

Sygn. akt VII P 317/12

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 stycznia 2016 roku

**Sąd Rejonowy Lublin-Zachód w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

Przewodniczący: SSR Anna Golec

Ławnicy: Maria Zygan, Zofia Wanda Sitarska

Protokolant: sekretarz sądowy Anna Herzog

po rozpoznaniu w dniu 8 stycznia 2016 roku w Lublinie na rozprawie

sprawy z powództwa A. J. (1)

przeciwko (...). (...) Spółce Jawnej w Ś.

z udziałem nadzorcy sądowego J. O.

o odszkodowanie, wynagrodzenie, ekwiwalent za urlop wypoczynkowy

I. uchyla wyrok zaoczny z dnia 30 października 2012 roku;

II. zasądza od (...). (...) Spółki Jawnej w Ś. na rzecz A. J. (1) tytułem wynagrodzenia kwotę 7.142,90 zł (siedem tysięcy sto czterdzieści dwa złote dziewięćdziesiąt groszy) z ustawowymi odsetkami, z tym, że :

- od kwoty 2.000 zł od dnia 11 grudnia 2011 roku do dnia zapłaty,

- od kwoty 3.000 zł od dnia 11 stycznia 2012 roku do dnia zapłaty,

- od kwoty 2.142,90 zł od dnia 11 lutego 2012 roku do dnia zapłaty;

III. zasądza od (...). (...) Spółki Jawnej w Ś. na rzecz A. J. (1) tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy kwotę 4.142,94 zł (cztery tysiące sto czterdzieści dwa złote dziewięćdziesiąt cztery groszy) i tytułem odszkodowania kwotę 9.000 (dziewięć tysięcy) złotych

IV. oddała powództwo w pozostałej części, w zakresie roszczenia o odsetki od wynagrodzenia;

V. wyrokowi w pkt II nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.000 (trzy tysiące) złotych;

VI. zasądza od (...). (...) Spółki Jawnej w Ś. na rzecz A. J. (1) kwotę 1.860 (tysiąc osiemset sześćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu;

VII. poniesione w sprawie wydatki i nieuiszczoną opłatę od pozwu przejmuje na rachunek Skarbu Państwa.

Maria Zygan, Anna Golec Zofia Wanda Sitarska

Sygn. akt VII P 317/12

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 21 lutego 2012 roku i skierowanym przeciwko Przedsiębiorstwu (...) w Ś., powód A. J. (1) domagał się zasądzenia zaległego wynagrodzenia za pracę w wysokości 7.000 zł, z ustawowymi odsetkami, z tym, że : od kwoty 2.000 zł od dnia 10 grudnia 2011 roku do dnia zapłaty, od kwoty 3.000 zł od dnia 10 stycznia 2011 roku do dnia zapłaty, od kwoty 2.142,90 zł od dnia 10 lutego 2012 roku do dnia zapłaty, ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za 26 dni w roku 2011 roku w wysokości 3.714,36 zł i za 3 dni w roku 2012 w wysokości 428,58 zł oraz odszkodowania za okres 3-miesięcznego wypowiedzenia w wysokości 9.000 zł. Ponadto powód domagał się zasądzenia na swoją rzecz kosztów postępowania, w tym ewentualnych kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powód podniósł, że począwszy od listopada 2011 roku pozwany zaprzestał wypłacać mu wynagrodzenie. Liczne telefoniczne prośby i wezwania do zapłaty nie odniosły pozytywnego skutku. Pozostając bez środków do życia i niemożności podjęcia innej pracy, jak też zarejestrowania się w Urzędzie Pracy w trakcie trwania stosunku pracy, powód z dniem 23 stycznia 2012 roku rozwiązał umowę o pracę zgodnie z art. 55 § 1<sup>1</sup> kp, podając jako przyczynę ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika poprzez niewypłacanie wynagrodzeń za pracę.

W piśmie procesowym z dnia 15 marca 2012 roku powód sprecyzował, że tytułem wynagrodzenia domaga się łącznie kwoty 7.142,90 zł (k. 17).

Wyrokiem zaocznym z dnia 30 października 2012 roku zasądzono od pozwanej Spółki na rzecz powoda kwotę 20.285,84 zł z ustawowymi odsetkami, z tym, że : od kwoty 2.000 zł od dnia 10 grudnia 2011 roku do dnia zapłaty, od kwoty 3.000 zł od dnia 10 stycznia 2011 roku do dnia zapłaty, od kwoty 2.142,90 zł od dnia 10 lutego 2012 roku do dnia zapłaty (k.30).

Pozwana (...) Spółka Jawna w Ś. wniosła sprzeciw od wyroku zaocznego z dnia 30 października 2012 roku i domagała się uchylecia tego wyroku, oddalenia powództwa w całości i zasądzenia kosztów postępowania według norm przepisanych.

W uzasadnieniu sprzeciwu podniesiono, że bez własnej winy w miesiącu listopadzie Spółka utraciła płynność finansową i nie była w stanie terminowo regulować swoich zobowiązań, w tym również zobowiązań wobec powoda. Przyczyną utraty płynności finansowej była odmowa rozliczenia i zapłaty za wykonanie inwestycji przez inwestora Urząd Miasta w T.. Inwestycja ta była nadzorowana przez powoda. Powód w pozwie domaga się zasądzenia wynagrodzenia brutto. W ocenie pozwanej Spółki należne powodowi wynagrodzenie (do wypłaty) za miesiąc listopad 2011 roku wynosiło 1.464,48 zł, za miesiąc grudzień 2011 roku 2.161,72 zł, a za miesiąc styczeń 2012 roku 1.564,57 zł. Powód w dniach od 2 do 5 lutego 2011 roku, a nadto w dniu 11 marca 2011 roku wykorzystał 3 dni urlopu wypoczynkowego. Zasadne było jedynie roszczenie o zapłatę ekwiwalentu za 23 dni urlopu niewykorzystanego w 2011 roku i 3 dni urlopu niewykorzystanego w 2012 roku. Pozwana podniosła przy tym, że powód wykorzystał w całości przysługujący mu urlop wypoczynkowy za 2011 i 2012 rok. Ponadto powód w okresie od dnia 5 grudnia 2011 roku do dnia rozwiązania stosunku pracy nie świadczył żadnej pracy, bowiem wykorzystywał wówczas urlop wypoczynkowy. Pozwana wielokrotnie zwracała się do powoda o sporządzenie i złożenie oficjalnego wniosku urlopowego, lecz powód uchylał się od tej powinności. Gdyby jednak uznać, że powodowi ekwiwalent przysługuje, to za 2011 rok winien on wynosić 2.360,94 zł, a za 2012 rok 298,51 zł, gdyż pozwana musi odprowadzić od tych świadczeń należne składki i zaliczki na podatek dochodowy. Pozwana Spółka nie jest jednak zobowiązana względem powoda do jakiegokolwiek świadczenia, gdyż na mocy porozumienia z dnia 16 marca 2012 roku, jakie zawarła z powodem roszczenie objęte żądaniem pozwu na zasadzie art. 498 kc podlega umorzeniu z wierzytelnością pozwanej względem powoda do wartości wierzytelności niższej tj. powoda. Wierzytelność pozwanej Spółki względem powoda wynika z nierozliczenia się przez powoda z pobranych z konta pozwanej Spółki środków finansowych oraz pobranych zaliczek na poczet wydatków służbowych w łącznej kwocie 30.424,42 zł. Wierzytelność pozwanej Spółki wynika także z zaciągniętego przez powoda u pozwanej kredytu na kwotę 4.500 zł, którego powód nie zwrócił pozwanej. Ponadto pozwana Spółka podniosła zarzut potrącenia wskazując, że w dniu 10 października 2009 roku powód pobrał kartę bankomatową w celu

dokonywania przy jej użyciu płatności w celach służbowych. Powód był obowiązany rozliczać wydatki wykonywane przy użyciu tej karty na koniec każdego kwartału. Pod koniec III kwartału 2009 roku okazało się jednak, że zestawienie wydatków poniesionych przez powoda przy użyciu karty bankomatowej wykazuje wartości niższe aniżeli suma wypłat dokonanych z konta pozwanej na rzecz powoda. Pozwana udzieliła powodowi ustnego upomnienia i zobowiązała do rozliczenia pobranych kwot do końca II kwartału 2011 roku. Oczekiwane rozliczenie pobranych z konta pozwanej środków pieniężnych nie nastąpiło. Zadłużenie powoda względem pozwanej z tytułu nierozliczenia zaliczek dokonywanych przy użyciu karty bankomatowej dodatkowo wzrosło do kwoty 30.424,42 zł. W marcu 2010 roku powód pożyczył od pozwanej 3.000 zł, a w dniu 27 sierpnia 2011 roku kolejne 1.500 zł. Ponadto, w styczniu 2012 roku pobrał dwie zaliczki na wydatki służbowe w łącznej wysokości 3.200 zł. W dniu 10 marca 2012 roku powód protokolarnie zwrócił kartę bankomatową, lecz z pobranych środków finansowych nie rozliczył się z pozwaną. W dniu 16 marca 2012 roku zostało zawarte porozumienie w sprawie rozliczenia wzajemnych roszczeń (k.41-51).

