

## UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 7.10.2022 roku sygn. akt XP 173/22 Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie z powództwa M. K. przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. o wynagrodzenie za pracę, odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p., ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, zobowiązanie do wydania świadectwa pracy i dokumentu PIT-11 za 2022 rok

I. zasądził od (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. na rzecz M. K. kwoty:

1) 8.407,66 złotych tytułem wynagrodzenia za pracę od stycznia 2022 roku do marca 2022 roku z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi do dnia zapłaty od kwot:

a) 3.899,24 złotych od 11 lutego 2022 roku;

b) 3.987,81 złotych od 11 marca 2022 roku;

c) 520,61 złotych od 11 kwietnia 2022 roku;

II. zasądził od (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. na rzecz M. K. tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 4 marca 2022 roku do dnia zapłaty kwoty:

1) 3.812,80 złotych za 20 dni za 2021 rok;

2) 1.334,48 złotych za 7 dni za 2022 rok;

III. zasądził od (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. na rzecz M. K. kwotę 11.963,43 złotych tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 4 marca 2022 roku do dnia zapłaty;

IV. zobowiązał (...) Spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. do wystawienia dokumentu PIT-11 za 2022 rok oraz wydania M. K. świadectwa pracy stwierdzającego, że był zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy: od 2 stycznia 2013 roku do 31 grudnia 2015 roku na stanowisku specjalisty ds. oświetlenia, oraz od 1 stycznia 2016 roku do 3 marca 2022 roku na stanowisku dyrektora ds. projektów, umowa o pracę została rozwiązana z dniem 3 marca 2022 roku przez pracownika bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p.;

V. przyznał i nakazał wypłacić ze Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi na rzecz radcy prawnego K. M. kwotę 1.860,00 złotych tytułem wynagrodzenia kuratora procesowego (powiększono o stawkę podatku VAT);

VI. koszty sądowe przejął na rachunek Skarbu Państwa;

VII. nadał wyrokowi w punkcie I. rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.987,81 złotych.

***Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.***

Powód M. K. został zatrudniony w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł. na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 2 stycznia 2013 roku do 31 grudnia 2013 roku, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku specjalista ds. oświetlenia. W dniu 1 stycznia 2014 roku strony zawarły kolejną umowę na czas określony od dnia 1 stycznia 2014 do dnia 31 grudnia 2014 roku.

W dniu 1 stycznia 2015 roku powód został zatrudniony w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł. na podstawie umowy zawartej na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na dotychczasowym stanowisku.

NOVA-L. spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł. w wyniku przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę wstąpiła w dotychczasową umowę o pracę zawartą między powodem a (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł.. Następnie zatem powód był zatrudniony (...) Sp. z o. o. od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia 3 marca 2022 roku w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku dyrektora ds. projektów z wynagrodzeniem, 4.500 złotych brutto.

Aneks do umowy o pracę nr (...) zawartym w dniu 30 marca 2018 roku ustalono, iż z dniem 1 kwietnia 2018 wynagrodzenie zasadnicze powoda będzie wynosiło 5.500 złotych brutto.

Powód jako dyrektor ds. projektów kierował kilkoma osobami. Ze względu na problemy finansowe spółki, istniejące od 4-5 lat kadra zaczęła się wykruszać.

Wynagrodzenia nie były wypłacane pracownikom pozwanej spółki w terminie.

Pismem z dnia 29 kwietnia 2021 roku M. K. wezwał pozwaną spółkę do zapłaty zaległego wynagrodzenia za miesiące: sierpień 2020 roku w kwocie 3.431,20 złotych netto, wrzesień 2020 roku 3974,81 zł złotych netto, grudzień 2020 roku 3431,20 złotych netto, luty 2021 roku w kwocie 3974,81 zł netto i marzec 2021 roku w kwocie 3574,81 zł netto.

Pismem z dnia 17 listopada 2021 roku powód wezwał pozwaną do zapłaty wynagrodzenia za miesiące wskazywane w wezwaniu do zapłaty z dnia 29 kwietnia 2021 roku, a ponadto o zapłatę wynagrodzenia za kolejne miesiące: kwiecień 2021 roku w kwocie 3974,81 zł netto, maj 2021 roku w kwocie 3974,81 zł netto, wrzesień 2021 roku w kwocie 3974,81 zł netto, październik 2021 w kwocie 3974,81 zł netto.

W dniu 10 lutego 2022 roku powód skierował pismo z prośbą o potwierdzenie niewypłaconych przez (...) spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł. należności z tytułu wynagrodzenia za pracę uwzględniając stan na dzień 1 lutego 2022 roku. Powód wskazał, iż pracodawca jest mu winien wynagrodzenia za: grudzień 2020 roku – 3.421,20 złotych (termin płatności: 31 stycznia 2021 roku), za luty 2021 roku – 3.974,81 złotych (termin płatności: 31 marca 2021 roku), za kwiecień 2021 roku – 3.974,81 złotych (termin płatności: 31 maja 2021 roku), za wrzesień 2021 roku - 3.974,81 złotych (termin płatności: 30 października 2021 roku), za grudzień 2021 roku - 3.987,81 złotych (termin płatności: 31 stycznia 2021 roku), za styczeń 2022 roku - 3.987,81 złotych (termin płatności: 28 lutego 2022 roku). Pracodawca wypłacił powodowi 400 złotych tytułem wynagrodzenia za kwiecień 2022 roku.

