

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 maja 2018r.

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

w składzie:

Przewodniczący: SSR Anita Niemyjska – Wakieć

Protokolant: sekretarz sądowy Monika Kłosek

po rozpoznaniu w dniu 17 maja 2018r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa T. G.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością Spółce komandytowej w G.

o wynagrodzenie i inne

I. zasądza od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością Spółki komandytowej w G. na rzecz powoda T. G. następujące kwoty

- kwotę 1.210,27 euro (jeden tysiąc dwieście dziesięć euro 27/100) brutto tytułem wynagrodzenia za okres od 11 sierpnia 2015r. do 10 września 2015r.;

- kwotę 843,62 euro (osiemset czterdzieści trzy euro 62/100) brutto tytułem wynagrodzenia za godziny nadliczbowe za okres od 11 sierpnia 2015r. do 10 września 2015r.;

- kwotę 204 euro (dwieście cztery euro) brutto tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy;

- kwotę 680 euro (sześćset osiemdziesiąt euro) brutto tytułem odszkodowania za rozwiązanie stosunku pracy przez pracownika bez wypowiedzenia z winy pracodawcy;

- kwotę 100 zł (sto złotych) tytułem zwrotu poniesionych kosztów

II. w zakresie żądania z punktu 5 pozwu i pisma z dnia 12 lutego 2018r. w kwocie 182,60 euro tytułem zasiłku chorobowego – uznaje się niewłaściwym rzeczowo i sprawę przekazuje zgodnie z właściwością rzeczową Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział G. jako organowi właściwemu

III. oddala powództwo w pozostałym zakresie

IV. zasądza od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością Spółki komandytowej w G. na rzecz powoda T. G. kwotę 2 963,88 (dwa tysiące dziewięćset sześćdziesiąt trzy złote osiemdziesiąt osiem groszy) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego

V. nakazuje ściągnąć od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością Spółki komandytowej w G. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego Gdańsk Południe w Gdańsku kwotę 582 zł (pięćset osiemdziesiąt dwa złote) tytułem opłaty od pozwu, od której powód był zwolniony z mocy ustawy

VI. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3737,63 zł (trzy tysiące siedemset trzydzieści siedem złotych sześćdziesiąt trzy grosze)

## UZASADNIENIE

Powód T. G. pozwem z dnia 5 lutego 2016 roku wniósł przeciwko pozwanemu (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością spółce komandytowej z siedzibą w G. o zasądzenie na jego rzecz:

- wynagrodzenia za pracę za okres od 11 sierpnia 2015r. do dnia 10 września 2015r. w kwocie 6784 zł;
- wynagrodzenia za prace w godzinach nadliczbowych w tym, samym okresie w wysokości 3556 zł;
- ekwiwalentu za urlop w wysokości 860 zł;
- odszkodowania za ciężkie naruszenie obowiązków pracodawcy w kwocie 2866 zł.
- świadczenia chorobowego za okres od 11 do 26 września 2016r. w kwocie 770 zł;
- zwrotu kosztów badań lekarskich w kwocie 100 zł.

Nadto wniósł o zasądzenie na jego rzecz zwrotu kosztów postępowania.

W uzasadnieniu pozwu powód podał, iż był zatrudniony u pozwanego po czym rozwiązał umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia wskazując jako przyczynę powyższego nieterminowe wypłacanie wynagrodzenia za pracę. Wskazał też iż praca była wykonywana w nadgodzinach – w przekroczeniach dobowych o 1 lub 2 godziny oraz w soboty.

(k. 2-5)

W odpowiedzi na pozew pozwana (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółce komandytowej z siedzibą w G. wniosła o oddalenie powództwa, , podnosząc, iż nie ma informacji o wymagalnych zobowiązaniach spółki względem powoda i zaprzeczyła wykonywaniu przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych.

(k. 27-28)

Z uwagi na informację o braku organów spółki pozwanej, postanowieniem z dnia 27 lipca 2016 roku Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku – VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zawiesił postępowanie w sprawie na podstawie art. 174 § 1 pkt 2 kpc, z uwagi na braki w składzie Zarządu spółki, reprezentującej pozwaną.

(k. 67-70, k. 75).

Postanowieniem z dnia 13 kwietnia 2017r. sad podjął postępowanie w sprawie, po uzyskaniu informacji o tym, iż powołano organy spółki reprezentującej pozwaną.

(k. 103)

Nadto w piśmie procesowym z dnia 12 lutego 2018r. powód zmodyfikował powództwo przez wskazanie żądanych kwot w euro i brutto – odnośnie wynagrodzenia za pracę w miejsce 6784 zł – 1598 euro brutto: w miejsce 3556 zł tytułem nadgodzin – 843,62 euro brutto; w miejsce 860zł tytułem ekwiwalentu za urlop = 204 euro brutto; w miejsce 2866 zł odszkodowania – 680 euro brutto; w miejsce świadczenia chorobowego 770 zł – 182,60 euro brutto, wskazując iż tej kwoty domaga się powód tytułem zasiłku chorobowego. Na rozprawie w dniu 1marca 2018r. strona powodowa podtrzymała, iż kwoty 182,60 euro domaga się tytułem zasiłku chorobowego, nie wynagrodzenia chorobowego..

(k. 170, k. 167, k. 177)

Pozwana nie ustosunkowała się do zmienionego powództwa..

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Powód T. G. oraz pozwana (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa z siedzibą w G. w dniu 10 sierpnia 2015r. roku zawarli umowę o pracę na czas określony do dnia 31 grudnia 2020r. Powód był zatrudniony jako monter instalacji sanitarnych – pracownik budowlany, w pełnym wymiarze czasu pracy..

W umowie strony przewidziały, iż pracodawca będzie wypłacał powodowi wynagrodzenie minimalne za pracę w Polsce, zaś w przypadku świadczenia pracy przez powoda w innych Państwach Członkowskich UE jego miesięczne wynagrodzenie miało wynosić kwotę nie mniej niż 8,50 euro brutto za godzinę jeśli chodzi o (...), a jeśli chodzi o inne państwa członkowskie – zgodnie z ustawodawstwem tych państw.

Powód został skierowany do pracy na terenie (...) i rozpoczął wykonywanie pracy od 11 sierpnia 2015r...

Praca była świadczona w dni robocze po 9-10 godzin. W pierwszym tygodniu, od 11 do 14 sierpnia 2015r., powód pracował 9 godzin dziennie. Powód przepracował także 6,5 godziny w sobotę 15 sierpnia, w święto wolne od pracy.

W następnych tygodniach od 17 sierpnia do 10 września 2015r. powód pracował w dni robocze po 10 godzin i przepracował dodatkowo trzy soboty – 22go i 29 sierpnia oraz 5 września po 6,5 godziny każda.

Wynagrodzenie pracownicy otrzymywali w euro..

**(Dowód** : świadectwo pracy k. 5 cz C akt osobowych powoda, umowa o pracę k. 2 cz. B akt osobowe pracownika, zeznania powoda k.165-166, 00:08:09-00:44:27)

Powód poniósł koszt badania lekarskiego wstępnego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku w wysokości 100 zł.. Kwota ta nie została zwrócona powodowi, mimo iż przekazał pracodawcy rachunek i paragon za badanie..