Sąd Rejonowy Lublin – Wschód w Lublinie IX Wydział Gospodarczy w Lublinie z siedzibą w Świdniku dla Spraw Upadłościowych i Naprawczych postanowieniem z dnia 18 sierpnia 2015 roku (wydanym w sprawie o sygn. IX GU 151/15) ustanowił dla pozwanej Spółki tymczasowego nadzorcę sądowego (podpis z KRS pozwanej S. ki – k. 884).

Na rozprawie w dniu 8 stycznia 2016 roku pełnomocnik powoda popierał powództwo. Przedstawiciel pozwanej Spółki (...) nie uznawał powództwa i wnosił o jego oddalenie. Tymczasowy nadzorca sądowy J. O. oświadczył, że nie jest w stanie zająć stanowiska w sprawie z uwagi na brak kontaktu z pozwanym i brak dostępu do dokumentacji (k. 946,946v).

#### **Sąd Rejonowy ustalił co następuje :**

Powód A. J. (1) został zatrudniony przez pozwaną Spółkę na podstawie umowy o pracę na okres próbny z dniem 16 sierpnia 2006 roku na stanowisku majstra robót drogowych w pełnym wymiarze czasu pracy. Umowa na okres próbny została zawarta do dnia 31 sierpnia 2006 roku (k.8 oraz w aktach osobowych powoda).

W dniu 31 sierpnia 2006 roku pomiędzy stronami została zawarta umowa o pracę na czas nieokreślony, na podstawie której powód A. J. (1) został zatrudniony jako majster robót drogowych w pełnym wymiarze czasu pracy (k.7 oraz w aktach osobowych powoda).

W styczniu 2007 roku został wprowadzony aneks do umowy, na mocy którego wynagrodzenie miesięczne powoda zostało ustalone w wysokości 3.000 zł (k.6 oraz w aktach osobowych powoda).

Z dniem 1 września 2010 roku został wprowadzony aneks do umowy o pracę łączącej strony i od tego dnia powód był zatrudniony przez pozwanego pracodawcę jako kierownik budowy (k. 5 oraz w aktach osobowych powoda).

W razie zamiaru korzystania z urlopu wypoczynkowego powód pisał podanie, w którym wskazywał, ile dni urlopu chciałby wykorzystać i za który rok, a przedstawiciel pracodawcy na tym podaniu odręcznie wpisywał, że udziela powodowi urlopu wypoczynkowego (podanie powoda o urlop wypoczynkowy z dnia 21 grudnia 2006 roku na okres od 22 grudnia 2006 roku do 5 stycznia 2007 roku wraz z adnotacją przedstawiciela pracodawcy – k. 910, podanie powoda o urlop wypoczynkowy z dnia 23 listopada 2008 roku na dzień 23 listopada 2008 roku wraz z adnotacją przedstawiciela pracodawcy – k. 905, podanie powoda z dnia 8 grudnia 2008 roku o urlop wypoczynkowy na dzień 11 grudnia 2006 roku wraz z adnotacją przedstawiciela pracodawcy – k. 921).

Z uwagi na to, że powód pracę świadczył w terenie, np. na terenie gminy T. (bezsporne), to otrzymał kartę bankomatową, za pomocą której wypłacał pieniądze, które potem przeznaczał na cele służbowe, tj. zakup materiałów, sprzętu potrzebnego do pracy, wynagrodzenia dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych. Powód z reguły co tydzień rozliczał się z wydatków służbowych, przedstawiając faktury i inne dokumenty potwierdzające poniesienie przez niego wydatków służbowych i ich wysokość, jak też odręczne zapiski dotyczące wydatków (zeznania powoda – k. 96v, zeznania M. P. – k. 241v,242, odręczne notatki powoda przedstawiające rozliczenie poniesionych

przez niego wydatków służbowych – k. 119-151,163,164,171,174,176, 178,180,181, 183,184,1285,186, 187, 189-233,256 oraz znajdujące się w segregatorze dołączonym do akt sprawy).

W 2010 roku pozwana Spółka zawarła umowę z Urzędem Miasta w S. na inwestycje drogowe. Kierownikiem robót był powód. Jesienią 2011 roku powód nadzorował usuwanie usterek, tj. odtworzenie nawierzchni jezdni i chodników. Prace te były wykonywane do około połowy stycznia 2012 roku (zeznania B. M. – k. 331v,332, G. C. – k. 510, pismo Burmistrza S. z dnia 11 grudnia 2013 roku – k. 346).

Na poczet wynagrodzenia za miesiąc listopad 2011 roku powód otrzymał jedynie kwotę 1.000 zł. Nie otrzymał kwoty 2.000 zł. Nie otrzymał również wynagrodzenia za miesiąc grudzień 2011 roku, jak też wynagrodzenia za miesiąc styczeń 2012 roku (zeznania powoda – k. 96v).

Pismem z dnia 23 stycznia 2012 roku powód rozwiązał umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazał ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika poprzez niewypłacenie wynagrodzenia za grudzień 2011 roku, co powinno nastąpić 10 stycznia 2012 roku, niewypłacenie wynagrodzenia za listopad 2011 roku, co powinno nastąpić w dniu 10 grudnia 2011 roku oraz systematyczne niedotrzymywanie terminów wcześniejszych wypłat (k.9).

W wystawionym w dniu 25 stycznia 2012 roku świadectwie pracy wpisano, że do rozwiązania umowy o pracę doszło z dniem 22 stycznia 2012 roku w trybie art. 55 kp, z woli pracownika, a w roku kalendarzowym w którym ustał stosunek pracy powód wykorzystał 3 dni urlopu wypoczynkowego (k. 10).

Pismem z dnia 2 lutego 2012 roku powód zwrócił się do pozwanego pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy m.in. poprzez wpisanie innej daty jako daty rozwiązania stosunku pracy, tj. 23 stycznia 2012 roku, w miejsce 22 stycznia 2012 roku, sposobu rozwiązania stosunku pracy : bez wypowiedzenia na wniosek pracownika art. 55 § 1<sup>1</sup> kp oraz informacji o wykorzystaniu urlopu wypoczynkowego w roku, w którym ustał stosunek pracy : 0 dni, ponieważ nie wnioskował o udzielenie mu urlopu i nie wykorzystał, jak też nie otrzymał ekwiwalentu pieniężnego za należny mu za 2012 rok urlop. Ponadto powód wnosił, aby w pozycji informacje uzupełniające zostały zamieszczone informacje o należnościach ze stosunku pracy uznanych przez pracodawcę i niewypłaconych do dnia ustania stosunku pracy z powodu braku środków finansowych, które były przyczyną rozwiązania umowy o pracę, tj. wynagrodzenia za listopad i grudzień 2011 roku, wynagrodzenia za styczeń 2012 roku, ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za 2011 rok i za 3 dni należnego urlopu proporcjonalnego za 2012 rok (k.11).

Po otrzymaniu powyższego pisma, pozwany pracodawca wystawił w dniu 9 lutego 2012 roku kolejne świadectwo pracy, w którym wskazał m.in. że powód świadczył pracę do dnia 23 stycznia 2012 roku, w roku, w którym ustał stosunek pracy wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze 3 dnia, a w pkt 6 informacje uzupełniające w tym świadectwie pracy wpisano, że : Pracodawca uznaje należności ze stosunku pracy niewypłacone pracownikowi do dnia ustania stosunku pracy w kwocie 529,13 zł netto (k.12).

W dniu 10 marca 2012 roku powód przekazał byłemu pracodawcy sprzęt w postaci : przecinarki do betonu, wykrywacza metali, drukarki, laptopa, telefonu komórkowego, ładowarki do telefonu, kluczyków do koparki, samochodu ciężarowego i osobowego, kluczy do biura. Ponadto powód zdał klucz do biura, pieczętką pracodawcy, dowód rejestracyjny przyczepki i kartę bankomatową. Na okoliczność tego przekazania został sporządzony protokół przekazania sprzętu, który został podpisany przez powoda A. J. (1) i P. P. (protokół – akta osobowe powoda).

W dniu 23 czerwca 2014 roku do Prokuratury Rejonowej w Świdniku wpłynęło zawiadomienie powoda A. J. (1) o możliwości popełnienia przestępstwa przez P. P.. W tym zawiadomieniu powód wskazał, że w trakcie niniejszego procesu P. P. złożył porozumienie z dnia 16 marca 2012 roku, które powód miał rzekomo podpisać. Powód zaprzeczył, aby kiedykolwiek to porozumienie podpisywał. Podpis powoda na tym porozumieniu został albo podrobiony albo też P. P. wykorzystał „czyste” kartki, na których powód podpisywał się jako kierownik budowy. Powód podkreślił, że porozumienie to „pojawiło się” po tym, jak złożył pozew o zapłatę należnych mu świadczeń (k. 1- 4 akt Ds. 486/15/D).