Oświadczeniem z dnia 3 marca 2022 roku powód M. K. rozwiązał umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> Kodeksu Pracy. Jako przyczynę wskazał dopuszczenie się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika – braku terminowych wynagrodzeń za miesiące: kwiecień 2021 roku, wrzesień 2021 roku, grudzień 2021 roku, styczeń 2022 roku, luty 2022 roku. Powód podniósł, że za te miesiące nie otrzymał wynagrodzenia pomimo wielokrotnych rozmów z panią prezes i próby polubownego załatwienia sprawy.

Powyższe oświadczenie powód złożył pracownikowi P. S. (1), który przyjmował wszystkie pisma w firmie oraz wysłał je prezes spółki mailem. P. S. (1) potwierdził otrzymanie oświadczenia.

W dniu 7 marca 2022 roku (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł. wypłaciła powodowi kwotę 12.000 złotych tytułem wynagrodzenia za pracę.

W dniu 16 marca 2016 roku zmarła prezes spółki W. P..

Sąd ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie złożonych dokumentów oraz zeznań powoda. Strona pozwana, brała bierny udział w niniejszym postępowaniu, nie składała żadnych wniosków dowodowych.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż wniesione powództwo podlegało uwzględnieniu.

Sąd wskazał, iż powód M. K. niniejszym powództwem dochodził zaległego wynagrodzenia za okres od stycznia do marca 2022 roku, ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za rok 2021 i 2022, odszkodowania za rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków przez pracodawcę oraz zobowiązania pracodawcy do wydania świadectwa pracy oraz informacji o przychodach PIT-11 za 2022 rok.

Odnosząc się do roszczenia o wynagrodzenie wskazać należy, iż umowa o pracę jest umową odpłatną, co wynika wprost z art. 22 § 1 kodeksu pracy, zgodnie z którym przez nawiązanie stosunku pracy pracodawca zobowiązuje się „do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem”. Obowiązek terminowego i prawidłowego wypłacania wynagrodzenia wynika z art. 94 pkt 5 k.p., regulującego podstawowe obowiązki pracodawcy względem pracownika. Zgodnie zaś z generalną zasadą wynikającą z art. 80 k.p. za pracę wykonaną przysługuje wynagrodzenie. Przez wykonanie pracy należy zaś rozumieć spełnienie przez pracownika jego obowiązku dołożenia należytej sumienności i staranności (art. 100 § 1 k.p.).

Z zasady wzajemności oraz ekwiwalentności wynagrodzenia i pracy wynika zatem reguła, że wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Wykonanie pracy nie musi manifestować się jakimś konkretnym, materialnym rezultatem, albowiem zobowiązanie pracownika, jak każde inne ciągle (trwale), polega na starannym działaniu. Przedmiot wynagrodzenia stanowi praca wykonana faktycznie (rzeczywiście). Obojętne jest wobec tego, czy pracownik spełniał określone w taryfikatorze wymagania kwalifikacyjne do świadczenia pracy, którą wykonał (por. uchwała SN z dnia 26 października 1976 r., I PZP 50/76, OSNCP 1977, nr 5-6, poz. 85), jak również czy istniała obiektywnie uzasadniona potrzeba ekonomiczna jej świadczenia (por. wyrok SN z dnia 26 sierpnia 1983 r., I PRN 119/83, OSNCP 1984, nr 2-3, poz. 42). Przez wykonaną pracę należy rozumieć czynności spełnione przez pracownika w okresie poprzedzającym wypłatę wynagrodzenia.

Zgodnie z ogólną regułą wyrażoną w art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. na pracowniku spoczywa ciężar udowodnienia tego, iż wykonywał pracę w wymiarze przez niego wskazanym. Podkreślenia jednakże wymaga fakt, iż zgodnie z przepisem art. 94 pkt 9a k.p. pracodawca ma obowiązek prowadzenia dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników. Jest to podstawowy obowiązek pracodawcy, a jego niewykonanie stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika – naruszenie obowiązku prowadzenia dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy (art. 281 pkt 6 k.p.). Dokumentacja ta w pewnym zakresie stanowi potwierdzenie wywiązywania się pracodawcy z ciążących na nim, a wynikających z konkretnego stosunku pracy, obowiązków względem danego pracownika. Również fakt wypłaty wynagrodzenia za pracę powinien być odzwierciedlony w prowadzonej przez pracodawcę dokumentacji. Brak dokumentacji, wynikający z zaniedbania jej prowadzenia przez pracodawcę powoduje zmianę wynikającego z art. 6 k.c. rozkładu ciężaru dowodów, przerzucając go na osobę zaprzeczającą faktom, z których strona powodowa wywodzi skutki pozwu (wyrok SA w Białymstoku z 10 kwietnia 2003 roku, III APa 40/02, OSA 2003/12/43). Pracodawca nie może przy tym być zwolniony z obowiązku wypłacenia wynagrodzenia za pracę z tego powodu, że stanowi to dla niego nadmierne obciążenie finansowe (tak: Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 stycznia 2006 roku, II PK 113/05, Opublikowano: OSNP 2006/23-24/348).