**(Dowód** : poświadczona kopia rachunku k. 11, orzeczenie lekarskie k. 12 k. 123, zeznania powoda k.165-166, 00:08:09-00:44:27)

Powód otrzymał tylko 300 euro zaliczki na miejscu pracy. Poza tym żadnego innego wynagrodzenia nie otrzymał.

**(Dowód** : potwierdzenie przyjęcia zaliczki k. 19, zeznania powoda k.165-166, 00:08:09-00:44:27)

Powód w toku zatrudnienia nie korzystał z urlopu wypoczynkowego. Przysługiwał mu urlop w wymiarze 20 dni rocznie..

**(Dowód** : zeznania powoda k.165-166, 00:08:09-00:44:27)

Powód był nieobecny w pracy z powodu choroby od 11 września 2015r. – w dniu 10 września 2015r. w trakcie pracy doznał urazu kolana, korzystał z pomocy lekarskiej w (...) szpitalu, po czym po zaopatrzeniu zjechał do kraju.

Powód przedstawił zwolnienie pracodawcy.

Powód w (...). wykorzystał już 15 dni wynagrodzenia chorobowego w poprzedniej firmie

Najpierw otrzymał od pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia w trybie art. 52 k.p.

Następnie w związku z wpływem zwolnienia lekarskiego powoda, pracodawca anulował to rozwiązanie, o czym poinformował powoda.

W dniu 30 września 2015r. powód rozwiązał łączącą go z pozwanym umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracodawcy, składając oświadczenie o rozwiązaniu umowy z powodu nie wypłacenia

wynagrodzenia za sierpień 2015r.. Powód wiedział od innych kolegów z pracy, iż pracodawca zlega wielu osobom z I wypłata wynagrodzeń za kilka co najmniej miesięcy.

Po otrzymaniu pisma, pracodawca próbował przekształcić to rozwiązanie w porozumienie stron, przygotowując stosowny druk i przesyłając go powodowi oraz wystawiając mu świadectwo pracy wskazujące na taki sposób rozwiązania umowy. Gdy powód się z tym nie zgodził, wystawiono korektę świadectwa, wskazując na rozwiązanie z przez pracownika bez wypowiedzenia.

Powód miał kredyt gotówkowy do spłaty, nie mógł sobie pozwolić na prace bez wynagrodzenia, musiał korzystać z pomocy rodziców.

**(Dowód** : rozwiązanie w trybie art. 52 k. 1 c akt osobowych powoda; oświadczenie o anulowaniu k. 2 cz. C akt osobowych powoda, druk porozumienia k. 3 cz. C akt osobowych powoda. rozwiązanie w trybie art. 55 k.p. – nieponumerowana część części C akt osobowych powoda, świadectwa pracy k. 4 i 5cz. C akt osobowych powoda, zeznania powoda k.151-152, 00:04:58-00:31:19, zeznania powoda k.165-166, 00:08:09-00:44:27, świadectwo pracy (...) k. 13 cz. A akt osobowych powoda)

Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadziła u pozwanego kontrolę w listopadzie 2015r.

W trakcie jej przeprowadzenia pozwany potwierdził istnienie zaległości na rzecz powoda, wskazując, iż zaległe wynagrodzenie za sierpień wynosi 108,38 euro netto, zaś za wrzesień 617,73 euro netto. Do tego sporządzono listę płac, na której naliczono na rzecz powoda kwotę 987,36 zł brutto tytułem wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy z powodu choroby, którą umieszczono w aktach osobowych powoda. W aktach osobowych powoda załączono także (...) kartoteki miesięczne wyliczenia wynagrodzenia, z których wynikało naliczenie w sierpniu wynagrodzenia brutto 1406,75 euro wg stawki 8,5 euro za godzinę i wg ilości godzin pracy 165,50, co po odjęciu kosztów (podatek, składki ZUS daje netto kwotę dokładnie wskazaną w protokole kontroli PIP.. Za wrzesień kartoteka (...) przedstawiała wynagrodzenie brutto 671,50, wyliczone wg stawki 8,5 i liczby godzin 79., co netto dało 617,73, wskazane w treści protokołu PIP. Kontrola oparta była o dokumenty źródłowe przedłożone i podpisane przez H. N. – Dyrektora zarządzającego pozwanej spółki, oraz w obecności pracownicy spółki, W. B., na podstawie dostępnej w spółce dokumentacji pracowniczej.

Zgodnie z wyjaśnieniem przedstawicielki pozwanej spółki ustalono w toku kontroli, iż pracownikom wykonującym pracę na terenie (...) przysługuje wynagrodzenie w wysokości minimum najniższego wynagrodzenia za prace zgodnie z prawodawstwem (...).

Ustalono, że pracodawca prowadzi listy płac wypłacanego wynagrodzenia wraz z dokumentacją rozliczenia zaliczek pieniężnych. Zgodnie z obowiązującym regulaminem, wypłata wynagrodzenia następuje do 10go następnego miesiąca.

**(Dowód** : protokół kontroli wraz z załącznikami k. 141-150, abrechnung z tłumaczeniem k. 136-137, abrechnung (kartoteka (...) – nieponumerowane w koszulce w aktach osobowych), lista płac nieponumerowana w koszulce w aktach osobowych)

Wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wg zaświadczenia pracodawcy wynosiło 3737,63 zł. .

**(Dowód** : zaświadczenie pracodawcy k. 44)

### **Sąd zważył co następuje:**

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dokumentów znajdujących się w aktach sprawy, jak również przedłożonych przez strony do akt niniejszej sprawy oraz znajdujących się w aktach osobowych powoda.

Dowody z dokumentów, w zakresie w jakim posłużyły do ustalenia stanu faktycznego, Sąd uznał za wiarygodne, gdyż nie budziły one wątpliwości, wzajemnie się uzupełniały i potwierdzały, tworząc spójną i logiczną całość.

Wskazać należy, iż wiarygodność i rzetelność dowodów z dokumentów, w tym akt osobowych powoda nie była kwestionowana przez żadną ze stron, także Sąd z urzędu nie znalazł podstaw do zdeprecjonowania ich wiarygodności.

Dokumenty prywatne Sąd ocenił na podstawie art. 245 kpc. 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.

Dokumenty urzędowe zostały zaś ocenione na podstawie art. 244 kpc, który stanowi że dokumenty urzędowe, sporządzone w przepisanej formie przez powołane do tego organy władzy publicznej i inne organy państwowe w zakresie ich działania stanowią dowód tego, co zostało w nich urzędowo poświadczane.

Podkreślenia wymaga, iż protokół kontroli Państwowej Inspekcji Pracy jest dokumentem urzędowym. Zawarta w nim treść korzysta z domniemania prawdziwości treści dokumentu urzędowego. Sąd dopuścił dowód z urzędu z tych dokumentów urzędowych, bowiem znane były one sadowi z innych spraw proc\wadzonych przeciwko pozwanej, a obejmowały też dane dotyczące powoda.