Postanowieniem z dnia 4 sierpnia 2014 roku KPP w Świdniku wszczęła dochodzenie w sprawie zaistniałego w dniu 28 maja 2013 roku w L. posłużenia się w celu użycia za autentyczny przed Sądem Rejonowym Lublin – Zachód w Lublinie VII Wydziałem Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w toku sprawy VII P 317/12 blankietem z podpisem A. J. (1) wypełnionym w nieustalonym czasie i miejscu treścią niezgodną z wolą podpisanego w postaci „porozumienia z dnia 16.03.2012 r.” zawartego pomiędzy P. P. a A. J. (1), tj. o przestępstwo określone w art. 270 § 2 kk (k. 252 akt Ds. 486/15/D).

W trakcie trwającego dochodzenia postanowieniem z dnia 26 listopada 2014 roku dopuszczono dowód z opinii Laboratorium Kryminalistycznego (...) w L. w celu stwierdzenia, czy treść dokumentów, tj. „Porozumienia w sprawie kompensaty wzajemnych wierzycelności i zobowiązań” z dnia 16 marca 2012 roku” i „Porozumienia w sprawie rozwiązania umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy z dnia 05.01.2007 r.” w postaci nadruków komputerowych została naniesiona na blankiety w/w dokumentów po naniesieniu na owe blankiety pieczęci „kierownik budowy inż. A. J. (1)” czy też przed naniesieniem tych pieczęci (k. 386 akt Ds. 486/15/D).

W sporządzonej opinii Laboratorium Kryminalistycznego KWP w L. wskazano, że w obrębie pieczętki „KIEROWNIK BUDOWY inż. A. N. upr. (...) (...)” znajdującej się na dokumencie pt „Porozumienie w sprawie kompensaty wzajemnych wierzycelności i zobowiązań” datowanego „16 marca 2012 roku” nie wystąpiły pozostałości środka kryjącego, wykorzystanego do sporządzenia nadruków, jak też inne zabrudzenia będące efektem przejścia papieru przez mechanizm drukujący urządzenia, które pozwoliłyby na przeprowadzenie badań pozwalających ustalić wcześniejsze/późniejsze naniesienie odbitek pieczętek w stosunku do nadruków stanowiących treść przedmiotowego porozumienia (k.396-400 akt Ds. 486/15/D).

Postanowieniem z dnia 30 marca 2015 roku zostało umorzono dochodzenie prowadzone w sprawie Ds. 486/15/D w sprawie zadrukowania w okresie od daty dziennej nieustalonej nie później niż dnia 28 maja 2013 roku treścią porozumienia opatrzonego datą 16.03.2012 czystej kartki papieru, opatrzonej pieczęcią i podpisem A. J. (1), a także w sprawie zadrukowania w okresie od daty dziennej nieustalonej nie później niż dnia 28 maja 2013 roku treścią porozumienia opatrzonego datą 05.01.2007 czystej kartki papieru, opatrzonej pieczęcią i podpisem A. J. (1), a następnie posłużenia się nimi w dniu 28 maja 2013 roku w toku postępowania sądowego o sygn. akt VII P 317/12 przed Sądem Rejonowym Lublin – Zachód w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, tj. o czyn z art. 270 § 2 kk - wobec braku danych dostatecznie uzasadniających podejrzenie popełnienia przestępstwa (k. 427 akt Ds. 486/15/D).

Pełnomocnik powoda złożył zażalenie na powyższe postanowienie (k. 431-438 akt Ds. 486/15/D).

W związku ze złożonym zażaleniem i przed wydaniem decyzji o podjęciu umorzonego postępowania, Prokuratura Rejonowa w Świdniku postanowiła dokonać niezbędnych czynności dowodowych (zarządzenie z dnia 7 maja 2015 roku - k. 439 akt Ds. 486/15/D).

Postanowieniem z dnia 7 maja 2015 roku Prokuratura Rejonowa w Świdniku dopuściła dowód z opinii biegłego sądowego M. D. (1) w celu przeprowadzenia badań porównawczych pisma ręcznego i odbitki pieczęci na porozumieniu z dnia 16 marca 2012 roku i 5 stycznia 2007 roku i ustalenia czy odbitka pieczęci kierownika budowy znajdująca się na porozumieniu datowanym na dzień 16 marca 2012 roku pochodzi od tej samej pieczęci, której odbitka znajduje się na porozumieniu z dnia 5 stycznia 2007 roku. W pisemnej opinii biegły M. D. (1) stwierdził, że ręczne, skrócone, nakreślone na wzór paraf o nieczytelnych znakach graficznych złożone na personalia A. J. (1) na porozumieniach z 5 stycznia 2007 roku i 16 marca 2012 roku nie zostały zakwalifikowane do badań szczegółowych o charakterze identyfikacyjnym z uwagi na stopień uproszczenia tych podpisów – istnieje bowiem możliwość wyuczenia się sposobu kreślenia takich paraf przez dowolną osobę, posiadającą wzór takiego podpisu. Biegły nie wykluczył natomiast (ale też nie potwierdził), że na badanych dokumentach znajdują się odciski te same egzemplarze pieczętek (k. 442-471 akt sprawy Ds. 486/15/D).

Postanowieniem z dnia 16 września 2015 roku postanowienie o umorzeniu dochodzenia zostało utrzymane w mocy (k. 479 akt sprawy Ds. 486/15/D).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie powołanych powyżej dowodów w postaci dokumentów znajdujących się w aktach sprawy, aktach osobowych powoda i aktach sprawy o sygn. Ds. 486/15/D, zeznań świadków : M. P. – k. 241v,242, B. M. – k. 331v,332, G. C. – k. 510, oraz zeznań stron przesłuchanych w trybie art. 299 kpc : powoda A. J. (1) – k. 96,302,946v,947.

Dowody z dokumentów nie były kwestionowane przez strony – za wyjątkiem porozumienia z dnia 16 marca 2012 roku, wniosków urlopowych znajdujących się w aktach osobowych, jak i świadectwa pracy powoda. Wobec tego Sąd w pełni się na nich oparł (poza kwestionowanymi dokumentami), ustalając stan faktyczny w sprawie, uznając je za w pełni wiarygodne.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków : M. P., B. M., G. C. uznając jego zeznania za logiczne i znajdujące potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym zgromadzonym w sprawie.

Zeznania świadka K. R. (k. 886v,887) nic istotnego do sprawy nie wniosły. Świadek nigdy nie pracował w pozwanej Spółce, a jako znajomy powoda jedynie w „luźnych” rozmowach słyszał, że powód podpisywał jakiś dokument „in blanco”. Nie wiedział jednak, ile takich dokumentów powód podpisał.

Świadek E. S. (k.631,632), który był pracownikiem pozwanej Spółki w okresie od czerwca do września 2000 roku nie znał powoda. Jedynie przypuszczał, że powód prowadził budowę w T.. Zeznania złożone przez E. S. nic istotnego zatem do sprawy nie wniosły.

Świadek W. B. (k. 682,683) jedynie wskazał, że jeszcze w miesiącu listopadzie 2011 roku wykonywał prace w T., a jego pracę nadzorował powód, który był kierownikiem odcinka. W sprawie nie było jednak sporne to, że powód w miesiącu listopadzie 2011 roku świadczył pracę na rzecz pozwanej Spółki. Świadek M. K. (k. 753,754) również pracował w T. jako kierowca samochodu ciężarowego i pomoc brukarza. Pracę świadczył do listopada 2011 roku.

Także zeznania P. C. (k. 510) – pracownika Urzędu Miasta w S. nie miały znaczenia dla sprawy, gdyż świadek nie wiedział, czy na przełomie 2010/2011 jakiegokolwiek prace pozwana Spółka wykonywała na terenie S.. Także świadek M. B. (k. 510v,511) nie był w stanie wskazać, czy prace poprawkowe były wykonywane przez pracowników pozwanej Spółki w grudniu 2011 roku i styczniu 2012 roku. M. B. podał jedynie, że bezpośredni kontakt z pracownikami pozwanej Spółki mieli pan C. i pan M..

Świadek J. J. w swoich zeznaniach (k.887) potwierdziła wersję wydarzeń podawanych przez jej męża A. J. (1). Wskazała jednak należy, że J. J. opisywane wydarzenia znała jedynie z przekazów męża.

A. P. (k.887v,888) zeznała, że nie pamięta czy powód wykorzystał urlop wypoczynkowy i czy powód otrzymał wynagrodzenie za sporny okres. Podkreśliła przy tym, że nie była obecna przy rozliczeniach dokonywanych pomiędzy mężem i powodem. A. P. nie znała zatem wielu okoliczności istotnych dla rozpoznania niniejszej sprawy.