W sprawie ustalono, że w spornym okresie powód wykonał pracę w powyższym rozumieniu, nie otrzymując jednak za to należnego wynagrodzenia. Strona pozwana nie wykazywała żadnej inicjatywy dowodowej w celu ustalenia okoliczności, które stanowiłyby podstawę do pozbawienia powoda stosownego wynagrodzenia. Nie przedstawiła akt osobowych powoda, do których prowadzenia była zobowiązana, ewidencji czasu jej pracy czy też dowodów wypłacenia powoda należnego mu z tytułu zawartej umowy o pracę wynagrodzenia za sporny okres. W konsekwencji to na pracodawcy ciążył obowiązek wykazania, że powodowi wypłacono należne mu wynagrodzenie, bądź też że powód nie wykonywał pracy w okresie od stycznia 2022 roku do marca 2022 roku na rzecz pozwanej spółki, której to powinności strona pozwana nie zadośćuczyniła.

W konsekwencji Sąd zasądził na rzecz M. K. kwotę 8.407,66 złotych tytułem wynagrodzenia za pracę od stycznia 2022 roku do marca 2022 roku z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi do dnia zapłaty od kwot: 3.899,24 złotych od 11 lutego 2022 roku, 3.987,81 złotych od 11 marca 2022 roku, 520,61 złotych od 11 kwietnia 2022 roku.

W przypadku rozwiązania umowy bez wypowiedzenia wskutek dopuszczenia się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracownika na mocy art. 55 § 1<sup>1</sup> in fine k.p. pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Nie jest ono uzależnione od wystąpienia szkody po stronie pracownika. Co więcej, wysokość tego odszkodowania jest niezależna od czasu, jaki miał upłynąć od chwili rozwiązania umowy o pracę w wyniku wcześniej dokonanego przez pracownika wypowiedzenia.

W myśl § 2 art. 55 k.p. oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Przepis art. 52 § 2 stosuje się odpowiednio. Przywołany art. 52 § 2 k.p. przewiduje, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Powód jako przyczynę rozwiązania umowy w trybie 55 § 1<sup>1</sup> k.p. wskazał dopuszczenie się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika – braku terminowych wynagrodzeń za miesiące: kwiecień 2021 roku, wrzesień 2021 roku, grudzień 2021 roku, styczeń 2022 roku, luty 2022 roku.

Artykuł 55 § 1<sup>1</sup> k.p. nie precyzuje, które obowiązki mają charakter podstawowy. Niewątpliwie do tego katalogu należy zaliczyć obowiązki wymienione w art. 94 k.p., statuującym do czego pracodawca obowiązany jest w szczególności. W punkcie 5 wspomnianego artykułu wymieniono obowiązek terminowego i prawidłowego wypłacania wynagrodzenia.

Sąd Rejonowy przypomniał, że przesłanką rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia ze względu na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika i uzyskania odszkodowania jest wina umyślna lub rażące niedbalstwo pracodawcy. Jeżeli nie wypłaca on pracownikowi w terminie całości wynagrodzenia, ciężko narusza swój podstawowy obowiązek z winy umyślnej, choćby z przyczyn niezawinionych nie uzyskał środków finansowych na wynagrodzenia.

Jak wynika z ustalonego w sprawie stanu faktycznego powołane w oświadczeniu powoda okoliczności były prawdziwe.

Postępowanie dowodowe, w niniejszej sprawie wykazało, zdaniem Sądu Rejonowego, że pozwana spółka notorycznie zalegała z wypłacaniem pracownikom, w tym powodowi wynagrodzenia. Wielokrotne rozmowy z prezes spółki nie przynosiły skutków. Pozwana zalegała powodowi z wypłatą wynagrodzenia za kwiecień 2021 roku, wrzesień 2021 roku, grudzień 2021 roku, styczeń 2022 roku oraz luty 2022 roku. Powód wzywał pozwaną do zapłaty zaległych wynagrodzeń pismem z dnia 29 kwietnia 2021 roku oraz 17 listopada 2022 roku. Pozwana ostatecznie przekazała powodowi kwotę 12.000 złotych, którą powód zaliczył na zaległe wynagrodzenia za miesiące: kwiecień 2021 roku, wrzesień 2021 roku, grudzień 2021 roku oraz pozostałą kwotę 88,57 na zaspokojenie części wynagrodzenia za styczeń 2022 roku.

