

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 listopada 2019 roku.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący sędzia Przemysław Chrzanowski

Protokolant starszy protokolant sądowy Patrycja Wielgus

po rozpoznaniu w dniu 28 października 2019 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództw D. B., M. K., M. P., W. S. (1), A. T., T. W. (1)

przeciwko W. N.

o odszkodowanie, wynagrodzenie, sprostowanie świadectwa pracy

1. zasądza od W. N. na rzecz D. B. następujące kwoty:

a. 3.693,16 zł (trzy tysiące sześćset dziewięćdziesiąt trzy złote szesnaście groszy) brutto wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 lutego 2019 roku do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za styczeń 2019 roku,

b. 3.349,30 zł (trzy tysiące trzysta czterdzieści dziewięć złotych trzydzieści groszy) brutto wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 marca 2019 roku do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za luty 2019 roku,

c. 10.563,66 zł (dziesięć tysięcy pięćset sześćdziesiąt trzy złote sześćdziesiąt sześć groszy) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 5 marca 2019 roku do dnia zapłaty tytułem odszkodowania;

2. zasądza od W. N. na rzecz M. K. następujące kwoty:

a. 3.432 zł (trzy tysiące czterysta trzydzieści dwa złote) brutto wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 lutego 2019 roku do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za styczeń 2019 roku,

b. 3.120 zł (trzy tysiące sto dwadzieścia złotych) brutto wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 marca 2019 roku do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za luty 2019 roku,

c. 9.828 zł (dziewięć tysięcy osiemset dwadzieścia osiem złotych) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 5 marca 2019 roku do dnia zapłaty tytułem odszkodowania,

d. 2.700 zł (dwa tysiące siedemset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

3. zasądza od W. N. na rzecz M. P. następujące kwoty:

a. 6.000 zł (sześć tysięcy złotych) brutto wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 lutego 2019 roku do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za styczeń 2019 roku,

b. 6.000 zł (sześć tysięcy złotych) brutto wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 marca 2019 roku do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za luty 2019 roku,

c. 6.000 zł (sześć tysięcy złotych) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 5 marca 2019 roku do dnia zapłaty tytułem odszkodowania,

d. 2.700 zł (dwa tysiące siedemset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

4. zasądza od W. N. na rzecz W. S. (1) następujące kwoty:

a. 8.515,83 zł (osiem tysięcy pięćset piętnaście złotych osiemdziesiąt trzy grosze) brutto wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 lutego 2019 roku do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za styczeń 2019 roku,

b. 8.515,83 zł (osiem tysięcy pięćset piętnaście złotych osiemdziesiąt trzy grosze) brutto wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 marca 2019 roku do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za luty 2019 roku,

c. 25.547,49 zł (dwadzieścia pięć tysięcy pięćset czterdzieści siedem złotych czterdzieści dziewięć groszy) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 5 marca 2019 roku do dnia zapłaty tytułem odszkodowania,

d. 2.820 zł (dwa tysiące osiemset dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

5. zasądza od W. N. na rzecz A. T. kwotę 6.216 zł (sześć tysięcy dwieście szesnaście złotych) brutto wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 marca 2019 roku do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za styczeń i luty 2019 roku;

6. nakazuje W. N. sprostować świadectwo pracy wydane W. S. (1) w ten sposób, że należy wpisać w świadectwie pracy, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia z winy pracodawcy na podstawie art. 55 § 1¹ Kodeksu pracy oraz, że pracownik nie korzystał z urlopu za 2019 rok i za 6 dni należnego mu urlopu w 2019 roku przysługuje pracownikowi ekwiwalent pieniężny;

7. nakazuje W. N. sprostować świadectwo pracy wydane A. T. w ten sposób, że należy wpisać w świadectwie pracy, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia z winy pracodawcy na podstawie art. 55 § 1¹ Kodeksu pracy;

8. nakazuje W. N. sprostować świadectwo pracy wydane T. W. (1) w ten sposób, że należy wpisać w świadectwie pracy, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia z winy pracodawcy na podstawie art. 55 § 1¹ Kodeksu pracy oraz, że pracownik nie wykorzystał 3 dni urlopu za 2018 rok i 5 dni urlopu za 2019 rok;

9. nakazuje pobrać od W. N. na rzecz Skarbu Państwa – konto bankowe Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie kwotę 5.040 zł (pięć tysięcy czterdzieści złotych) tytułem kosztów sądowych;

10. nadaje wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności:

a. w punkcie 1 do kwoty 3.349,30 zł (trzy tysiące trzysta czterdzieści dziewięć złotych trzydzieści groszy),

b. w punkcie 2 do kwoty 3.120 zł (trzy tysiące sto dwadzieścia złotych),

c. w punkcie 3 do kwoty 6.000 zł (sześć tysięcy złotych),

d. w punkcie 4 do kwoty 8.515,83 zł (osiem tysięcy pięćset piętnaście złotych osiemdziesiąt trzy grosze),

e. w punkcie 5 do kwoty 3.108 zł (trzy tysiące sto osiem złotych).