Ogólnikowe twierdzenia podnoszone w tym przedmiocie przez pozwanego, w braku dowodów potwierdzających wypłatę na rzecz powoda należności objętych pozwem nie mogły zostać przez Sąd uwzględnione. Pozwany w żaden sposób nie wykazał tego, aby dochodzone przez powoda wynagrodzenie zostało obliczone w oparciu o błędnie sporządzoną listę zawierającą liczbę godzin przepracowanych przez powoda, że powód nie wykonywał jakiegokolwiek pracy w spornym okresie, jak to podaje pozwany w odpowiedzi na pozew, pozwany nie przedstawił także listy płac za okres od lutego do kwietnia 2015 r., ani ewidencji czasu pracy za ten okres. Stwierdzenie pozwanej spółki, że nie posiada żadnych dokumentów, Sąd uznał za nieodpowiadające prawdzie i mające na celu uniknięcie odpowiedzialności, bowiem pozwana spółka po pierwsze obowiązana jest do prowadzenia dokumentów księgowych wskazujących wysokość wynagrodzeń zatrudnionych pracowników, po drugie sama przekazała zestawienie kwot zaległych wynagrodzeń do Państwowej Inspekcji Pracy w związku z prowadzoną kontrolą, a zestawienie to zostało potwierdzone przez pełnomocnika uprawnionego do jej reprezentacji- prokurenta spółki. Dokument sporządzony przez Państwową Inspekcję Pracy w zakresie właściwości tego organu jako dokument urzędowy zgodnie z treścią art. 244§1 kpc stanowi dokument urzędowy i korzysta on z domniemania prawdziwości. Zgłoszone przez stronę pozwaną wnioski dowodowe w postaci dowodu z przesłuchania stron nie zostały zgłoszone na okoliczność nieprawdziwości protokołu kontroli Państwowej Inspekcji Pracy. W szczególności pozwany w ogóle nie odnosi się do czynności Państwowej Inspekcji Pracy w odpowiedzi na pozew, a powód wskazał już w pozwie, że zwracał się do PIP ze skargą.

„Dokument urzędowy, odpowiadający wymaganiom z art. 244, korzysta z domniemania prawdziwości (autentyczności) oraz domniemania zgodności z prawdą tego, co zostało w nim urzędowo zaświadczone. Są to domniemania prawne ustanowione ustawą procesową. **Domniemania te mogą być obalone w sposób przewidziany w art. 252, tj. przez zaprzeczenie prawdziwości dokumentu lub przez udowodnienie, że oświadczenie organu zawarte w danym dokumencie urzędowym, wystawionym przez ten organ, jest niezgodne z prawdą.**

**Przez domniemanie zgodności z prawdą dokument urzędowy staje się najbardziej wiarygodnym środkiem dowodowym w postępowaniu cywilnym, mającym dla sądu najczęściej rozstrzygające znaczenie.” Komentarz Tadeusza Erecińskiego do art. 244 k.p.c.**

Art. 252 kpc stanowi, iż strona, która zaprzecza prawdziwości dokumentu urzędowego albo twierdzi, że zawarte w nim oświadczenia organu, od którego dokument ten pochodzi, są niezgodne z prawdą, powinna okoliczności te udowodnić.

**Dowód w postaci dokumentu urzędowego - protokołu kontroli Państwowej Inspekcji Pracy z zestawieniem kwot zaległych wynagrodzeń pracowników, w tym powoda, sporządzony na podstawie zestawienia sporządzonego i sygnowanego przez przedstawiciela pozwanej spółki, stanowi wystarczający dowód potwierdzający istnienie po stronie pozwanej obowiązku wypłaty świadczeń objętych żądaniem pozwu,** pozwany nie przedstawił przy tym dokumentów podważających prawdziwość protokołu kontroli Państwowej Inspekcji Pracy, czy wykazujących, że świadczenia przysługują powodowi w innej wysokości, aniżeli wynikającej z przedłożonych dokumentów.

Jeszcze raz przypomnieć należy, iż nie jest prawdą twierdzenie pozwanej, jakoby nie miała dokumentów. Twierdzenia takie pozwana zawiera praktycznie w każdej odpowiedzi na pozew czy sprzeciwie o nakazu zapłaty licznych spraw pracowników przeciwko pracodawcy, co wiadomo sądowi z urzędu, a tymczasem analiza załączników do protokołu PIP wskazuje, iż pracodawca dysponował szeregiem dokumentów, które stanowiły podstawę ustaleń, jak (...) listy płac (abrehtung) które sama strona pozwana załącza do sprawy (koszulka w aktach osobowych) a są one identyczne w ustaleniu wysokości wynagrodzenia netto co dane z zestawień przygotowanych na potrzeby kontroli PIP...

Ponadto w swych ustaleniach Sąd oparł się na zeznaniach powoda, które uznał za wiarygodne, albowiem były one logiczne, spójne i znajdowały potwierdzenie w zgromadzonym materiale dowodowym.

Strona pozwana wniosowała o przesłuchanie stron, jednak przedstawiciel pozwanej mimo prawidłowego wezwania nie stawiał się na termin rozprawy bez usprawiedliwienia, zatem jego zeznania trzeba było pominąć. Zatem strona pozwana nie zaprzeczyła żadnym twierdzeniom powoda.

Powód cofnął wniosek o przesłuchanie świadka O..

Strona pozwana nie wniosowała o przesłuchanie żadnych świadków.

Z powyższych dowodów zgodnie wynika, iż pozwany nie uregulował na rzecz powoda należności z tytułu wynagrodzenia za pracę za okres od sierpnia 2015r. do września 2015 roku poza kwotą 300 euro netto zaliczki

Okoliczność ta wynika zarówno z zeznań powoda, jak również z protokołów kontroli Państwowej Inspekcji Pracy,. Na podkreślenie zasługuje w tym zakresie okoliczność, iż ustalenia dokonane przez Państwową Inspekcję Pracy zostały poczynione na podstawie zestawień sporządzonych przez przedstawiciela pozwanej spółki, który określił wysokość zadłużeń na rzecz każdego pracownika, w tym na rzecz powoda. (k. 149-150)

Zgodnie z art. 232 k.p.c., strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Na gruncie tego przepisu SN w wyroku z 10 czerwca 2013r. II PK, 304/12, LEX nr 1341274 wskazał, iż rozkład ciężaru dowodu (art. 6 k.c.) oraz relewantny art. 232 k.p.c. nie może być rozumiany w ten sposób, że ciężar dowodu zawsze spoczywa na powodzie. W razie sprostania przez powoda ciężarem na nim obowiązkiem dowodowym, na stronie pozwanej spoczywa ciężar udowodnienia ekscpepcji i faktów uzasadniających oddalenie powództwa.

Także w wyroku z dnia SN stwierdził w wyroku z 9 lipca 2009r., II PK 34/09, LEX nr 527067, pracownik (powód) może powoływać wszelkie dowody na wykazanie zasadności swego roszczenia. Jeżeli sąd (po swobodnej ocenie dowodów - art. 233 § 1 k.p.c.) dojdzie do wniosku, że powód przy pomocy takich dowodów wykazał swoje twierdzenia to na pracodawcy, spoczywa ciężar udowodnienia, okoliczności przeciwnych.