Powołując się na powyższe poglądy judykatury oraz okoliczności faktyczne sprawy Sąd orzekający uznał, iż niewypłacenie powodowi wynagrodzenia za pracę za wskazane przez powoda miesiące stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy i w niniejszej sprawie mogło stanowić uzasadnioną przyczynę rozwiązania przez powoda umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, z winy pracodawcy.

Wobec powyższego stwierdzenia zrealizowało się, w ocenie Sądu I instancji uprawnienie powoda sformułowane w art. 55 §1<sup>1</sup> in fine, do otrzymania odszkodowania odpowiadającego wynagrodzeniu za okres wypowiedzenia. Sąd zasądził na rzecz powoda kwotę 11.963,43 złote tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia.

Odnosząc się do roszczenia powoda o ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, wskazać należy, zdaniem Sądu Rejonowego w pierwszej kolejności iż, powodowi przysługiwało wynagrodzenie w wysokości 190,62 zł za jeden dzień urlopu, co oznacza 23,83 zł za godzinę. W ciągu 20 dni powód powinien przepracować 160 godzin (23,83 x 160 godzin), w związku z czym ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop w 2021 roku powinien wynosić 3.812,80 złotych. Dokonując analogicznych obliczeń, mając na uwadze wskazywane przez powoda 7 dni niewykorzystanego urlopu w 2022 roku – ekwiwalent powinien wynosić 1.334,48 złotych.

Zgodnie z art. 152 k.p. pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego (§ 1). Pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu (§ 2). Sąd wskazał także na treść art. 171 § 1 k.p., zgodnie z którym w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.

Roszczenie o ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, bez względu na to, czy chodzi o urlop bieżący, czy zaległy, staje się wymagalne w dacie rozwiązania stosunku pracy. Jeżeli następuje to po ogłoszeniu upadłości pracodawcy, pracownik może go dochodzić w procesie (postanowienie SN z dnia 5 grudnia 1996 roku w sprawie I PKN 34/96, LexPolonica nr 318184, OSNAPiUS 1997, nr 13, poz. 237; wyrok NSA z dnia 9 września 1994 roku w sprawie SA/Wr (...), LexPolonica nr 304437, (...) 1995, nr 3, poz. 107). Art. 171 k.p. ma charakter przepisu bezwzględnie obowiązującego – pracownikowi, który nie wykorzystał urlopu wypoczynkowego z powodów w nim wymienionych, przysługuje ekwiwalent pieniężny bez względu na przyczynę niewykorzystania urlopu, w sytuacji gdy doszło do rozwiązania czy wygaśnięcia stosunku pracy.

W przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy prawo pracownika do urlopu w naturze na podstawie art. 171 k.p. przekształca się w prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop. Przekształcenie to następuje z dniem rozwiązania stosunku pracy i tym też dniu rozpoczyna bieg termin przedawnienia roszczenia o ekwiwalent pieniężny za niewykorzystane w naturze, a nieprzedawnione urlopy wypoczynkowe. Roszczenie o ekwiwalent pieniężny za nie wykorzystany urlop, bez względu na to, czy chodzi o urlop bieżący czy zaległy, staje się wymagalne w dacie rozwiązania stosunku pracy (wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 16 marca 2016 roku w sprawie III APa 2/16, LEX 2109281).

Powód w toku postępowania podnosił, iż za 2021 rok posiada 20 zaległych dni urlopu, natomiast za rok 2022 roku 7 dni.

W związku z powyższym Sąd przyznał powodowi tytułem ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy kwoty: 3.812,80 złotych za 20 dni za 2021 rok oraz 1.334,48 złotych za 7 dni za 2022 rok z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 4 marca 2022 roku.

Zgodnie z regulacją zawartą w art. 971 § 1 k.p. w przypadku niewydania przez pracodawcę świadectwa pracy pracownikowi przysługuje prawo wystąpienia do sądu pracy z żądaniem zobowiązania pracodawcy do wydania świadectwa pracy. Z żądaniem, o którym mowa w § 1, można wystąpić w każdym czasie przed upływem terminu przedawnienia (§ 3).

Zgodnie z art. 39 ustawy z dnia 26 lipca 1991 roku o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U z 2021 roku poz. 1128) płatnicy (w tym zakład pracy) obowiązani są przekazać podatnikom oraz właściwym urzędом skarbowym informacje roczne, sporządzane według ustalonego wzoru - PIT-11.