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 14 marca 2019 roku (data nadania) W. S. (1) wniósł o zasądzenie od pozwanego W. N. zaległego wynagrodzenia za dwa miesiące w wysokości 17,031,66 zł brutto wraz z należnymi odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od kwot: 8.515,83 zł od dnia 10 lutego 2019 roku do dnia zapłaty, 8.515,83 zł od dnia 10 marca 2019 roku do dnia zapłaty. Wniósł również o zasądzenie odszkodowania w wysokości 25.547,49 zł tytułem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy wraz ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia następującego po rozwiązaniu stosunku pracy, tj. 5 marca 2019 roku do dnia zapłaty. Ponadto wniósł o zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu W. S. (1) wskazał, że pozwany pracodawca nie wypłacił powodowi należnego wynagrodzenia za styczeń i luty 2019 roku. Ponadto powód, jak również inni pracownicy w dniu 4 marca 2019 roku rozwiązali z pozwanym stosunek pracy z powodu ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku pracodawcy, polegającego na niewypłacaniu wynagrodzenia w umówionych terminach i kwotach.

(pozew – k. 1-4)

Sąd w dniu 22 marca 2019 roku wydał nakaz zapłaty w postępowaniu upominawczym, w którym w całości uwzględnił roszczenia powoda W. S. (1) przeciwko W. N..

(nakaz zapłaty – k. 16)

Od powyższego nakazu zapłaty pozwany W. N. wniósł sprzeciw, zaskarżając nakaz zapłaty w całości oraz wnosząc o oddalenie powództwa. W uzasadnieniu pozwany nie zakwestionował, że należne powodowi wynagrodzenie za styczeń i luty 2019 roku nie zostało wypłacone. Podniósł, że brak wypłaty był skutkiem zajęcia środków pieniężnych na wynagrodzenia przez Komornika Sądowego przy Sądzie Rejonowym dla Warszawy Pragi-Południe T. L. w postępowaniu o sygn. akt (...). W dniu 21 marca 2019 pozwany złożył do Komornika wnioski o zwolnienie spod egzekucji środków pieniężnych m.in. na wynagrodzenia pracowników.

(sprzeciw – k. 23-23verte)

Pozwem z dnia 19 kwietnia (data wniesienia) W. S. (1) wniósł o sprostowanie świadectwa pracy wydanego przez W. N. w dniu 7 marca 2019 roku poprzez wskazanie w pkt 3 lit. a prawidłowej przyczyny rozwiązania umowy o pracę, tj. że umowa o pracę została rozwiązana przez pracownika z winy pracodawcy w trybie art. 55 § 1¹ k.p. oraz wskazanie w pkt 5 ppkt 1, że pracownik nie korzystał z urlopu w 2019 roku i za 6 dni należnego urlopu w 2019 roku przysługuje mu ekwiwalent pieniężny. Ponadto wniósł o zasądzenie kosztów procesu również w zakresie tego powództwa.

(pozew – k. 1 – 2 a.s. VI P 210/19)

Pozwany wniósł o oddalenie ww. powództwa w zakresie żądania sprostowania świadectwa pracy przez W. S. (1) wskazując na jego bezzasadność.

(odpowiedź na pozew – k. 52-53)

Pozwem z dnia 26 marca 2019 roku (data nadania) D. B. wniósł o zasądzenie od pozwanego W. N. zaległego wynagrodzenia za dwa miesiące w wysokości 7.042,46 zł brutto wraz z należnymi odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od kwot: 3.693,16 zł od dnia 10 lutego 2019 roku do dnia zapłaty, 3.349,30 zł od dnia 10 marca 2019 roku do dnia zapłaty. Wniósł również o zasądzenie odszkodowania w wysokości 10.563,66 zł tytułem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy wraz ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia następującego po rozwiązaniu stosunku pracy, tj. 5 marca 2019 roku do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu D. B. wskazał, że pozwany pracodawca nie wypłacił powodowi należnego wynagrodzenia za styczeń i luty 2019 roku. Ponadto powód, jak również inni pracownicy w dniu 4 marca 2019 roku rozwiązali z pozwanym stosunek pracy z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy polegającego na niewypłacaniu wynagrodzenia w umówionych terminach i kwotach. Wskazał, że odszkodowanie zostało wyliczone przez pomnożenie średniomiesięcznego czasu pracy - 21 dni roboczych x 8 godzin x 15 zł netto, co daje łącznie 3.521,22 zł brutto.