Jak wskazał zaś SA w Poznaniu w wyroku z 5 czerwca 2013r., I ACa 390/13, LEX nr 1342325, instytucja ciężaru dowodu w znaczeniu materialnym służy do kwalifikacji prawnej negatywnego wyniku postępowania dowodowego. Przepis regulujący rozkład ciężaru dowodu określa jaki wpływ na wynik procesu ma nieudowodnienie pewnych faktów, inaczej mówiąc kto poniesie wynikające z przepisów prawa materialnego negatywne konsekwencje ich nieudowodnienia.

W niniejszej sprawie powód wykazał swoim zeznaniami, którym pozwany nie przedstawił żadnych dowodów przeciwnych, zasadność swojego roszczenia i zasadniczo w większości co do wysokości. Jego zeznania mają poparcie w przedłożonych dokumentach urzędowych, stworzony w oparciu o dane dostarczone przez przedstawiciela pracodawcy.,

Pozwany nie przedstawił żadnych dowodów przeciwnych, ani skutecznie nie zakwestionował dowodów przedstawionych przez powoda, nie podnosząc żadnej argumentacji przeciwko dowodom wskazanym przez powoda.

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

W ocenie sądu to pozwaną spółkę, jako pracodawcę obciąża obowiązek udowodnienia, iż wypłacono powodowi należne świadczenia, które są pochodnymi wynagrodzenia i podlegają takim samym zasadom jak wynagrodzenie. Po pierwsze dlatego, iż na pracodawcy ciąży wymienione wyżej obowiązki związane z dokumentacją płacową, a niewykonanie obowiązku przez pracodawcę nie może powodować niekorzystnych skutków dla pracowników. Udowodnienie faktu negatywnego (nieotrzymania wynagrodzenia) jest trudniejsze (jeśli wręcz niemożliwe) od wykazania faktu pozytywnego, tj. zapłaty należności.

Sąd nie znajduje racjonalnego powodu, dla którego pracodawca, miałby twierdzić, iż nie ma dokumentacji świadczącej o istnieniu zobowiązania względem powoda, jeśli jednocześnie H.N. dyrektor zarządzająca, prokurent spółki, przedłożyła – już przecież po ustaniu stosunku pracy, gdy minęło dość dużo czasu by zweryfikować wszystkie dane – zestawienia zaległości, względem powoda. Wprawdzie kwoty te trochę się różnią z żądaniem powoda, jednakże tak czy inaczej wskazują na należności w wysokości około 2 tysięcy euro brutto.. Pracodawca jedynie ogólnikowo i całkowicie głośłownie w odpowiedzi na pozew powoływał się tylko na rzekome braki dokumentacji, ale nie można temu dać wiary, bowiem H. N. w postępowaniu kontrolnym nie powoływała się na żadne problemy z dokumentacją czy brak informacji do sporządzenia zestawienia zaległych wynagrodzeń.

Jeszcze raz podkreślić należy, iż pracodawca winien prowadzić na bieżąco dokumentację płacową i czasu pracy, by mógł w każdym momencie wykazać się nią przed organami np. takimi jak Inspekcja Pracy.

Podkreślić należy, iż zgodnie z treścią art. 6 kc ciężar udowodnienia faktu 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 wyręczania 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 w niniejszym postępowaniu spoczywał ciężar wykazania, iż wypłacił on na rzecz powoda należne na jego rzecz świadczenia pieniężne z tytułu wynagrodzenia za pracę za okres sporny.

W tym zakresie strona pozwana winna była zatem przedłożyć Sądowi wiarygodną dokumentację powyższe potwierdzającą.

W ocenie Sądu pozwany powyższemu obowiązkowi nie zadośćuczynił.

Zdaniem Sądu strona pozwana nie przedstawiła żadnych dowodów podważających twierdzenia powoda odnośnie braku wypłaty na jego rzecz wynagrodzenia za miesiące sierpień wrzesień 2015r..

Powód wnosił o zasądzenie wynagrodzenia w kwocie 1598 euro brutto za okres zatrudnienia. Kwota ta stanowiła przeliczenie kwoty z pozwu – 6784 zł. I jak wynika z wyjaśnień strony na rozprawie, w połączeniu z analizą wyliczenia wynagrodzenia z pozwu, nie obejmowała wytrzymanie zaliczki przez powoda (nie odjęto owej zaliczki, o której mówił powód, od kwoty żądania).

Słusznie powód ostatecznie wskazał kwoty w euro, bowiem taka była waluta zobowiązania (co wynika bezpośrednio z treści umowy o pracę i zeznań powoda). Zatem modyfikacja pozwu nastąpiła zgodnie z zasadą walutowości określoną art. 358 k.p.c., zgodnie z którym wierzyciel (czyli tu – pracownik) nie może samodzielnie zmienić waluty zobowiązania (por. wyrok SA w Łodzi z 15 marca 2016r. I ACa 100/16 i wyrok SA w Szczecinie z 24 czerwca 2014r. I ACa 184/14).

Słusznie także powód domaga się zasądzenia należnych mu kwot brutto (por. uchwałę SN z 7 sierpnia 2001r. , III ZP 13/01, wyrok SN z dnia 23 czerwca 2009 r. LEX nr 512995, wyrok SN z 6 stycznia 2009r., II PK 117/08).

Wyliczając wysokość należnego wynagrodzenia za prace (bez należności za godziny nadliczbowe) Sąd ustalił:

Powód pracował od 11 sierpnia do 10 września 2015r.. Daje to 120 godzin zwykłych (bez nadgodzin) w sierpniu (15 dni po 8 godzin). We wrześniu było to 64 godziny ( 8 dni roboczych po 8 godzin).

Łącznie daje to 184 godziny. Po przemnożeniu przez stawkę z umowy (8,5 euro brutto) otrzymujemy kwotę 1564 euro brutto.

Powód jednakże otrzymał kwotę 300 netto. Żeby obliczyć należność pozostała do wypłaty, należało ubruttować zaliczkę, by można ją porównać z należnym wynagrodzeniem.

Na podstawie naliczeń z kartotek (...) (abrechnung, załączone przez stronę pozwaną do akt osobowych powoda). Ustalono różnice między netto a brutto. Kwoty brutto tam za oba miesiące to łącznie 2078,25 euro, zaś netto to 1706,11. Co oznacza, iż kwota netto to 82,09 kwoty brutto, zatem różnica między netto a brutto to 17,91 %. Zatem sąd ubruttował kwotę zaliczki 300 euro, mnożąc ją razy 117,91 % i otrzymał kwotę 353,73 euro brutto zaliczki.

Tą kwotę odejmując od należności brutto 1564 euro, sąd otrzymał 1210,27 euro brutto, którą zasądził tytułem wynagrodzenia z a pracę, jest to bowiem pozostała , niezapłacona przez pracodawcę należność z tytułu zwykłego wynagrodzenia za pracę.

Jest to kwota inna niż się domagał powód, bo sąd uwzględnił owa zaliczkę, której nie rozliczyła w swoich wyliczeniach strona pozwana (dobitnie wyjaśnia to wyliczenie z k. 3, z uzasadnienia pozwu) i jest inna od kwot wskazanych w abrechnungach i zestawieniu pracodawcy na potrzeby PIP, bo po pierwsze jest w brutto, nie netto, jest za cały okres zatrudnienia, nie w rozbiciu na miesiące oraz dotyczy tylko godzin podstawowych nominalnych (nie nadgodzin, te obliczono osobno).