W świetle całokształtu okoliczności i poczynionych rozważań, Sąd nakazał (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością wydać powodowi świadectwo pracy stwierdzającego, że był zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy: od 2 stycznia 2013 roku do 31 grudnia 2015 roku na stanowisku specjalisty ds. oświetlenia, oraz od 1 stycznia 2016 roku do 3 marca 2022 roku na stanowisku dyrektora ds. projektów, umowa o pracę została rozwiązana z dniem 3 marca 2022 roku przez pracownika bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p oraz informacji o przychodach PIT-11 za 2022 rok

O wynagrodzeniu kuratora orzeczono na podstawie § 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 13 listopada 2013 r. w sprawie określenia wysokości wynagrodzenia i zwrotu wydatków poniesionych przez kuratorów ustanowionych dla strony w sprawie cywilnej (Dz. U. z 2018 r. poz. 1636) w zw. z § 9 ust. 2 pkt 2 w zw. § 2 pkt 5 oraz § 9 ust. 2 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2018 r. poz. 265).

O kosztach sądowych Sąd orzekł na w/w podstawie w zw. z art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2022 roku poz. 1125) w zw. art. 102 k.p.c., nie obciążając stron opłatą sądową od pozwu.

Rygor natychmiastowej wykonalności został nadany w zakresie jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c

***Apelację od powyższego orzeczenia w całości w zakresie pkt I, II, III i iV wyroku wniosła strona pozwana reprezentowana przez kuratora.***

Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

naruszenie przepisów postępowania mające istotny wpływ na wynik postępowania, a mianowicie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną a nie swobodną ocenę dowodów, a w konsekwencji dokonanie błędnych ustaleń faktycznych, polegających m.in. na:

- uznaniu, iż powód udowodnił roszczenie o zapłatę wynagrodzenia zaległego co do wysokości, a okoliczności przedstawione przez powoda w pozwie były prawdziwe,
- uznaniu, iż doszło do prawidłowego wypowiedzenia umowy o pracę przez powoda,
- uznaniu, iż brak w niniejszej sprawie dokumentacji pracowniczej wynika z zaniedbania jej prowadzenia przez pracodawcę, i tym samym obciąża dowodowo pozwana spółkę.

W związku z powyższym skarżący wniósł o:

I. zmianę wyroku i oddalenie powództwa w całości,

II. ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania sądowi I instancji,

III. zasądzenie na rzecz ustanowionego pełnomocnika z urzędu wynagrodzenia za pomoc prawną udzieloną z urzędu według norm przepisanych. Jednocześnie pełnomocnik ten oświadczył, iż wynagrodzenie to ani w całości ani w części nie zostało uiszczone przez reprezentowaną stronę.

W odpowiedzi na apelację powód wniósł o jej oddalenie jako bezzasadnej wskazując, iż część kwot określonych w dokumencie uzgodnienie należności z dnia 10.02.2022 r, część kwot określonych w wezwaniu z dnia 17.11.2021 r. została pominięta z uwagi na to iż pomiędzy wskazanymi datami część ze wskazanych kwot została powodowi wypłacona a powód przed sądem nie był w stanie szczegółowo wyjaśnić tych różnic tylko z uwagi na fakt, iż nie dysponował wówczas zestawieniem kwot wynagrodzeń otrzymanych od pracodawcy. Ostatecznie jednak pismo z dnia 10.02.2022 r. wskazywało należności nieuregulowane na dzień 1.02.2022 r. Po przedstawieniu wskazanego pisma z dnia 10.02.2022 r. powodowi wypłacono zaległe pensje za grudzień 2020 oraz za luty 2021 r. Następnie już po złożeniu pisma w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy, powodowi za pośrednictwem M. Ż. wypłacono 12,000 zł netto co powód zaliczył na poczet najstarszych należności, stąd po obliczeniu wszystkich wpłat pozostały niezapłacone następujące wynagrodzenia:

- za styczeń 2022 – 3899, 24 zł netto

- za luty 2022 r. w kwocie 3987,81 zł netto

- za marzec 2022 r. w kwocie 520,61 zł netto

Co daje łącznie kwotę (...),66 dochodzoną przez powoda w procesie.

Powód podniósł też, iż wiadomość o rozwiązaniu stosunku pracy niewątpliwie do Prezes Zarządu Pozwanej dotarła czego wyrazem jest treść wysłanego mu 4.03.2022 r. smsa oraz, że nigdy nie posiadał pieczęci firmy zatem sugestie, iż jakkolwiek mógł sygnować treść przedstawianych w procesie dokumentów jest nieuprawniona.

### **Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:**

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd orzekł na posiedzeniu niejawnym na podstawie art. 374 kpc.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące oparcie zarówno w zebranych w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je jako własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylecia.

Art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, iż sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, LEX nr 80266). Ramy swobodnej oceny dowodów są określone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137). Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 327<sup>1</sup> k.p.c.).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji, i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

Jeżeli z danego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena Sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Przeprowadzona przez Sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona tylko wtedy gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub, gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo - skutkowych (por. przykładowo postanowienie z dnia 11 stycznia 2001 r., I CKN 1072/99, Prok. i Pr. 2001 r., nr 5, poz. 33, postanowienie z dnia 17 maja 2000 r., I CKN 1114/99, wyrok z dnia 14 stycznia 2000 r., I CKN 1169/99, OSNC 2000 r., nr 7 - 8, poz. 139).