(pozew – k. 1-4 a.s. VI P 211/19)

Sąd w dniu 29 marca 2019 roku wydał nakaz zapłaty w postępowaniu upominawczym, w którym w całości uwzględnił roszczenia powoda D. B. przeciwko W. N..

(nakaz zapłaty – k. 11 a.s. VI P 211/19)

Od powyższego nakazu zapłaty pozwany wniósł sprzeciw zaskarżając go w całości oraz wnosząc o oddalenie powództwa. W uzasadnieniu pozwany nie zakwestionował, że należne powodowi wynagrodzenie za styczeń i luty 2019 roku nie zostało wypłacone. Podniósł, że brak wypłaty był skutkiem zajęcia środków pieniężnych na wynagrodzenia przez Komornika Sądowego przy Sądzie Rejonowym dla Warszawy Pragi-Południe T. L. w postępowaniu o sygn. akt (...). W dniu 21 marca 2019 pozwany złożył do Komornika wnioski o zwolnienie spod egzekucji środków pieniężnych m.in. na wynagrodzenia pracowników.

(sprzeciw – k. 20-20verte a.s. VI 211/19)

Pozwem z dnia 25 marca 2019 roku (data nadania) M. P. wniósł o zasądzenie od pozwanego W. N. zaległego wynagrodzenia za dwa miesiące w wysokości 12.000 brutto wraz z należnymi odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od kwot: 6.000 zł od dnia 10 lutego 2019 roku do dnia zapłaty, 6.000 zł od dnia 10 marca 2019 roku do dnia zapłaty. Wniósł również o zasądzenie odszkodowania w wysokości 6.000 zł tytułem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy wraz ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia następującego po rozwiązaniu stosunku pracy, tj. 5 marca 2019 roku do dnia zapłaty. Ponadto wniósł o zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu wskazał, że pozwany pracodawca nie wypłacił powodowi należnego wynagrodzenia za styczeń i luty 2019 roku. Ponadto powód, jak również inni pracownicy w dniu 4 marca 2019 roku rozwiązali z pozwanym stosunek pracy z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy polegającego na niewypłacaniu wynagrodzenia w umówionych terminach i kwotach.

(pozew – k. 1-2verte a.s. VI P 212/19)

Sąd w dniu 29 marca 2019 roku wydał nakaz zapłaty w postępowaniu upominawczym, w którym w całości uwzględnił roszczenia powoda M. P. przeciwko W. N..

(nakaz zapłaty – k. 9 a.s. VI P 212/19)

Od powyższego nakazu zapłaty pozwany wniósł sprzeciw zaskarżając nakaz zapłaty w całości oraz wnosząc o oddalenie powództwa. W uzasadnieniu pozwany nie zakwestionował, że należne powodowi wynagrodzenie za styczeń i luty 2019 roku nie zostało wypłacone. Podniósł, że brak wypłaty był skutkiem zajęcia środków pieniężnych na wynagrodzenia przez Komornika Sądowego przy Sądzie Rejonowym dla Warszawy Pragi-Południe T. L. w postępowaniu o sygn. akt (...). W dniu 21 marca 2019 pozwany złożył do Komornika wnioski o zwolnienie spod egzekucji środków pieniężnych m.in. na wynagrodzenia pracowników.

(sprzeciw – k. 17-17verte a.s. VI 212/19)

Pozwem z dnia 22 marca 2019 roku (data nadania) M. K. wniósł o zasądzenie od pozwanego W. N. zaległego wynagrodzenia za dwa miesiące w wysokości 6.552 brutto wraz z należnymi odsetkami ustawowymi za opóźnienie

liczonymi od kwot: 3.432 zł od dnia 10 lutego 2019 roku do dnia zapłaty, 3.120 zł od dnia 10 marca 2019 roku do dnia zapłaty. Wniósł również o zasądzenie odszkodowania w wysokości 9.828 zł tytułem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy wraz ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia następującego po rozwiązaniu stosunku pracy, tj. 5 marca 2019 roku do dnia zapłaty. Ponadto wniósł o zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu wskazał, że pozwany pracodawca nie wypłacił powodowi należnego wynagrodzenia za styczeń i luty 2019 roku. Ponadto powód, jak również inni pracownicy w dniu 4 marca 2019 roku rozwiązali z pozwanym stosunek pracy z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy polegającego na niewypłacaniu wynagrodzenia w umówionych terminach i kwotach.