Odnośnie nadgodzin, sąd uznał za wiarygodne zeznania powoda, co do pracy o jedną godzinę więcej niż nominalne 8 godzin w pierwszym tygodniu pracy i po dwie godziny więcej w następnych, oraz co do pracy w sobotę, bowiem strona pozwana nie przedstawiła dowodów przeciwnych. Nie zaprzeczyła skutecznie pracy powoda w godzinach nadliczbowych.

Co więcej, same dokumenty przedstawione przez stronę pozwaną – w tym abrechnungi – kartoteki (...) załączone do akt osobowych, wskazują ewidentnie na prace w nadgodzinach. Wskazują one bowiem łącznie w okresie od 11 sierpnia do 10 września (od 11go powód już nie pracował a chorował) 244,5 godziny pracy (165,50 w sierpniu i 79 we wrześniu). Jako że łącznie okres pracy nie przekraczał miesiąca ewidentnie wskazuje to na istnienie godzin przekraczających czas nominalny.



Wyliczenie z abrechnungów i zestawienia załączonego do akt kontroli PIP też nie rozlicza wynagrodzenia powoda w pełni, bo wprawdzie wskazuje wszystkie godziny pracy (różnica dotyczy dosłownie 1 godziny co do września między tym co w abrechnungach a o czym zeznał powód) ale wszystkie wylicza wg jednej stawki (8,5) czyli nie stosowano należnych dodatków z art. 151<sup>1</sup> k.p..

Wynagrodzenie powoda z tytułu nadgodzin sad wyliczył następująco:

Zgodnie z art. 151 k.p., praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Zgodnie z art. 151<sup>1</sup> § 1 i 2 k.p., za pracę w godzinach nadliczbowych oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości 100 % wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w dniu wolnym udzielonym za pracę w niedzielę lub święto, lub 50 % wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu. Dodatek w wysokości 100 % przysługuje także w przypadku przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w 151<sup>1</sup> § 1 k.p..

W ocenie sądu praca w sobotę w wymiarze do 8-miu godzin winna być rekompensowana dodatkiem 100%. Wynika to z tego, iż ustawodawca, przewiduje w zakresie pracy w sobotę jako w szóstym dniu tygodnia pracy, jedynie prawo do wolnego udzielonego w zamian. Nie przewiduje prawa do dodatku finansowego. Wynika to z treści art. 151<sup>3</sup> k.p., zgodnie z którym pracownikowi, który ze względu na okoliczności przewidziane w art. 151 § 1 wykonywał pracę w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, przysługuje w zamian inny dzień wolny od pracy udzielony pracownikowi do końca okresu rozliczeniowego, w terminie z nim uzgodnionym.

Jak wskazał Ł. Pisarczyk w Komentarzu do Kodeksu pracy, Lex 2011, t. 10 do art. 151<sup>3</sup> k.p., W sytuacjach, w których, czy to ze względu na niemożność udzielenia dnia wolnego, czy też niezgodnienie jego terminu z pracodawcą, pracownik nie otrzymał dnia wolnego, godziny przypadające w dodatkowym dniu wolnym od pracy będą traktowane jako godziny nadliczbowe przepracowane powyżej przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy. Pracownikowi należy więc wypłacić za każdą godzinę nadliczbową normalne wynagrodzenie za pracę powiększone o dodatek w wysokości 100%. Wynika to z tego, iż przepis art. 151<sup>3</sup> k.p. jest przepisem szczególnym, wskazującym na preferencję udzielania w zamian za pracę w sobotę dnia wolnego. Oznacza to, iż jest to jedyna forma rekompensaty przewidziana przez ustawodawcę. W szczególności pracodawca nie może zakładać, że w zamian za pracę w dniu wolnym od pracy będzie wypłacał pracownikom jedynie wynagrodzenie, nawet z dodatkiem. Oznaczałoby to planowanie pracy nadliczbowej w dniu wolnym od pracy, co należałoby uznać za naruszenie przepisów o czasie pracy (teza 5).

W takich sytuacjach, gdy pracodawca zaplanował jednak pracownikowi pracę w szóstym dniu tygodnia, doktryna stoi na stanowisku, całkowicie słusznym, iż jeśli nie można już udzielić czasu wolnego w zamian za ten dzień zgodnie z cytowanym przepisem, to należy wypłacić wynagrodzenie za ten dzień z dodatkiem 100% (por. Ł. Pisarczyk, tamże, teza 10).

Podobnie stwierdza M. Frączek, w Konsultacje i wyjaśnienia, PiZS 2012/5/39-40: „Odnosząc się do kwestii pracy w wolną sobotę, zgodnie z art. 151<sup>(3)</sup> k.p. pracownikowi, który ze względu na okoliczności przewidziane w art. 151 § 1 (szczególne potrzeby pracodawcy oraz akcja ratownicza w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii) wykonywał pracę w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, przysługuje w zamian inny dzień wolny od pracy udzielony do końca okresu rozliczeniowego, w terminie z nim uzgodnionym. Tylko w sytuacji, gdy pracownik nie otrzyma dnia wolnego od pracy w zamian za pracę w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie

pięciodniowym tygodniu pracy, z upływem okresu rozliczeniowego godziny tej pracy przekształcą się w godziny nadliczbowe przepracowane powyżej przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy".

Podobnie stwierdziła M. Gersdorf w artykule Wynagrodzenie za pracę w dniu wolnym od pracy, PiZS.2004.10.25, także Lex 44860/1: „Zasadą powinno być udzielenie pracownikowi dnia wolnego od pracy w zamian za przepracowany dzień wolny od pracy wynikający z rozkładu czasu pracy (tzw. wolna sobota). Za naruszenie tej zasady pracodawca może zostać ukarany za wykroczenia przeciwko prawom pracowniczym. Jedynie ekstraordinaryjnie, jako absolutny wyjątek, może zostać pracownikowi zapłacone wynagrodzenie za dzień przepracowany z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych. Wysokość tego dodatku powinna, moim zdaniem, zawsze wynosić 100% (art. 151<sup>(1)</sup> § 2 k.p.)”.

Należy też wrócić uwagę na słuszne stanowisko Głównego Inspektoratu Pracy, PIP, wyrażone w piśmie z dnia 8 grudnia 2004 r. (Stanowisko Komisji Prawnej Głównego Inspektora Pracy w sprawie zatrudniania pracowników w dniu wolnym wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, [www.pip.gov.pl](http://www.pip.gov.pl)): „Jeżeli polecenie pracy w dniu wolnym wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy spowoduje przekroczenie przeciętnej, tygodniowej normy czasu pracy, pracownik w takiej sytuacji prawnej, zgodnie z art. 151<sup>1</sup> § 2 k.p. nabywa prawo do wynagrodzenia powiększonego o dodatek w wysokości 100 % wynagrodzenia. Jeżeli polecenie pracy w takim dniu spowoduje również przekroczenie dobowej normy czasu pracy, wynagrodzenie pracownika za takie godziny zgodnie z art. 151<sup>1</sup> § 1 pkt 2 k.p. zostaje powiększone o 50 % dodatek. (...). Nieudzielenie dnia wolnego wynikającego z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy może zostać uznane za wykroczenie przeciwko prawom pracownika.”