Zatem o dowolności można mówić wówczas, gdy Sąd ocenia dowody bez ich właściwej analizy, bądź też wbrew zdrowemu rozsądkowi lub zasadom logicznego rozumowania. Nie jest natomiast dowolną taka ocena, która – choć prowadzi do niekorzystnych dla strony konkluzji – to jednak jest logicznie i rzeczowo umotywowana.

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego zarówno w zakresie ustalenia kwot należnego powodowi a niewypłaconego wynagrodzenia za pracę w kontekście braku dokumentacji pracowniczej jak i ewentualnego posiadania przez powoda pieczęci firmy oraz okoliczności związanych z rozwiązaniem stosunku pracy przez powoda, jest – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowa.

Zarzuty skarżącego w tym zakresie prowadzą wyłącznie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący, bowiem przeciwstawia ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę.

W szczególności nie sposób zgodzić się z apelującym, iż powód nie wykazał w sposób należyty swojego roszczenia. Skarżący podnosił, że w sprawie istnieją wątpliwości dającego kwoty należności uzgodnione 10.02.2022 r. odbiegają od kwot określonych w wezwaniu z dnia 17.11.2021 r. a powód tego nie wyjaśnił. Skarżący podniósł też, iż dokument uzgodnienia należności z dnia 10.02.2022 r. wskazuje na zaległość pozwanej względem powoda na kwotę 23.331,25 tytułem wynagrodzenia. Bezspornym jest, że w świetle dokumentu KW z dnia 7.03.2022 r. powód tytułem zaległego wynagrodzenia otrzymał kwotę 12.000 zł a zatem różnica w należnościach wynikająca z tych dokumentów wynosi 11.331,25 tymczasem powództwo opiewa na kwotę 8407,66 zł. której genezy powód nie wskazał.

W ocenie Sądu Okręgowego wskazane twierdzenia w całości uznać należy za nieuprawnione.

Podnieść należy iż zgodnie z art. 80 k.p. wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. Z kolei w świetle treści art. 6 k.c. ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne. Norma ta podlega stosowaniu w sprawach z zakresu prawa pracy w oparciu o art. 300 k.p.

W konsekwencji zgodzić należy się z apelującym, że to powód powinien wykazać, że nie otrzymał całości wynagrodzenia za pracę dochodzonego w procesie.

Przy tym nie należy tracić z pola widzenia – co słusznie podkreślił także Sąd I instancji, że zgodnie z przepisem art. 94 pkt 9a k.p. pracodawca ma obowiązek prowadzenia dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników. Jest to podstawowy obowiązek pracodawcy. Również fakt wypłaty wynagrodzenia za pracę powinien być odzwierciedlony w prowadzonej przez pracodawcę dokumentacji. Brak dokumentacji czy też zaniedbania w jej prowadzeniu przez pracodawcę powoduje zmianę wynikającego z art. 6 KC rozkładu ciężaru dowodów, przerzucając go na osobę zaprzeczającą faktom, z których strona powodowa wywodzi skutki pozwu. Pracodawca ma w takich razach obowiązek wykazać, że pracownik nie pracował w takim rozmiarze, jak twierdzi, a tym bardziej, jaki udokumentował lub że wypłacił mu w całości należne wynagrodzenie. Brak ewidencji pracy, list wynagrodzeń lub nieprawidłowe ich prowadzenie obciąża pracodawcę, a nie pracownika. Nie można więc obciążać pracownika konsekwencjami faktu, iż sam ewidencjonował swoje godziny pracy, należne mu wynagrodzenie gdyż był to obowiązek zakładu./Wyrok Sądu Okręgowego w Łodzi z dnia 3 czerwca 2014 r., VII Pa 132/14/

W sytuacji, gdy pracodawca narusza obowiązek prawidłowego prowadzenia dokumentacji w zakresie wynagrodzenia za pracę w stopniu uniemożliwiającym lub poważnie utrudniającym pracownikowi kontrolę prawidłowości dokonanej zapłaty, pokwitowanie przez pracownika tej zapłaty nie zwalnia pracodawcy od obowiązku wykazania, że wynagrodzenie lub inne świadczenie zostało wypłacone w należnej wysokości. /Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 20 listopada 2007 r., II PK 81/07/

Zaprzeczenie prawdziwości dokumentu prywatnego złożonego przez jedną ze stron procesu przenosi na drugą stronę (zaprzeczającą) ciężar wykazania, że dokument nie jest prawdziwy (art. 253 KPC). Jeżeli w toku procesu o



wynagrodzenie wynikające z umowy o pracę pozwany pracodawca kwestionuje prawdziwość przedstawionego przez pracownika będącego powodem dokumentu prywatnego, to na nim spoczywa ciężar udowodnienia nieprawdziwości tego dokumentu./Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 4 września 2007 r., I PK 112/07/