Sąd dał wiarę zeznaniom powoda A. J. (1), uznając je za logiczne i spójne. Zeznania P. P. – co do kwestii najistotniejszych w sprawie, a zatem udzielenia powodowi w 2011 roku urlopu wypoczynkowego, podpisania porozumienia z dnia 16 marca 2012 roku, wypłacenia powodowi wynagrodzenia za sporny okres – zdaniem Sądu są niewiarygodne z przyczyn wskazanych w dalszej części uzasadnienia.

Sąd pominął wnioski zgłoszone przez pełnomocnika powoda i przedstawiciela pozwanej Spółki o dopuszczenie dowodu z opinii biegłych informatyka i grafologa (k. 511), gdyż dowody te nie były przydatne do rozstrzygnięcia przedmiotowego sporu. Podkreślić przy tym należy, że dowód z opinii biegłego z zakresu badania pisma został przeprowadzony w trakcie dochodzenia prowadzonego przez Prokuraturę Rejonową w Świdniku (akta sprawy o sygn. Ds. 486/15/D), ale nie wyjaśnił on kwestii istotnych dla rozstrzygnięcia niniejszego sporu, tj. tego, czy podpis złożony

przez powoda na dokumencie porozumienia z dnia 16 marca 2012 roku został złożony przez niego, po sporządzeniu tego dokumentu, czy też P. P. wykorzystał do sporządzenia tego porozumienia „czyste” kartki z podpisem powoda in blanco.

### **Sąd Rejonowy zważył co następuje :**

W niniejszej sprawie powód A. J. (1) domagał się :

1. zasądzenia wynagrodzenia za miesiące listopad i grudzień 2011 roku i styczeń 2012 roku,
2. zasądzenia odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy,
3. zasądzenia ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w latach 2011 i 2012.

Odnosząc się do pierwszego z roszczeń dochodzonych w sprawie, pozwana Spółka w sprzeciwie od wyroku zaocznego podnosiła, że powód domaga się wynagrodzenia za miesiące listopad i grudzień 2011 roku i styczeń 2012 roku w zawyżonej wysokości, gdyż w wysokości „brutto” ,a powinien w wysokości „netto”, a ponadto podniosła zarzut potrącenia w związku z porozumieniem zawartym w dniu 16 marca 2012 roku. W sprzeciwie od wyroku zaocznego, pozwana Spółka nie wskazywała, że wypłaciła powodowi wynagrodzenie za w/w sporny okres. W tych okolicznościach nie sposób dać wiary zeznaniom P. P. (por. k. 888v), że wypłacono powodowi wynagrodzenie za miesiąc listopada 2011 roku. Powód przyznał przy tym, że otrzymał zaliczkę na poczet wynagrodzenia za miesiąc listopad 2011 roku w wysokości 1.000 zł. Pozwana Spółka nie wykazała, aby wypłaciła powodowi brakującą kwotę wynagrodzenia należnego za miesiąc listopad 2011 roku, tj. kwotę 2.000 zł brutto.

Pozwana Spółka wraz z pismem procesowym z dnia 27 maja 2013 roku złożyła kserokopię porozumienia z dnia 16 marca 2012 roku – poświadczoną za zgodność z oryginałem przez P. P.. W § 1 pkt 1 tego porozumienia wskazano, że powód A. J. (1) nabył w czasie świadczenia pracy w ramach umowy o pracę na rzecz (...) nieuregulowane dotychczas wierzytelności o łącznej wartości 13.988,22 zł. W skład tych wierzytelności wchodzi : wynagrodzenie za pracę w miesiącu listopadzie i grudniu 2011 oraz styczniu 2012 roku o łącznej wartości 5.190,77 zł, ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za rok 2011 i 2012 (26 dni) w kwocie 2.659,45 zł, odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia za rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> kp w kwocie 6.138 zł. W § 1 pkt 2 zapisano, że powód oświadcza, że nie przysługują mu żadne inne wierzytelności wynikające z zawartego pomiędzy stronami stosunku pracy. Z § 2 tego porozumienia wynika, że w czasie trwania stosunku pracy, pozwana Spółka (...) nabyła względem powoda wierzytelności o łącznej wartości 34.924,12 zł, na które składają się 2 kwoty : kwota 30.424,42 zł wynikająca z nierozliczenia się przez powoda z pieniędzy pobranych za pomocą karty bankomatowej oraz pobranych w gotówce i kwota 4.500 zł udzielonej powodowi pożyczki. W § 4 porozumienia wskazano, że wymienione w § 1 i 2 porozumienia wierzytelności wzajemnie się potrącają i na skutek potrącenia wierzytelność A. J. (2) względem (...) ulega całkowitemu umorzeniu, a strony postanawiają, że wierzytelność A. J. (1) względem (...) uznaje się za zapłaconą, natomiast wierzytelność (...) względem A. J. (1) ulega umorzeniu do wartości 20.935,90 zł. Kwota 20.935,90 zł miała być wypłacona przez powoda na rzecz pozwanej Spółki w terminie do dnia 15 października 2012 roku (k. 158).

Powód w toku całego postępowania konsekwentnie zaprzeczał, aby podpisał porozumienie w dniu 16 marca 2012 roku i podnosił, że ostatni raz widział się z osobiście z P. P. (pomijając oczywiście ich spotkania na rozprawach w trakcie trwania niniejszego procesu) w dniu 10 marca 2012 roku (k.96,242). Powód także cały czas konsekwentnie twierdził, że przed wyjazdem na święta Wszystkich Świętych podpisał dwie czyste kartki papieru, które miały być użyte przez P. P. do rozliczenia budowy. Powód podkreślał przy tym, że na tym porozumieniu jest pieczętka powoda jako kierownika budowy, podczas gdy w marcu 2012 roku nie był już kierownikiem budowy i nie miał potrzeby używania tej pieczętki (zeznania powoda - k.242, 947, por. także pisemne oświadczenie powoda z dnia 28 września 2015 roku – k. 822). Ponadto powód wskazywał, że nigdy nie pożyczal od pozwanej Spółki pieniędzy, a rzekoma „pożyczka” to

było w rzeczywistości wynagrodzenie, które P. P. przelewał na konto powoda, a w tytule przelewu wpisywał „pożyczka” zamiast „wynagrodzenie” (por. k. 947).

Odnosząc się do powyższego należy stwierdzić, że potrącenie jest dopuszczalne w sytuacji, gdy dwie osoby są względem siebie jednocześnie dłużnikiem i wierzycielem, a ich wzajemne wierzytelności, których przedmiot stanowią pieniądze (lub rzeczy tej samej jakości oznaczone tylko co do gatunku), są wymagalne i mogą być dochodzone przed sądem (art. 498 § 1 kc). Potrącenia dokonuje się przez oświadczenie woli złożone drugiej stronie (art. 499 kc). Jego skutkiem jest umorzenie obu wierzytelności do wysokości wierzytelności niższej (art. 498 § 2 kc).

Jednak w drodze potrącenia nie mogą być umarzane wierzytelności, co do których potrącenie jest wyłączone przez przepisy szczególne (art. 505 pkt 4 kc). Takim przepisem szczególnym jest art. 87 kp. Nie jest zatem dopuszczalne potrącenie z przysługującego pracownikowi wynagrodzenia za pracę na podstawie oświadczenia pracodawcy, przedstawiającego pracownikowi wzajemną wierzytelność wynikającą ze stosunku pracy (lub innego stosunku prawnego). "Potrącenie" wierzytelności wzajemnej pracodawcy może być dokonane tylko na podstawie tytułu wykonawczego lub za zgodą pracownika. Jedyny wyjątek w tym zakresie stanowią udzielone pracownikowi zaliczki (art. 87 § 1 pkt 3 kp).

Także z ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy nie mogą być potrącane bez zgody pracownika wyrażonej na piśmie inne należności niż określone w art. 87 § 1 kp (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 stycznia 2007 roku, II PK 181/06, OSNP 2008, Nr 5-6, poz. 64). Natomiast w uchwale z dnia 17 stycznia 2013 roku (II PZP 4/12, OSNP 2013, Nr 13-14, poz. 147), Sąd Najwyższy stwierdził, że odszkodowanie należne pracownikowi w związku z rozwiązaniem umowy o pracę na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> kp nie podlega ochronie przewidzianej w art. 87 § 1 kp.

W rozpoznawanej sprawie pracodawca podniósł zarzut potrącenia z należnego pracownikowi wynagrodzenia za pracę, ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy i odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> kp. Potrącenie wynagrodzenia za pracę i ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy jest w świetle art. 87 kp w związku z art. 505 pkt 4 kc niedopuszczalne. Byłby natomiast dopuszczalny zarzut potrącenia odszkodowania.

Przepis art. 498 § 1 kc wymienia następujące przesłanki potrącenia: obie wierzytelności muszą istnieć i dotyczyć tych samych osób, przedmiotem ich są pieniądze lub rzeczy tej samej jakości oznaczone tylko co do gatunku, wierzytelności są wymagalne i mogą być dochodzone przed sądem lub przed innym organem państwowym.