W piśmie Rekompensowanie pracy w wolną sobotę, Głównego Inspektoratu Pracy, nr GPP-249-4560-52/09/PE/RP (Rzeczposp. DF 2009/278/6), wskazano, iż pracownikowi, który ze względu na okoliczności przewidziane w art. 151 § 1 kodeksu pracy wykonywał pracę w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, przysługuje w zamian inny dzień wolny od pracy, udzielony pracownikowi do końca okresu rozliczeniowego, w terminie z nim uzgodnionym. Wskazano tam, iż praca dniu wolnym, wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy (np. w sobotę) powinna być zrekompensowana udzieleniem innego dnia wolnego, nie później niż do końca okresu rozliczeniowego. Uprawnienie to powstaje niezależnie od ilości godzin zatrudnienia w dniu wolnym wynikającym z rozkładu - nawet jeżeli praca była wykonywana krótko, np. przez 3 godziny, pracownik może domagać się pełnego dnia wolnego w zamian. Należy podkreślić, że pracodawca nie ma prawa wyboru sposobu rekompensowania pracy w dniu wolnym, wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy. Ustawowo przewidzianą formą jest udzielenie innego dnia wolnego od pracy - art. 151<sup>(3)</sup> kodeksu pracy nie przewiduje możliwości wypłaty żadnego dodatkowego wynagrodzenia. Nieudzielenie dnia wolnego, o którym mowa w przepisie art. 151<sup>(3)</sup> kodeksu pracy, jest wykroczeniem przeciwko prawom pracownika, określonym w art. 281 pkt 5 kodeksu pracy, zagrożonym karą grzywny w wysokości 30.000 zł.

Należy jednak podkreślić, że gdyby pracodawca nie miał możliwości udzielenia pracownikowi innego dnia wolnego do końca okresu rozliczeniowego (np. gdy pracownik przebywał do końca okresu rozliczeniowego na zwolnieniu lekarskim) i w ten sposób doszłoby do przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy, wówczas pracownik - zgodnie z przepisem art. 151<sup>1</sup> § 2 kodeksu pracy - nabywa prawo do wynagrodzenia, powiększonego o dodatek w wysokości 100 proc. wynagrodzenia. Jeżeli polecenie pracy w dniu wolnym, wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, spowoduje również przekroczenie dobowej normy czasu pracy, wynagrodzenie pracownika za takie godziny zostanie powiększone - zgodnie z przepisem art. 151<sup>1</sup> § 1 pkt 2 kodeksu pracy - o 50-proc. dodatek (innymi słowy - za pierwsze osiem godzin pracy - dodatek w wysokości 100 proc., a pozostałe godziny należy opłacić dodatkiem w wysokości 50 proc.). (...)

Tak też ujmuje problem Joanna Kaleta, w artykule Pracę w sobotę trzeba zrekompensować ( <http://www.kadry.abc.com.pl/czytaj/-/artykul/prace-w-sobote-trzeba-zrekompensowac>), gdzie w uwadze VI wskazuje, iż: „w doktrynie jako okoliczność usprawiedliwiająca nieudzielenie pracownikowi dnia wolnego w zamian za pracę w

dniu wolnym wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy wymienia się jedynie faktyczny brak możliwości udzielenia takiego dnia wolnego np. z uwagi na to, że praca w dniu wolnym wykonywana była w ostatnim dniu okresu rozliczeniowego. W takim przypadku wypłacenie pracownikowi wynagrodzenia wraz ze 100% dodatkiem powinno zostać uznane za wystarczającą formę rekompensaty pracy w tym dniu”.

Podobnie wskazuje Marta Gadomska w artykule Jak zapłacić za nadgodziny w szóstym dniu tygodnia ( <http://www.infor.pl/prawo/zarobki/zarobki-i-prawo/694189,Wynagrodzenie-za-prace-w-sobote.html>).

Również w wyroku z 6 marca 2008r. II PK 189/07 OSNP 2009/11-12/140 SN wskazał, iż prawidłowe ustalenie wysokości wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wymagało w pierwszej kolejności wyliczenia przepracowanych godzin z przekroczeniem normy dobowej i następnie porównania jej do liczby godzin przepracowanych z przekroczeniem normy tygodniowej (w tym samym okresie rozliczeniowym). Część godzin przepracowanych ponad normę tygodniową (nieopłacona dodatkiem wynikającym z dobowej normy czasu pracy - w wysokości 50% i 100%) stanowi pracę w dalszych godzinach nadliczbowych w rozumieniu art. 134 § 1 pkt 2 k.p. i przysługuje za nią dodatek w wysokości 100%. W uzasadnieniu SN wyjaśnił, iż „... przepisy określają dwa rodzaje dodatków - pierwszy, za przekroczenie dobowej normy czasu pracy, drugi, za przekroczenie tygodniowej normy czasu pracy. Choć nie wynika to wprost z przepisów, to doktryna jednoznacznie wypowiedziała się za tym, iż w przypadku jednoczesnego przekroczenia dobowej i tygodniowej normy czasu pracy, przysługiwał pracownikowi jeden dodatek. Innymi słowy, ta sama godzina pracy przypadająca ponad normę dobową i jednocześnie tygodniową nie mogła być dwukrotnie opłacana. (...) Zatem prawidłowe ustalenie wysokości wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wymagało w pierwszej kolejności wyliczenia przepracowanych godzin z przekroczeniem normy dobowej i następnie porównania jej do liczby godzin przepracowanych z przekroczeniem normy tygodniowej (w tym samym okresie rozliczeniowym). Część godzin przepracowanych ponad normę tygodniową stanowi jednocześnie godziny przepracowane ponad normę dobową, opłacaną dodatkiem w wysokości 50% oraz godziny przepracowane ponad normę dobową opłacane dodatkiem 100%. Pozostała część godzin przepracowanych ponad normę tygodniową (nieopłacona dodatkiem wynikającym z dobowej normy czasu pracy) stanowi pracę w dalszych godzinach nadliczbowych w rozumieniu art. 134 § 1 pkt 2 k.p. i przysługuje za nią dodatek w wysokości 100%”.

Zatem praca w soboty winna być opłacona – jeśli nie ma już możliwości udzielenia wolnego w naturze, – z dodatkiem 100 %, bowiem dochodzi tu do przekroczenia normy średniotygodniowej z art. 151<sup>1</sup> § 2 k.p., chyba że w tym dniu nastąpi też przekroczenie dobowe, to wtedy za godziny po przekroczeniu normy dobowej będzie dodatek 50 %, z mocy uregulowania art. 151<sup>1</sup> § 2 k.p., który stanowi, iż dodatek 100% z tego przepisu przysługuje, jak nie ma przesłanek do dodatków z art. 151<sup>1</sup> § 1 k.p., czyli jeśli w grę wchodzi przekroczenia dobowe, to one mają pierwszeństwo.