Pracownik (powód) może powoływać wszelkie dowody na wykazanie zasadności swego roszczenia, w tym posiadające mniejszą moc dowodową niż dokumenty dotyczące czasu pracy/należnego mu wynagrodzenia, a więc na przykład dowody osobowe, z których prima facie (z wykorzystaniem domniemań faktycznych, art. 231 KPC) może wynikać liczba przepracowanych godzin nadliczbowych a w konsekwencji należnego mu wynagrodzenia za pracę. Jeżeli sąd (po swobodnej ocenie dowodów) dojdzie do wniosku, że powód przy pomocy takich dowodów wykazał swoje twierdzenia, to na pracodawcy, który nie prowadził prawidłowej ewidencji czasu pracy/ list płac, spoczywa ciężar udowodnienia, że pracownik rzeczywiście nie pracował w tym czasie, bądź że należne wynagrodzenie mu wypłacono. Sąd dokonuje ustaleń faktycznych będących podstawą faktyczną wyroku w granicach swobodnej oceny materiału dowodowego. W świetle regulacji z art. 6 KC, mimo że powód powinien wykazać okoliczności uzasadniające jego żądanie, to - gdy pracodawca nie prowadził dokumentacji w zakresie czasu pracy/ wynagrodzenia - ciężar dowodu ulega zmodyfikowaniu. Nie oznacza to jednak, że sąd musi uznać za udowodnione (wiarygodne) twierdzenia (zeznania) powoda. Twierdzenia te i dowody przeprowadzone na ich wykazanie podlegają bowiem weryfikacji na ogólnych zasadach oceny materiału dowodowego w granicach swobody określonej w art. 233 § 1 KPC (w odniesieniu do sądu drugiej instancji w związku z art. 382 KPC). /Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 8 grudnia 2015 r., II PK 294/14/.

Przenosząc powyższe na grunt rozpoznawanego przypadku podnieść należy, iż w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego niekwestionowanym pozostaje, że pozwany nie przedstawił w procesie list płac ewidencjonujących należne powodowi wynagrodzenie za pracę jak i innych dowodów potwierdzających jego wypłatę. Tymczasem powód w sposób wiarygodny wykazał swe roszczenie powołując się na dokumenty tj. wezwanie do zapłaty z dnia 17.11.2021 r., uzgodnienie należności z dnia 10.02.2022 r., dokument KW z dnia 7.03.2022 r. nadto szczegółowo uzasadnił dlaczego w określony sposób skonstruował swe roszczenie tłumacząc to poszczególnymi wpłatami czynionymi przez jego pracodawcę na poczet zaległego wynagrodzenia, nadto powstaniem zadłużenia za kolejne okresy. Wyjaśnienia te w pełni korespondowały z ww dokumentacją, słusznie zatem Sąd I instancji przyjął je za podstawę ustaleń w sprawie. Znamiennym jest też, iż wiarygodność wskazanej dokumentacji jak i twierdzeń powoda w tym zakresie nie została przez stronę pozwaną w żaden sposób podważona. Pozwana nie przedstawiła w procesie jakichkolwiek dowodów pozwalających na ocenę, iż dochodzone przez powoda wynagrodzenie za pracę zostało mu wypłacone lub było mu nienależne. Natomiast to, że pozwana w apelacji – z pominięciem całości zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego powołuje się wybiórczo na treść wybranych przez siebie dokumentów, wskazując na pozorne jedynie rozbieżności w zakresie dochodzonych przez powoda kwot, nie może przynieść spodziewanego przez nią skutku instancyjnego. Podkreślić należy, iż podnosząc wskazaną argumentację, pozwana polemizuje jedynie z prawidłowymi ustaleniami Sądu I instancji. Jeszcze raz z całą stanowczością podkreślić należy, iż na gruncie rozpatrywanego przypadku brak jest jakichkolwiek dowodów na poparcie stanowiska prezentowanego przez pozwaną.

Na powyższą ocenę bez wpływu pozostają też sugestie apelacji, że powód do chwili obecnej posiada pieczętki firmowe i przez taki przyzmat należało oceniać złożone przez niego dokumenty załączone do pozwu.

Podkreślenia wymaga, iż w procesie powód stanowczo zaprzeczył, że takowe kiedykolwiek posiadał. Przyznał wyłącznie, iż nadal z uwagi na brak możliwości zwrotu dysponuje wyłącznie swoją pieczęcią imienną z określeniem stanowiska pełnionego w firmie, którą tylko i wyłącznie się posługiwał. Sąd Okręgowy jeszcze raz przeanalizował treść przedłożonych dokumentów i uznał, iż brak jest jakichkolwiek podstaw, by kwestionować -z uwagi na tę okoliczność -ich wiarygodność. Żaden z dokumentów zwłaszcza tych składanych przez powoda nie wskazuje, by posługiwał się on samowolnie pieczęciami firmowymi. Ważność dokumentów, zawartych umów pracę, aneksów do nich oraz dokumentu KW, nie była przez pozwaną w procesie na etapie postępowania przed sądem I instancji zakwestionowana.