Mając na uwadze fakt, że powód w toku całego procesu konsekwentnie zaprzeczał, aby podpisał porozumienie z dnia 16 marca 2012 roku, a okoliczności podpisania tego porozumienia budzą bardzo duże wątpliwości, to Sąd zarzutu potrącenia nie uwzględnił. Ponadto można mieć bardzo duże wątpliwości, czy faktycznie wierzytelność pozwanej Spółki w stosunku do powoda ujęta w tym porozumieniu faktycznie istnieje. Wierzytelność ta miała wynikać z nierozliczonych wydatków i udzielonej powodowi pożyczki. Przede wszystkim niezrozumiałe jest jednak, z jakiego tytułu miałyby powstać aż tak duża kwota nierozliczonych wydatków powoda. Z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie wynika bowiem, że strony na bieżąco rozliczały się z poniesionych wydatków. Powód przedstawiał różne dokumenty potwierdzające to, że wydał otrzymane od pozwanego pracodawcy pieniądze na cele służbowe. Jeżeli pozwany pracodawca nie uznałby wydatków poniesionych przez powoda za wydatki służbowe czy też stwierdziłby, że powód nie przedstawił dokumentów potwierdzających poniesienie przez niego tych wydatków, to pracodawca nie powinien był mu wypłacać następnych zaliczek czy też zablokować dostęp do karty bankomatowej. W sprzeciwie od wyroku zaocznego pozwana Spółka podnosiła, że już od koniec III kwartału 2009 roku okazało się jednak, że zestawienie wydatków poniesionych przez powoda przy użyciu karty bankomatowej wykazuje wartości niższe aniżeli suma wypłat dokonanych z konta pozwanej na rzecz powoda. Pozwana udzieliła powodowi ustnego upomnienia i zobowiązała do rozliczenia pobranych kwot do końca II kwartału 2011 roku. Pomimo tego pozwany pracodawca jeszcze w styczniu 2012 roku wypłacał powodowi zaliczki na poczet wydatków służbowych. Pozwana Spółka nie złożyła przy tym żadnego dokumentu, z którego by wynikało, że w trakcie trwania stosunku pracy (np. w miesiącu listopadzie lub grudniu 2011 roku lub też styczniu 2012 roku) domagała się rozliczenia się przez powoda z pobranych zaliczek. Powód twierdził, że ze wszystkich wydatków się rozliczył, a porozumienie z dnia 16 marca 2012



roku zobaczył dopiero wtedy, gdy znalazło się ono w aktach sprawy. Z porozumienia tego wynika, że powód miał wpłacić na rzecz pozwanej Spółki kwotę 20.935,90 zł w terminie do dnia 15 października 2012 roku. Z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie nie wynika, aby kiedykolwiek pozwana Spółka dochodziła od powoda zapłaty tej kwoty. Na dowód tego, że powodowi zostały udzielone pożyczki na łączną kwotę 4.500 zł zostały złożone jedynie dowody przelewu, w którym jako tytuł płatności wskazano „pożyczka”. Powód zaprzeczył, aby kiedykolwiek pożyczał pieniądze od pozwanej Spółki. Podkreślić przy tym należy, że powód nie miał żadnego wpływu na to, jak został określony tytuł wpłaty w dokonywanym na jego rzecz przelewie. Pozwana Spółka nie przedłożyła zaś żadnej umowy pożyczki. Nie ma zatem – poza twierdzeniami strony pozwanej – żadnego dowodu potwierdzającego, że pożyczki zostały powodowi udzielone. Strona pozwana w ogóle nie określiła także, na jaki okres miały te pożyczki być udzielone.

Z opinii biegłego M. D. (2) wywołanej w sprawie Ds. 486/15/D wynika zaś, że nie jest możliwe ustalenie, czy podpisy złożone na porozumieniu z dnia 16 marca 2012 roku zostały złożone przed wypełnieniem treści tego dokumentu. Nie sposób też nie zwrócić uwagi na to, że strony spotkały się w dniu 10 marca 2012 roku i powód przekazał byłemu pracodawcy sprzęt w postaci : przecinarki do betonu, wykrywacza metali, drukarki, laptopa, telefonu komórkowego, ładowarki do telefonu, kluczyków do koparki, samochodu ciężarowego i osobowego, kluczy do biura. Ponadto powód zdał klucz do biura, pieczętką pracodawcy, dowód rejestracyjny przyczepki i kartę bankomatową. Na okoliczność tego przekazania został sporządzony protokół przekazania sprzętu, który został podpisany przez powoda A. J. (1) i P. P.. Jeżeli tego dnia powód rozliczał się ze wszystkiego sprzętu, jaki posiadał, to logiczne byłoby także, aby rozliczył się z wydatków, jeżeli takie nie były rozliczone. Jednak takiego rozliczenia nie ma.

Reasumując, należy stwierdzić, że strona pozwana w niniejszej sprawie nie wykazała, aby faktycznie jej wierzytelności w stosunku do powoda istniały. Ponadto, nie można nie zauważyć, że stanowisko zajmowane przez pozwaną Spółkę w wielu innych kwestiach było niekonsekwentne, np. co do wypłacenia powodowi wynagrodzenia, udzielenia urlopu. W świadectwie pracy wystawionym w dniu 9 lutego 2012 roku pracodawca np. stwierdził, że „uznaje należności ze stosunku pracy niewypłacone pracownikowi do dnia ustania stosunku pracy w kwocie 529,13 zł netto”. Nie wynika jednak z jakiego tytułu, ta kwota ma powodowi miała przysługiwać i jak została wyliczona. W świadectwie pracy pozwana Spółka także wskazała, że w roku 2012 roku powód miał wykorzystać 3 dni urlopu wypoczynkowego, w toku procesu twierdziła, że przez cały styczeń 2012 roku – do rozwiązania umowy o pracę - powód korzystał z urlopu wypoczynkowego. Następnie jednak P. P. podawał, że w styczniu 2012 roku powód był dwa dni w S. w związku z koniecznością usuwania usterek.

Mając na uwadze powyższe Sąd nie dał wiary twierdzeniom P. P. w kwestii, że powód podpisał porozumienie w dniu 16 marca 2012 roku.

Powód w pozwie domagał się zasądzenia na jego rzecz wynagrodzenia za miesiące listopad i grudzień 2011 roku oraz styczeń 2012 roku w wysokości wynikającej z umowy o pracę, tj. w wysokości „brutto”. W ocenie pozwanej Spółki należne powodowi wynagrodzenie (do wypłaty) za miesiąc listopad 2011 roku wynosiło 1.464,48 zł netto, za miesiąc grudzień 2011 roku 2.161,72 zł netto, a za miesiąc styczeń 2012 roku 1.564,57 zł netto (por. sprzeciw od wyroku zaocznego – k. 43).

Podkreślić należy, że wynagrodzenie za pracę, jako niezbędny element stosunku pracy (art. 22 § 1 Kodeksu pracy), jest pojęciem określonym przepisami prawa pracy. Z przepisów tych w sposób niewątpliwy wynika, że wynagrodzenie za pracę należy się pracownikowi, stanowiąc całość obejmującą także tę część, którą pracodawca może (ma obowiązek) potrącić (odliczyć). Nie można w ogóle konstruować takiej definicji wynagrodzenia za pracę, w której będzie się wyróżniać część wynagrodzenia za pracę należną pracownikowi (wynagrodzenie netto) i część, która pracownikowi nie przysługuje. Wynagrodzenie za pracę należy się pracownikowi w całości i takie wynagrodzenie wyznaczone jest przez treść stosunku pracy, a więc w takiej wysokości należy je zasądzać w sporze sądowym między stronami stosunku pracy. Pojęcie wynagrodzenia "brutto" w ogóle nie występuje w przepisach prawa pracy i ma raczej znaczenie potoczne. Prawo pracy posługuje się bowiem tylko pojęciem wynagrodzenia za pracę jako takiego. Potoczne znaczenie ma też pojęcie wynagrodzenia "netto", przez które należy rozumieć część wynagrodzenia za pracę wypłacaną pracownikowi, ale tylko wtedy, gdy pracodawca dokona stosownych odliczeń na podstawie innych przepisów prawa.

Jeżeli pracodawca wynagrodzenia za pracę nie wypłaci, to w ogóle nie można mówić o jakimkolwiek odliczeniu, a więc tym samym także o wypłacie części wynagrodzenia (nazywanej wynagrodzeniem netto). Powyższe stwierdzenia mają oparcie w art. 87 § 1 kp, według którego z wynagrodzenia za pracę - po odliczeniu zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych - podlegają potrąceniu określone należności.

Sąd, zasądzając wynagrodzenie za pracę, nie odlicza od tego wynagrodzenia zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz składek na ubezpieczenie społeczne ( por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 7 sierpnia 2001 roku, III ZP 13/2001, OSNP 2002/2/35).

Reasumując powyższe należy stwierdzić, że Sąd zasądzając na rzecz pracownika wynagrodzenie, ma obowiązek zasądzić na jego rzecz „wynagrodzenie brutto”, gdyż nie ma podstaw, aby Sąd odliczył od zasądzanego na rzecz pracownika wynagrodzenia składki na ubezpieczenie i zaliczkę na podatek dochodowy.