W sierpniu powód przepracował w pierwszym tygodniu 4 godziny nadliczbowe (4 x 1 w tyg roboczym) po 150 % stawki i 6,5 godzin w sobotę 15go sierpnia (200 % stawki. W pozostałe dni sierpnia przepracował dwie soboty (6,50x 2 x 200% ) oraz 11 dni roboczych po 2 nadgodziny dobowe (150 % stawki. We wrześniu powód przepracował 8 dni roboczych po 2 nadgodziny x 150 % stawki i 1 sobotę 6,5 godziny x 200 %.

Łącznie powód przepracował w godzinach nadliczbowych: 42 godziny x 150 % i 26 godzin x 200 %. Łącznie daje to 977,50 zeuro (42 x 150 % x 8,5 i 26 x 200% x 8,5).

Powód domagał się tylko 843,62 euro , zatem sąd orzekł zgodnie z żądaniem w myśl art. 321 k.p.c.

Powód nie wykorzystał urlopu wypoczynkowego w naturze. Sąd dał tu wiarę powodowi, bo pozwana nie przedstawiła wiarygodnej ewidencji czasu pracy, która by wskazywała na taki urlop.

Dość krótki okres zatrudnienia też wskazuje, iż raczej w pierwszym miesiącu pracy się z urlopu rzadko korzysta.

Zgodnie z przepisami art. art. 171 § 1 k.p. w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. Zgodnie z

przepisem art. 155<sup>3</sup> § 1 i 2 k.p., przy ustalaniu wymiaru urlopu na podstawie art. 155<sup>1</sup> k.p. niepełny dzień urlopu zaokrągla się w górę do pełnego dnia, a niepełny kalendarzowy miesiąc pracy zaokrągla się w górę do pełnego miesiąca. Zgodnie zaś z art. 155<sup>1</sup> § 1 k.p. w roku kalendarzowym, w którym ustaje stosunek pracy z pracownikiem uprawnionym do kolejnego urlopu, pracownikowi przysługuje urlop u dotychczasowego pracodawcy - w wymiarze proporcjonalnym do okresu przepracowanego u tego pracodawcy w roku ustania stosunku pracy, chyba że przed ustaniem tego stosunku pracownik wykorzystał urlop w przysługującym mu lub w wyższym wymiarze.

powód był zatrudniony 2 miesiące kalendarzowe. Miał podstawowy, 20dniowy wymiar urlopu (art. 154 § 1 pkt. 1). Daje to  $2/10 \times 20 = 3,33$ , czyli w przybliżeniu, po zaokrągleniu do pełnego dnia, 4 dni urlopu.

Wg zasad obliczania ekwiwalentu zawartych w §§ 6-18 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 8 stycznia 1997r., w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop Dz.U. 97/2/14, ze zm), należało przyjąć wynagrodzenie powoda wyliczone tak, jakby przepracował pełen miesiąc. W 2015r. wskaźnik ekwiwalentowy wynosił 21. Wynagrodzenie miesięczne powoda tak zliczone wyniosłoby  $21 \times 8 \text{ godzin} \times 8,5 \text{ euro}$  za godzinne czyli 1428 euro. Daje to stawkę dzienna 68 euro. Należność na rzecz powoda wynosi więc 272 euro brutto. Domagał się kwoty 204 euro brutto, zatem sąd zasądził zgodnie z żądaniem w myśl art. 321 k.p.c.

W ocenie Sądu na uwzględnienie zasługiwało również roszczenie powoda dotyczące odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę z winy pracodawcy.

Zgodnie z treścią art. 55 § 1<sup>1</sup> kp - pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a jeżeli umowa o pracę została zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy - w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni.

Podobnie jak w przypadku art. 52 § 1 pkt 1 kp, w przepisie § 1<sup>1</sup> posłużono się określeniem "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków".

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, nr 16, poz. 516), chodzi tu o winę umyślną lub rażące niedbalstwo. Trzeba stwierdzić, że mimo tego samego określenia nie należy przyjmować, iż w rzeczywistości mają one ten sam sens. Inne są bowiem miary winy stron stosunku pracy.

Winę pracownika ustala się z uwzględnieniem jego cech indywidualnych (np. wykształcenia, stopnia rozwoju umysłowego lub doświadczenia zawodowego). Wina pracodawcy określana jest natomiast z uwzględnieniem jedynie czynników obiektywnych.

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).

W tym miejscu należy wskazać, że orzecznictwo Sądu Najwyższego w przedmiocie niewypłacania wynagrodzenia pracownikom, jako podstawy do natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę, ewoluowało w ostatnim czasie w kierunku mniej rygorystycznego podejścia do takich sytuacji i jednocześnie wskazywało na konieczność rozważenia każdego przypadku indywidualnie.

Przykładowo warto przywołać wcześniejsze orzeczenia i tak w wyroku z dnia 4 kwietnia 2000 roku (I PKN 516/99, OSNAPiUS 2001, Nr 16, poz. 516) Sąd Najwyższy wskazał że pracodawca, który nie wypłaca w terminie całości wynagrodzenia, ciężko narusza swój obowiązek z winy umyślnej, choćby z przyczyn niezawinionych nie uzyskał środków finansowych na wynagrodzenia.

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 § 1<sup>1</sup> 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)

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

Potwierdza to wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 sierpnia 2006 roku (I PK 54/06, OSNP 2007, Nr 15-16, poz. 219), zgodnie z którym pracodawca niewypłacający pracownikowi bez usprawiedliwionej przyczyny części jego wynagrodzenia za pracę narusza w sposób ciężki swoje podstawowe obowiązki (art. 55 § 1<sup>1</sup> kp).

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.

W ocenie Sądu orzekającego na gruncie przedmiotowej sprawy, na chwilę składania przez powoda oświadczenia z dnia 30 września 2015 roku o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę obowiązków pracownika, zostały spełnione przesłanki, o jakich mowa w art. 55 § 1<sup>1</sup> kp.

Z ustalonego w sprawie stanu faktycznego wynika, iż pracodawca nie wypłacił wynagrodzenia na rzecz powoda poza jedynie zaliczką 300, wiadomo było, iż innym pracownikom nie płacił od kilku miesięcy. Nie była to zatem sytuacja jednorazowa, a powtarzalna.

W orzecznictwie podkreśla się również, że o kwalifikacji nieterminowego lub częściowego wypłacania wynagrodzenia jako ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku pracodawcy, uprawniającego, do skorzystania przez pracownika z możliwości przewidzianej w art. art. 55 § 1<sup>1</sup> kp, decyduje całokształt okoliczności sprawy, w tym m.in. ocena częstotliwości i powtarzalności, długotrwałości opóźnienia oraz doniosłości naruszeń dla interesów pracownika.

Bezsporne jest także to, że z obowiązkiem wypłaty wynagrodzenia wiąże się także obowiązek odprowadzenia łączących się z nim obciążeń w postaci zaliczki na podatek dochodowy, czy składek na ubezpieczenie społeczne, zarówno w części finansowanej przez pracownika, jak i obciążającej pracodawcę, jako płatnika składek w myśl art. 4 pkt 2a ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych.