Podnoszone zatem w apelacji sugestie, iż nie pochodzą one od pracodawcy uznać należy za nieudolną próbę obrony stanowiska procesowego pozwanej.

Prawidłową jest też ocena Sądu I instancji co do okoliczności, iż powód dokonał skutecznie i prawidłowo rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p.

Poza sporem pozostaje, że aby doszło do rozwiązania stosunku pracy w tym trybie oświadczenie woli pracownika w tym przedmiocie musi dotrzeć do pracodawcy.

Apelujący podnosi, że na gruncie rozpoznawanej sprawy nie miało to miejsca, bowiem – co przyznał sam powód – dokument zawierający oświadczenie w tym przedmiocie powód przekazał P. S. (2), który w firmie był magazynierem.

Odnosząc się do powyższego w pierwszej kolejności podnieść należy, że z uwagi na potrzebę zapewnienia pewności w zakresie stosunków pracy w rodzimym prawie pracy nie zdecydowano się na przyjęcie zasady bezwzględnej nieważności czynności prawnych, zmierzających do rozwiązania umowy o pracę. Oświadczenie woli jednej ze stron, mające na celu zakończenie stosunku pracy, skutek ten osiągnie, nawet jeżeli będzie sprzeczne z prawem (por. wyr. SA w Warszawie z 12.6.1997 r., III APa 33/97, OSA w W. 1998, Nr 3, poz. 11). W takim przypadku, w grę wchodzić będzie ewentualnie wzruszenie sprzecznej z prawem czynności prawnej przez drugą stronę (por. uzasadnienie do wyr. SN z 2.12.1992 r., I PRN 55/92, OSNC 1993, Nr 9, poz. 163).

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia jest jednostronną czynnością prawną skutkującą ustaniem umowy w chwili, w której oświadczenie woli dotarło do adresata w sposób umożliwiający zapoznanie się z jego treścią. W przypadku zakończenia umowy przez pracownika oświadczenie woli powinno dotrzeć do osoby, która dokonuje czynności w sprawach z zakresu prawa pracy (art. 3<sup>1</sup> KP).

W ocenie Sądu apelujący powołując się na wspomniany wyżej sposób złożenia oświadczenia w tym przedmiocie w sposób nieuprawniony sugeruje, iż nie może on skutecznie powodować powstania roszczeń i wpływać negatywnie na obowiązki i prawa pozwanego poprzez zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania o którym mowa w art. 55 § 1<sup>1</sup> kp in fine.

Podkreślenia wymaga, iż zgromadzony w sprawę materiał dowodowy w istocie potwierdza iż oświadczenie w tym przedmiocie powód złożył P. S. (2). Skarżący jednak pomija, iż ww. był uprawniony przez pracodawcę do przyjmowania w jego imieniu pism na biuro podawcze. Skarżący w procesie okoliczności tej nie kwestionował. Podkreślenia wymaga też fakt – który apelujący skrupulatnie pominął – iż co wynikało zeznań powoda ww. wysłał wskazane pismo pracodawcy także mailowo na skrzynkę firmową oraz poinformował o tym fakcie bezpośrednio prezesa Zarządu W. P. w drodze informacji sms, na który ta odpowiedziała. Wydruk korespondencji w tym przedmiocie załączono do odpowiedzi na apelację. W tym stanie rzeczy w ocenie Sądu Okręgowego brak podstaw do uznania, iż oświadczenie powoda w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> kp nie zostało prawidłowo złożone i nie może wywoływać względem pozwanego jakichkolwiek skutków.

Reasumując, w ocenie Sądu Okręgowego apelacyjne zarzuty dotyczące dowolnej oceny zgromadzonego nie zasługiwały na uwzględnienie. Wbrew sugestiom apelacji w sprawie brak było materiału dowodowego, który pozwalałby na poczynienie ustaleń odmiennych i uznanie, iż powodowi wypłacono w całości należne wynagrodzenie nadto by nie rozwiązał skutecznie zawartej z pozwanym umowy o pracę. Zmiana bądź uchylenie wyroku w oparciu o okoliczności, które nie zostały w procesie udowodnione jest natomiast niedopuszczalna.

Z tych też względów Sąd Okręgowy w Łodzi zgodnie z treścią art. 385 kpc orzekł jak w sentencji.

O wynagrodzeniu kuratora orzeczono na podstawie § 1 ust. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 9 marca 2018 r. w sprawie określenia wysokości wynagrodzenia i zwrotu wydatków poniesionych przez kuratorów ustanowionych dla strony w sprawie cywilnej (Dz. U. z 2018 r. poz. 536) w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 2 pkt 2 w zw. z § 2 pkt

5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2018 r. poz. 265) z uwzględnieniem zwrotu stawki podatku VAT.