W uchwale z dnia 19 września 2002 roku (III PZP 18/02, OSNP 2003/9/214) Sąd Najwyższy wskazał, że odsetki z tytułu opóźnienia w wypłaceniu wynagrodzenia za pracę przysługują pracownikowi za okres opóźnienia także w części, w której pracodawca odprowadził składki na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne oraz zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych.

W aktach osobowych znajdują się karty wynagrodzeń powoda za rok 2011 i 2012. Z kart tych wynika, że za miesiąc listopad 2011 roku powodowi przysługiwało wynagrodzenie w wysokości 3.000 zł brutto, za miesiąc grudzień 2011 roku w wysokości 3.000 zł, a za miesiąc styczeń 2012 roku w wysokości 2.142,75 zł brutto. Prawdopodobnie jednak wyliczona kwota wynagrodzenia za miesiąc styczeń 2012 roku wynosi jednak 2.142,90 zł, a za miesiąc listopad 2011 roku – jak już podnoszono powyżej – powód otrzymał wynagrodzenie w wysokości 1.000 zł.

Mając na uwadze powyższe, Sąd uchylił wyrok zaoczny i zasądził od pozwanej Spółki na rzecz powoda kwoty : 2.000 zł, 3.000 zł i 2.142,90 zł z odsetkami od 11-go każdego następnego miesiąca, za który dane wynagrodzenie przysługiwało, gdyż zgodnie z art. 85 § 2 kp, wynagrodzenie na rzecz pracownika powinno być najpóźniej wypłacone do 10-go dnia każdego następnego miesiąca, za który to miesiąc dane wynagrodzenie przysługuje. Ponieważ powód domagał się zasądzenia odsetek od powyższych kwot wynagrodzeń od 10-go dnia każdego następnego miesiąca, to w tym zakresie powództwo zostało oddalone, gdyż pozwana Spółka 10-go dnia każdego następnego miesiąca nie pozostawała jeszcze w opóźnieniu w wypłacie na rzecz powoda wynagrodzenia.

Zgodnie z art. 55 § 1<sup>1</sup> kp, pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, gdy pracodawca dopuścił się wobec niego ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Możliwość rozwiązania stosunku pracy w sytuacji objętej hipotezą rozważanego przepisu stanowi więc sankcję kwalifikowanego naruszenia przez pracodawcę jego obowiązków, przy czym kwalifikowany charakter tego naruszenia polega na tym, że dotyczy ono podstawowych obowiązków i ma ciężki charakter. Dalszą sankcją wskazanego naruszenia obowiązków przez pracodawcę jest przysługujące pracownikowi w takim przypadku odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Z powołanego przepisu wynika, że w celu oceny zasadności rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia, w pierwszej kolejności należy rozstrzygnąć, czy pracodawca naruszył podstawowy obowiązek (obowiązki) wobec pracownika, dopiero pozytywna odpowiedź na to pytanie aktualizuje konieczność rozważenia, czy naruszenie to miało charakter ciężki (wyrok Sądu Najwyższego z 8 października 2009 roku, II PK 114/09, LEX nr 558297).

Nie ulega przy tym wątpliwości, że wypłacanie pracownikowi wynagrodzenia w terminie jest podstawowym obowiązkiem pracodawcy. Wynika to wprost z art. 22 kp, 86 § 1 kp i 94 pkt 5 kp.

Jednak nawet przyjęcie, że pracodawcy można przypisać obiektywną bezprawność (wynikającą z naruszenia obowiązków przewidzianych w wyżej przytoczonych przepisach), rodzi konieczność wyjaśnienia, czy zachodzi druga

przesłanka zasadności niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę przez pracownika, tj. czy naruszenie obowiązków przez pracodawcę miało ciężki charakter.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego prezentowane jest stanowisko, zgodnie z którym określenie "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków" w rozumieniu 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 (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 5 czerwca 2007 roku, III PK 17/07, LEX 551138; z 20 listopada 2008 roku, III UK 57/08, LEX nr 1102538; z 8 października 2009 roku, II PK 114/09, LEX 558297, z 10 listopada 2010 roku, I PK 83/10, LEX nr 737372.). Za takim rozumieniem tego określenia przemawia zdaniem Sądu Najwyższego to, że gdyby miało ono odnosić się wyłącznie do strony podmiotowej zachowania pracodawcy, to ustawodawca nie stosowałby określenia "ciężkie", lecz jednoznacznie wskazał na konieczność wystąpienia winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa.

Taka wykładnia rozważanego określenia ma także uzasadnienie w celu art. 55 § 1<sup>1</sup> kp, którym jest umożliwienie pracownikowi natychmiastowego rozwiązania stosunku pracy w sytuacjach, w których jest to usprawiedliwione rzeczywistym i poważnym naruszeniem lub zagrożeniem naruszenia jego istotnych interesów. W innych sytuacjach pracownik może korzystać ze "zwyczajnych" środków ochrony przed naruszeniem jego praw (wystąpić o zasądzenie niewypłaconego wynagrodzenia, wypowiedzieć umowę o pracę, zwrócić się do Państwowej Inspekcji Pracy). Dalszym argumentem za taką wykładnią jest dominująca interpretacja art. 52 § 1 kp, dotyczącego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę, według której zwrot "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków" odnosi się zarówno do kwalifikowanej winy, jak i do istotnego zagrożenia lub uszczerbku interesów pracodawcy spowodowanego tym naruszeniem (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 19 sierpnia 1999 roku, I PKN 188/99, OSNAPiUS 2000, Nr 22, poz. 818; z 20 marca 2007 roku, II PK 214/06, OSNP 2008, nr 9-10, poz. 121; z 9 lipca 2009 roku, II PK 46/09, LEX nr 533035). Skoro więc ustawodawca zastosował w art. 55 § 1<sup>1</sup> kp takie samo określenie sankcjonowanego zachowania pracodawcy, jak określenie w art. 52 § 1 kp zachowania pracownika, upoważniającego pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, to uzasadnione jest twierdzenie, że określenia te mają analogiczną (z uwzględnieniem różnic w konstruowaniu winy pracodawcy) treść. W pewnych sytuacjach zagrożenie istotnych interesów pracownika może wynikać z samych podmiotowych okoliczności naruszenia obowiązków, np. dużego nasilenia złej woli pracodawcy (osoby działającej za pracodawcę) umyślnie i uporczywie naruszającego prawa pracownika.

Sąd Najwyższy wskazywał, że oceniając "ciężkość" naruszenia przez pracodawcę obowiązku dokonania terminowej wypłaty wynagrodzenia na rzecz pracownika należy nie tylko zbadać, czy pracodawca dopuścił się naruszenia obowiązków wobec pracownika z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa, ale także stwierdzić, czy wypłacenie wynagrodzenia nieterminowe lub w niepełnej wysokości stanowiło realne zagrożenie albo uszczerbek dla istotnego interesu pracownika, w szczególności czy nie spowodowało ono uszczerbku dla koniecznego utrzymania pracownika i jego rodziny. Znaczenie dla takiej oceny może mieć wysokość zarobków pracownika, zajmowane przez niego stanowisko (pełniona funkcja), ewentualna odpowiedzialność samego pracownika za wywiązywanie się pracodawcy z obowiązków wobec pracowników albo wpływ na decyzje podejmowane przez pracodawcę (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 listopada 2010 roku, I PK 83/10, LEX nr 737372, z glosą R.Sadlika, Monitor Prawa Pracy 2011, nr 12, s. 667-669).

W kilku orzeczeniach Sąd Najwyższy zajął stanowisko w kwestii zasadności rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia przez pracownika z powodu nieterminowej wypłaty wynagrodzenia za pracę (por. wyroki z 4 kwietnia 2000 roku, I PKN 516/99, OSNAPiUS 2001, Nr 16, poz. 516 z glosą W. Cejsela, Monitor Prawniczy 2000, nr 11, s. 601; z 5 lipca 2005 roku, I PK 276/04, Wokanda 2006, Nr 2, poz. 23 i z 8 sierpnia 2006 r., I PK 54/06, OSNP 2007, nr 15-16, poz. 219), przy czym w sprawach tych pracodawca świadomie (a nawet złośliwie lub uporczywie) nie wypłacał w terminie wynagrodzeń w ogóle lub w pełnej wysokości. W wyroku z 4 kwietnia 2000 roku (I PKN 516/99), Sąd Najwyższy przyjął, że od obowiązku terminowego wypłacania wynagrodzeń za pracę nie zwalniają pracodawcy trudności w pozyskaniu odpowiednich środków finansowych, ponieważ obowiązkiem pracodawcy jest terminowe wypłacanie wynagrodzeń, a nie uzyskiwanie na nie środków finansowych. Z punktu widzenia treści

stosunku pracy (w tym zwłaszcza praw pracowniczych) jest całkowicie obojętne, z jakiego źródła pracodawca uzyskuje środki na wynagrodzenia. Jest to efekt podstawowej cechy tego stosunku prawnego, w którym pracodawca ponosi ryzyko prowadzonej działalności, które tym samym nie obciąża pracowników. Obowiązek pracodawcy polega więc na terminowym w wypłacaniu wynagrodzeń za pracę i w stosunku do takiego obowiązku należy odnosić jego winę.