Z punktu widzenia pracownika, brak odprowadzenia za niego składek na ubezpieczenia społeczne, stanowi istotne zagrożenie jego interesów, uzasadniające uznanie naruszenia za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy w rozumieniu art. 55 § 1<sup>1</sup> kp (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 marca .2014r., II PK 176/13).

W niniejszej sprawie materiał dowodowy sprawy bez wątpienia potwierdził, że pozwana spółka nie wypłaciła na rzecz powoda wynagrodzenia, w znacznej wysokości. Taka sytuacja jest, w ocenie Sądu, niedopuszczalna i godzi bezsprzecznie w dobra osobiste i majątkowe pracownika. Powód wskazał, iż rozdziło to dla niego komplikacje życiowe, bo miał kredyt do spłaty, a to wymaga posiadania regularnych dochodów, a brak spłaty raty kredytu z powodu nieotrzymania pensji grozi istotnymi skutkami, z odsetkami karnymi i rozwiązaniem umowy kredytowej włącznie.

Szkoda pracownika jest więc ewidentna. Ucierpiał też psychicznie, musząc w dorosłym wieku korzystać z pomocy rodziców, zamiast samemu im pomagać.

Reasumując biorąc pod uwagę charakter naruszeń podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika, w ocenie Sądu, powód zasadnie rozwiązał umowy o pracę z winy pracodawcy.

Mając powyższe na uwadze Sąd zasądził na rzecz powoda odszkodowanie na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> kp.

Zgodnie z tym przepisem, pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Wysokość odszkodowania jest wyliczona w sposób zgodny z treścią Rozporządzenia MPiPS z 29 maja 1996r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiące podstawę obliczania odszkodowań, odpraw dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w kodeksie pracy (§ 2 ust. 2 – powód miał okres wypowiedzenia dwutygodniowy. Zatem należało mu przyznać połowę miesięcznej kwoty ustalonej wg § 2 ust. 1 czyli liczonego tak jak ekwiwalent urlopowy. Jak wyżej wskazano miesięczne wynagrodzenie liczone wg tych zasad to 1428 euro. 1/2 z tego to 714. Powód domagał się tylko 680 euro, zatem te kwotę, zgodnie z żądaniem sąd zasądził, respektując zasadę art. 321 k.p.c.

Sąd zasądził także kwotę 100 zł tytułem zwrotu wydatków poniesionych przez pracownika.

Powód zapłacił za badania lekarskie niezbędne do otrzymania orzeczenia o braku przeciwwskazań do zajmowania stanowiska (badanie wstępne)

Zgodnie z art. 229 § 6 Kp badania wstępne przeprowadza się na koszt pracodawcy.

Powód wykazał fakt poniesienia kosztu (rachunek) i to, że zwrotu nie otrzymał (swoimi zeznaniami). Strona pozwana nie złożyła dowodów przeciwnych.

Wobec powyższego powództwo w tym zakresie należało uwzględnić.

Żądanie w zakresie zasiłku chorobowego należało przekazać zgodnie z właściwością.

Zgodnie z art. 63 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U.99.60.636 ze zm) ubezpieczony może wystąpić do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z wnioskiem o ustalenie uprawnień do zasiłku, jeżeli uważa, że zostały naruszone jego uprawnienia w tym zakresie.

Zasiłek chorobowy to świadczenie z ubezpieczenia społecznego (z ustawy z dnia 25 czerwca 1999 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tj. Dz.U. 2016, poz. 372 ze zm.).

Przysługuje po wyczerpaniu okresu korzystania z wynagrodzenia chorobowego z art. 92 k.p. i przysługuje jej z tytułu stosunku pracy, a z tytułu ubezpieczenia społecznego. Jest to sprawa ubezpieczeniowa, nie pracownicza.

Sprawy tej nie można jednak obecnie rozpoznać jako sprawy z zakresu ubezpieczeń społecznych bowiem przez takie sprawy rozumie się sprawy, w których wniesiono odwołanie od decyzji organów rentowych, dotyczących ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia rodzinnego, emerytur i rent, innych świadczeń w sprawach należących do właściwości Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. W niniejszej sprawie organ rentowy nie wydał jeszcze decyzji. Dopiero po

Sprawa wniesiona przez powoda nie zalicza się do kategorii o których mowa powyżej. Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie wydał decyzji w przedmiocie zasiłku chorobowego. W pierwszej kolejności ZUS jest organem właściwym do rozpoznania żądania przeliczenia wysokości świadczenia z ubezpieczenia społecznego.

Zgodnie z art. 464 § 1 k.p.c., odrzucenie pozwu nie może nastąpić z powodu niedopuszczalności drogi sądowej, gdy do rozpoznania sprawy właściwy jest inny organ. W tym wypadku sąd przekaze mu sprawę.

Mając powyższe na względzie na mocy przepisu art. 464§1 k.p.c. należało sprawę przekazać do rozpoznania Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych. Od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych będzie dopiero przysługiwać prawo odwołania na drodze sądowej – do Sądu Rejonowego Gdańsk Południe w Gdańsku.

Podkreślenia wymaga, iż wyraźnie, dwukrotnie strona powodowa oświadczyła (k. 170 i 177) iż domaga się zasiłku chorobowego, nie wynagrodzenia chorobowego (por. wyraźne pytanie sądu k. 167 zwracające uwagę na to rozróżnienie)

Natomiast podlegało oddaleniu żądanie zasądzenia w pozostałej części, tj, przekraczającej wyliczenia sądu co do wynagrodzenia zwykłego.

Dlatego też w punkcie III sąd oddalił powództwo w tym zakresie.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł na podstawie art. 98 kpc w zw. z art. 108 §1 kpc przy zastosowaniu zasady odpowiedzialności za wynik procesu.

Podstawę powyższego stanowił § 9 pkt 1 ust. 2 w zw. z § 2 pkt 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 roku, poz 1804 ), które przy wartości przedmiotu sporu powyżej 10.000 złotych do 50.000 złotych, przewidywał tytułem zastępstwa procesowego kwotę 4.800 złotych, która to na podstawie § 9 pkt 2 tego aktu została pomniejszona do 75%. (tj. 3.600 złotych).

Jako że wartość przedmiotu sporu wynosiła łącznie 3349,34 euro. Tyle domagał się powód (nie licząc wartości roszczenia przekazanego). Powodowi zasądzono należności stanowiące równowartość 2757,61, czyli powód wygrał w 82,33 %.

Zatem 82,33% z 3600 sad zasądził w punkcie IV wyroku (2963,88 zł).

Mając na uwadze, fakt iż strona pozwana przegrała proces w zakresie roszczeń objętych punktem I wyroku, Sąd na mocy art. 98 kpc w zw. z art. 108 § 1 kpc oraz art. 35 ust. 1 zdanie 2 w zw. z art. 113 ust. 1 cyt. ustawy nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Kasy Sądu Rejonowego Gdańsk- Południe w Gdańsku kwotę 582 złotych. (tj. 5 % od kwoty zasądzonej, przeliczonej na zł wg kursu NBP z chwili wniesienia pozwu). O powyższym orzeczono w punkcie V wyroku.

Na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 kpc Sąd nadał rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda wg zaświadczenia pracodawcy. O powyższym orzeczono w punkcie V wyroku.