(pozew – k. 1-3 a.s. VI P 213/19)

Sąd w dniu 29 marca 2019 roku wydał nakaz zapłaty w postępowaniu upominawczym, w którym w całości uwzględnił roszczenia powoda M. K. przeciwko W. N..

(nakaz zapłaty – k. 11 a.s. VI P 213/19)

Od powyższego nakazu zapłaty pozwany W. N. wniósł sprzeciw zaskarżając nakaz w całości oraz wnosząc o oddalenie powództwa. W uzasadnieniu pozwany nie zakwestionował, że należne powodowi wynagrodzenie za styczeń i luty 2019 roku nie zostało wypłacone. Podniósł, że brak wypłaty był skutkiem zajęcia środków pieniężnych na wynagrodzenia przez Komornika Sądowego przy Sądzie Rejonowym dla Warszawy Pragi-Południe T. L. w postępowaniu o sygn. akt (...). W dniu 21 marca 2019 pozwany złożył do Komornika wnioski o zwolnienie spod egzekucji środków pieniężnych m.in. na wynagrodzenia pracowników.

(sprzeciw – k. 18-18verte a.s. VI 213/19)

Pozwem z dnia 20 maja 2019 roku powód A. T. wniósł o zasądzenie od W. N. kwoty 6.216,00 zł brutto wraz z odsetkami ustawowymi liczoną od dnia 10 marca 2019 roku do dnia zapłaty z tytułu niewypłaconego wynagrodzenia za styczeń oraz luty 2019 roku. W uzasadnieniu powód podniósł, że pomimo pisemnego wezwania do zapłaty pozwany nie uregulował wynagrodzenia za oba miesiące.

(pozew – k. 1-2 a.s. VI P 261/19)

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu podał, że w spornym okresie pracodawca prowadził działalność gospodarczą w ograniczonym zakresie. Pozwany zakwestionował, że powód wykonywał pracę w wymiarze uprawniającym go do żądania wynagrodzenia w kwocie wskazanej w pozwie.

(odpowiedź na pozew – k. 132-132 verte)

Pozwem z dnia 3 kwietnia 2019 roku (data nadania) A. T. wniósł o sprostowanie świadectwa pracy z dnia 27 marca 2019 roku wystawionego przez pozwanego pracodawcę W. N.. Wskazał, że wnosi o sprostowanie świadectwa pracy poprzez wpisanie w pkt 3a sformułowania, że umowa o pracę została rozwiązana przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia art. 30 § 1 pkt 3 kodeksu pracy w związku z art. 55 § 1¹ k.p.

(pozew – k. 1-2 a.s. VI P 196/19)

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa A. T. w zakresie żądania sprostowania świadectwa pracy wskazując na prawidłowość wystawionego świadectwa pracy i wskazanie właściwego trybu rozwiązania stosunku pracy.

(odpowiedź na pozew – k. 12-13 a.s. VI P 196/19)

Pozwem z dnia 18 marca 2019 roku (data wniesienia) powód T. W. (1) wniósł o sprostowanie świadectwa pracy wystawionego przez pozwanego W. N. w dniu 6 marca 2019 roku doręczonego 14 marca 2019 roku poprzez zamieszczenie informacji, że stosunek pracy łączący powoda z pozwanym uległ rozwiązaniu na skutek oświadczenia

woli powoda o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1¹ kodeksu pracy oraz zmianę informacji dotyczącej niewykorzystanego urlopu poprzez wskazanie 3 dni niewykorzystanego urlopu za 2018 rok oraz 5 dni niewykorzystanego urlopu za 2019 roku.

(pozew – k. 1-1verte a.s. VI P 155/19)

Pozwany wniósł o oddalenie ww. powództwa w zakresie żądania sprostowania świadectwa pracy wskazując na prawidłowość wystawionego świadectwa pracy i odzwierciedlenie właściwego trybu rozwiązania stosunku pracy.

(odpowiedź na pozew – k. 10-12 a.s. VI P 155/19)

Powyższe sprawy na mocy odpowiednich zarządzeń Sądu zostały połączone do wspólnego rozpoznania. Ostatecznie strony wywodziły i wnosiły jak w pismach procesowych składanych w toku postępowania.