W niniejszej sprawie bezsporne było to, że powód pismem z dnia 23 stycznia 2012 roku rozwiązał umowę o pracę łączącą go z pozwaną Spółką. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazał ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika poprzez niewypłacenie wynagrodzenia za grudzień 2011 roku, co powinno nastąpić 10 stycznia 2012 roku, niewypłacenie wynagrodzenia za listopad 2011 roku, co powinno nastąpić w dniu 10 grudnia 2011 roku oraz systematyczne niedotrzymywanie terminów wcześniejszych wypłat.

Z materiału zgromadzonego w sprawie wynika, że na dzień 23 stycznia 2012 roku, pozwana Spółka nie wypłacała powodowi wynagrodzenia pełnego wynagrodzenia za miesiąc listopad 2011 roku, jak też wynagrodzenia za grudzień 2011 roku. Na dzień 23 stycznia 2012 roku powód nie otrzymał zatem w całości wynagrodzenia za listopad i grudzień 2011 roku.

Zgodnie z art. 85 § 2 kp, wynagrodzenie płatne miesięcznie wypłaca się z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego.

Już mając na uwadze powyższe, uznać należy, że pozwana Spółka w sposób ciężki naruszała podstawowe obowiązki wobec pracownika. Podkreślić przy tym należy, że wynagrodzenie zasadnicze powoda wynosiło 3.000 zł brutto, a więc nie było zbyt wysokie, więc tym bardziej każdy dzień zwłoki w wypłacie należnego mu wynagrodzenia i to od listopada 2011 roku narażał go na niemożność realizowania własnych zobowiązań wynikających z życia codziennego.

Mając na uwadze powyższe należy uznać, że roszczenie powoda o odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> kp jest zasadne.

Z tych też względów Sąd zasądził od pozwanej Spółki na rzecz powoda tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> kp kwotę 9.000 zł. Odszkodowanie należne powodowi winno zatem wynosić tyle, ile wynagrodzenie za okres wypowiedzenia. Z uwagi na to, że powód był zatrudniony w pozwanej Spółce od dnia 16 sierpnia 2006 roku, to okres wypowiedzenia w jego przypadku wynosił 3 miesiące (art. 36 § 1 pkt 3 kp). Wynagrodzenie powoda wynosiło 3.000 zł, stąd też odszkodowanie winno wynosić trzykrotność tej kwoty tj. 9.000 zł.

Powód domagał się także zasądzenia na jego rzecz ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. Podkreślić przy tym należy, że prawo pracownika do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany w całości lub części urlop wypoczynkowy powstaje w dniu rozwiązania umowy o pracę - zdarzenia uniemożliwiającego realizację prawa do urlopu wypoczynkowego w naturze (art. 171 § 1 pkt 1 kp). W tym też dniu prawo do urlopu w naturze przekształca się w jego pieniężny ekwiwalent. Warunkiem wypłaty ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy jest zatem niewykorzystanie tego urlopu w naturze.

W sprzeciwie od wyroku zaocznego pozwana Spółka podnosiła, że powód w dniach od 2 do 5 lutego 2011 roku, a nadto w dniu 11 marca 2011 roku wykorzystał 3 dni urlopu wypoczynkowego. Zasadne było jedynie roszczenie o zapłatę ekwiwalentu za 23 dni urlopu niewykorzystanego w 2011 roku i 3 dni urlopu niewykorzystanego w 2012 roku. Pozwana podniosła jednak przy tym, że powód wykorzystał w całości przysługujący mu urlop wypoczynkowy za 2011 i 2012 rok. Powód w okresie od dnia 5 grudnia 2011 roku do dnia rozwiązania stosunku pracy nie świadczył żadnej pracy, bowiem wykorzystywał wówczas urlop wypoczynkowy. Pozwana wielokrotnie zwracała się do powoda o sporządzenie i złożenie oficjalnego wniosku urlopowego, lecz powód uchylał się od tej powinności. Gdyby jednak uznać, że powodowi ekwiwalent przysługuje, to za 2011 rok winien on wynosić 2.360,94 zł, a za 2012 rok 298,51 zł, gdyż pozwana musi odprowadzić od tych świadczeń należne składki i zaliczki na podatek dochodowy (por. sprzeciw od wyroku zaocznego – k. 44,45). Na rozprawie w dniu 27 maja 2014 roku P. P. natomiast wskazał, że powód korzystał

z urlopu wypoczynkowego w okresie od dnia 5 grudnia 2011 roku do dnia 2 stycznia 2012 roku, potem przez dzień lub dwa był w S., po czym pracy znowu nie świadczył (k. 509v).

Powód zaprzeczył, aby wykorzystywał urlop wypoczynkowy w okresie od dnia 5 grudnia 2011 roku do końca okresu zatrudnienia. Wskazał, że w tym czasie świadczył pracę w S. i zajmował się rozliczeniami (k.302). Pozwana Spółka na okoliczność faktu korzystania przez powoda z urlopu wypoczynkowego złożyła e-maila przesłanego przez P. P. do powoda A. J. (1) o następującej treści : „proszę o informacje do kiedy planuje Pan swój urlop?” (por. k. 327). Z tego e-maila wcale nie wynika, aby powód korzystał z urlopu wypoczynkowego. Jeżeli by faktycznie tak było, a powód nie złożyłby tylko wniosku (podania) o urlop, to w tej wiadomości P. P. powinien przypominać powodowi o obowiązku złożenia takiego wniosku (podania), a nie zwracać się z zapytaniem, do kiedy powód planuje wykorzystywanie urlopu wypoczynkowego. Także zeznania złożone przez świadka B. M., G. C., jak i treść pisma Burmistrza Miasta S. z dnia 11 grudnia 2013 roku potwierdzają, że powód pod koniec 2011 roku i na początku 2012 roku przyjeżdżał do S., w związku z nadzorowaniem usuwania usterek. Nie można przy tym nie zwrócić uwagi na to, że pozwana Spółka w sprzeczności od wyroku zaocznego (por. k. 46) podnosiła, że w dniu 9 stycznia 2012 roku powód otrzymał zaliczkę w kwocie 1.200 zł na wydatki służbowe, a w dniu 10 stycznia 2012 roku kolejne 2.000 zł na wydatki służbowe. Powód przyznał, że otrzymał zaliczkę w wysokości 1.200 zł na poczet wydatków służbowych, które ponosił w związku z pracą wykonywaną w S. (por. zeznania powoda – k. 96v). Gdyby powód w tym czasie pracy na rzecz pozwanej Spółki nie świadczył, tylko przebywał na urlopie wypoczynkowym, to pozwana Spółka nie miałaby podstaw do przekazywania mu środków na wydatki służbowe. Nie można przy tym nie zwrócić uwagi na zapis § 1 pkt 1 porozumienia z dnia 16 marca 2012 roku, w którym wskazano, że powodowi przysługuje wynagrodzenie za pracę w miesiącu listopadzie i grudniu 2011 oraz styczniu 2012 roku o łącznej wartości 5.190,77 zł i ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za rok 2011 i 2012 – 26 dni w kwocie 2.659,45. Sam pracodawca jest zatem niekonsekwentny w podawanych danych. Raz wskazuje, że powód od dnia 5 grudnia 2011 roku wykonuje pracę, za którą należy mu się wynagrodzenie, a za niewykorzystany urlop wypoczynkowy ekwiwalent, by następnie twierdzić, że powód urlop już wykorzystał, a za okres od 5 grudnia 2011 roku do 23 stycznia 2012 roku powodowi przysługuje wynagrodzenie „urlopowe”, a nie wynagrodzenie „za pracę”. Nie ulega przy tym wątpliwości, że autorem tego porozumienia był P. P. (sporne było bowiem tylko to, czy powód faktycznie podpisał to porozumienie, a nie kto sporządził to pismo). P. P. sam zatem w tym porozumieniu przyznał, że powód nie wykorzystał w roku 2011 i 2012 roku urlopu wypoczynkowego w łącznym wymiarze 26 dni. Tymczasem w sprzeczności od wyroku zaocznego, P. P. podnosił, że powód w okresie od dnia 5 grudnia 2011 roku do rozwiązania stosunku pracy, co nastąpiło w dniu 23 stycznia 2012 roku wykorzystywał przysługujący mu urlop wypoczynkowy, chociaż formalnie nie podpisał na ten okres wniosku urlopowego. Gdyby faktycznie tak było, to oznaczałoby, że powód wykorzystał w grudniu 2011 roku 19 dni urlopu wypoczynkowego i 16 dni w styczniu 2012 roku, czyli razem 35 dni urlopu wypoczynkowego. W tej sytuacji, strona pozwana w porozumieniu z dnia 16 marca 2012 roku nie wskazywałaby, że powód nie wykorzystał należnego mu urlopu wypoczynkowego i przysługuje mu prawo do ekwiwalentu, a za grudzień 2011 i styczeń 2012 roku wynagrodzenie za pracę.

