015r., a zatem podana w tym zakresie przyczyna dotycząca braku wypłaty wynagrodzenia za okres jego zatrudnienia, dotyczy bezsprzecznie okoliczności sprzed jednego miesiąca, na który to termin wskazuje regulacja zawarta w treści art. 55 § 2 kp.

Mając powyższe na uwadze Sąd uznał, iż rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika z winy pracodawcy było nieuzasadnione, skutkiem czego było uwzględnienie na podstawie art. 61¹ kp w zw. z art. 61² § 1 kp żądania odszkodowawczego pracodawcy objętego powództwem wzajemnym, jak również oddalenie żądania pracownika z powyższego tytułu, na podstawie art. 55 § 1¹ kp.

O powyższym orzeczono w punkcie XVII- XVIII.

O odsetkach od zasądzonego na rzecz pozwanego (powoda wzajemnego) odszkodowania orzeczono na podstawie art. 481 § 1 kc.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 kpc i art. 108 kpc oraz §11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 2 i 6 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (t.j. Dz.U. z 2013r. poz. 490).

W tym zakresie Sąd miał na uwadze, iż pozwany (powód wzajemny) winien zwrócić powodowi (pozwanemu wzajemnemu) kwotę 729 złotych kosztów zastępstwa procesowego w zakresie uwzględnionego powództwa głównego (powód wygrał proces w 27% tj. 2.700 złotych x 27%=729 złotych)

Powód (pozwany wzajemny) winien zaś zwrócić pozwanemu (powodowi wzajemnemu) kwotę 60 zł tytułem wpisu sądowego w zakresie powództwa wzajemnego oraz kwotę 2.106 zł z tytułu kosztów zastępstwa procesowego w zakresie powództwa głównego, jak również wzajemnego. (135 złotych z tytułu powództwa wzajemnego oraz 1.971 złotych z tytułu nieuwzględnionego powództwa głównego)

W zakresie kosztów zastępstwa procesowego Sąd miał na uwadze, iż zgodnie z treścią § 21 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. 2015 poz. 1804 ze zm.) do spraw wszczętych i niezakończonych przed dniem wejścia w życie Rozporządzenia stosuje się przepisy dotychczasowe do zakończenia postępowania w danej instancji.

O powyższym orzeczono w punkcie XIX-XX wyroku.

O rygorze natychmiastowej wykonalności – w punkcie XXI orzeczono na podstawie art. 477² § 1 kpc.