Pozwana Spółka w sprzeczności od wyroku zaocznego także podnosiła, że w powód w roku 2011 roku wykorzystał 3 dni urlopu wypoczynkowego i w związku z tym za ten rok przysługuje mu ekwiwalent za 23 dni niewykorzystanego urlopu (a nie, jak powód wnioskował za 26 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego). W aktach osobowych powoda znajdują się kserokopie 2 wniosków urlopowych potwierdzonych za zgodność z oryginałem przez P. P. w dniu 23 października 2012 roku. Pierwszy wniosek miał być wystawiony w dniu 29 stycznia 2011 roku i miał dotyczyć urlopu wypoczynkowego w dniach od 31 stycznia do 4 lutego 2011 roku, tj. 5 dni urlopu. Drugi wniosek miał być wystawiony w dniu 9 marca 2011 roku i miał dotyczyć urlopu w dniu 11 marca 2011 roku. Zważywszy jednak należy, że powód zaprzeczył, aby w ogóle wykorzystywał urlop wypoczynkowy w 2011 roku (por. k. 947). Ponadto na tych wnioskach nie ma podpisu pracodawcy. Nie wynika z nich zatem wcale, że pracodawca powodowi – nawet jeżeli hipotetycznie uznać, że powód o urlop w/w dniach wnioskował – urlopu tego udzielił, skoro wnioski te nie zostały przez pracodawcę podpisane. Nie można też nie zwrócić uwagi na to, że pozwany pracodawca złożył odrębnie pisane przez powoda podania powoda o urlopy wypoczynkowe : z dnia 21 grudnia 2006 roku na okres od 22 grudnia 2006 roku do 5 stycznia 2007 roku wraz z adnotacją przedstawiciela pracodawcy o udzieleniu urlopu (k. 910), z dnia 23 listopada 2008 roku na dzień 23 listopada 2008 roku wraz z adnotacją przedstawiciela pracodawcy o udzieleniu tego urlopu (k. 905), z dnia 8 grudnia

2008 roku o urlop wypoczynkowy na dzień 11 grudnia 2006 roku wraz z adnotacją przedstawiciela pracodawcy o udzielenie tego urlopu (k. 921). Skoro zatem praktyką było, że powód pisał odręcznie podania o urlop wypoczynkowy, to dziwnym wydaje się fakt, że w aktach osobowych powoda takich podań nie ma, a są tylko te dwa (w kserokopiach) wypełnione wnioski urlopowe.

Nie można też tracić z pola widzenia okoliczności wskazywanych w sprzeciwie od wyroku zaocznego, jakoby powód miał w 2011 roku wykorzystać 3 dni urlopu wypoczynkowego, podczas gdy w tych wnioskach mowa jest o łącznie 6 dniach urlopu wypoczynkowego. Wobec tego uznać należy, że pozwany pracodawca nie udowodnił – a to na nim spoczywał ciężar dowodu zgodnie z art. 6 kc – że udzielił powodowi w roku 2011 urlopu wypoczynkowego w wymiarze 3 dni.

Z art. 155<sup>1</sup> § 1 kp wynika, że w roku kalendarzowym, w którym ustaje stosunek pracy z pracownikiem uprawnionym do kolejnego urlopu, pracownikowi przysługuje urlop:

1)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,

2)u kolejnego pracodawcy - w wymiarze:

a)proporcjonalnym do okresu pozostałego do końca danego roku kalendarzowego - w razie zatrudnienia na czas nie krótszy niż do końca danego roku kalendarzowego,

b)proporcjonalnym do okresu zatrudnienia w danym roku kalendarzowym - w razie zatrudnienia na czas krótszy niż do końca danego roku kalendarzowego, z zastrzeżeniem § 2.

Zgodnie z art. 155<sup>2a</sup> § 1 kp przy ustalaniu wymiaru urlopu na podstawie art. 155<sup>1</sup> i art. 155<sup>2</sup> kalendarzowy miesiąc pracy odpowiada 1/12 wymiaru urlopu przysługującego pracownikowi zgodnie z art. 154 § 1 i 2 kp. W myśl natomiast postanowień § 2 tego przepisu, niepełny miesiąc pracy zaokrąglą się w górę do pełnego miesiąca. Przy ustalaniu wymiaru urlopu na podstawie art. 155<sup>1</sup> i 155<sup>2</sup> kp, niepełny dzień urlopu zaokrąglą się w górę do pełnego dnia.

Mając na uwadze staż pracy powoda nie ulega wątpliwości, że w 2011 roku przysługiwał mu urlop wypoczynkowy w wymiarze 26 dni, a za rok 2012 w wymiarze 3 dni (z uwagi na to, że powód pracował do dnia 23 stycznia 2012 roku i treść art. 155<sup>1</sup> i 155<sup>2</sup> kp).

Zgodnie z § 18 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 roku w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop ( Dz. U Nr 2, poz. 14 ze zm.) ekwiwalent za niewykorzystany przez pracownika urlop wypoczynkowy oblicza się:

1)dzieląc sumę miesięcznych wynagrodzeń ustalonych na podstawie § 15-17 przez współczynnik, o którym mowa w § 19, a następnie,

2)dzieląc tak otrzymany ekwiwalent za jeden dzień urlopu przez liczbę odpowiadającą dobowej normie czasu pracy obowiązującej pracownika, a następnie,

3)mnożąc tak otrzymany ekwiwalent za jedną godzinę urlopu przez liczbę godzin niewykorzystanego przez pracownika urlopu wypoczynkowego.

W § 19 ust. 1 cyt. rozporządzenia wskazano, że współczynnik służący do ustalenia ekwiwalentu za 1 dzień urlopu ustala się odrębnie w każdym roku kalendarzowym i stosuje przy obliczaniu ekwiwalentu, do którego pracownik nabył prawo w ciągu tego roku kalendarzowego. W ust. 2 § 19 podniesiono natomiast, że współczynnik ustala się, odejmując od

liczby dni w danym roku kalendarzowym łączną liczbę przypadających w tym roku niedziel, świąt oraz dni wolnych od pracy wynikających z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, a otrzymany wynik dzieli się przez 12.

Miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 3.000 zł. Dzielać to wynagrodzenie przez współczynnik, który w 2012 roku wynosił 21, to otrzymujemy kwotę 142,86 zł (tj. ekwiwalent za 1 dzień urlopu). 29 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego (tj. 26 dni za rok 2011 i 3 dni za rok 2012) należy przemnożyć zatem przez kwotę 142,86 zł, co daje kwotę 4.142,94 zł. Powód domagał się zasądzenia od pozwanej Spółki ekwiwalentu w tej właśnie wysokości.

Mając na uwadze powyższe Sąd zasądził od pozwanej Spółki na rzecz powoda kwotę 4.142,94 zł tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.

Do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda został nadany na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 kpc rygor natychmiastowej wykonalności.

Pozwana Spółka jako strona przegrywająca proces na podstawie art. 98 § 1 i 3 kpc i 99 kpc winna zwrócić powodowi koszty procesu (powództwo zostało bowiem uwzględnione w całości, tylko zostały jedynie zasądzone odsetki nie od dat wskazanych przez powoda, ale odsetek nie wlicza się do wartości przedmiotu sporu). W niniejszej sprawie, powód domagał się zasądzenia na swoją rzecz kwoty 20.285,84 zł. Mając na uwadze wartość przedmiotu sporu i treść § 11 ust. 1 pkt. 2 w zw. z § 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku (Dz. U. 2002, Nr 163, poz. 1349, w wersji obowiązującej w dacie wniesienia pozwu) w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenie przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu, tj. minimalne wynagrodzenie pełnomocnika w niniejszej sprawie winno wynosić 1.800 zł. Z uwagi jednak na to, że powód domagał się zasądzenia na swoją rzecz – oprócz wynagrodzenia za pracę i ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy – także odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę, a nakład pracy pełnomocnika powoda w niniejszej sprawie był duży, to Sąd postanowił dodatkowo za prowadzenie sprawy o odszkodowanie podwyższyć to wynagrodzenie o kwotę wynikającą z § 11 ust. 1 pkt. 1 cyt. rozporządzenia, tj. o 60 zł.

Mając na uwadze powyższe Sąd zasądził od pozwanej Spółki na rzecz powoda kwotę 1.860 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Mając na uwadze aktualną sytuację finansową Spółki – dla której został wyznaczony tymczasowy nadzorca sądowy – poniesione w sprawie wydatki i nieuiszczoną opłatę od pozwu przejęto na rachunek Skarbu Państwa.

Z tych też względów i na mocy powołanych powyżej przepisów Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.