Sąd ustalił, co następuje:

Powód W. S. (1) był zatrudniony u pozwanego W. N. od 30 marca 2013 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku kierownika zakładu w pełnym wymiarze czasu pracy. Wysokość wynagrodzenia za pracę powoda była kilkukrotnie zmieniana aneksami do umowy o pracę. Wcześniej powód był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony (okres próbny) od 10 stycznia 2011 roku i na czas określony od 31 marca 2011 roku. Od 1 czerwca 2018 roku wynagrodzenie za pracę wynosiło miesięcznie 6.000 zł netto.

Pismem z dnia 4 marca 2019 roku powód złożył pozwanemu oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika polegającego na niewypłaceniu wynagrodzenia za styczeń 2019 roku z terminem płatności do 10 lutego 2019 roku. Pozwany odmówił przyjęcia oświadczenia.

(umowa o pracę – k.5; aneksy – k. 6-8; rozwiązanie umowy o pracę – k. 9; oświadczenie – k. 10; umowy o pracę – k.54-54verte)

W dniu 7 marca 2019 roku pozwany W. N. wystawił W. S. (1) świadectwo pracy, w którym wskazał w pkt 3 lit. a, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia z art. 30 § 1 punkt 3 Kodeksu pracy oraz w pkt 5 ppkt 1, że pracownik wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze 1 dnia.

Pismem z dnia 21 marca 2019 roku (nadanym 29 marca 2019 roku) powód W. S. (1) wezwał pozwanego W. N. do sprostowania świadectwa pracy poprzez wskazanie prawidłowej przyczyny rozwiązania umowy o pracę oraz wskazania, że nie korzystał w 2019 roku z urlopu wypoczynkowego i za 6 dni należny jest mu urlop za 2019 rok. Podkreślił, że posiadał zaległy urlop za 2018 rok w liczbie 26 dni, a w 2019 roku wykorzystał 1 dzień zaległego urlopu za 2017 rok. Pozwany pracodawca odmówił sprostowania świadectwa pracy w sposób wskazany przez powoda.

(świadectwo pracy – k. 5-6 a.s. VI P 210/19; wniosek o sprostowanie świadectwa pracy – k. 7 a.s. VI P 210/19; pismo – k. 8-8verte a.s. VI P 210/19)

Powód D. B. był zatrudniony u pozwanego W. N. na stanowisku ślusarza montażysty od 31 grudnia 2012 roku w pełnym wymiarze czasu pracy (jeden etat). Od 30 grudnia 2014 roku był zatrudniony na czas nieokreślony. Wynagrodzenie za pracę stopniowo ulegało zwiększeniu z kwoty 10 zł za godzinę płatnego do 10 dnia miesiąca za miesiąc poprzedni. Od 1 stycznia 2019 roku wynagrodzenie za pracę wzrosło, gdyż stawka godzinowa powoda wynosiła 15 zł.

Pismem z dnia 4 marca 2019 roku powód złożył pozwanemu oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika polegającego na niewypłaceniu wynagrodzenia za styczeń 2019 roku z terminem płatności do 10 lutego 2019 roku. Pozwany odmówił przyjęcia oświadczenia.

(umowa o pracę – k. 5 a.s. VI P 211/19; aneksy – k. 6 a.s. VI P 211/19; rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia – k. 7 a.s. VI P 211/19; oświadczenie – k. 8 a.s. VI P 211/19; umowa o pracę – k. 114verte)

Powód M. P. był zatrudniony u pozwanego W. N. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 21 października 2016 roku na stanowisku doradcy handlowo-technicznego w pełnym wymiarze czasu pracy. Wynagrodzenie powoda od 1 stycznia 2019 roku wynosiło 6.000 zł brutto.

Pismem z dnia 4 marca 2019 roku powód złożył pozwanemu oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika polegającego na niewypłaceniu wynagrodzenia za styczeń 2019 roku z terminem płatności do 10 lutego 2019 roku. Pozwany odmówił przyjęcia oświadczenia.

(umowa o pracę – k. 3 a.s. VI P 212/19; aneks – k. 4 a.s. VI P 212/19; rozwiązanie umowy o pracę – k. 6verte a.s. VI P 212/19; oświadczenie – k. 7 a.s. VI P 212/19)

Powód M. K. był zatrudniony u pozwanego W. N. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 16 maja 2007 roku na stanowisku ślusarza w pełnym wymiarze czasu pracy. Od 30 grudnia 2007 roku powód został zatrudniony na czas nieokreślony. Wynagrodzenie powoda od 1 stycznia 2019 roku wynosiło 19,50 zł i zostało wyrażone jako stawka godzinowa.

Pismem z dnia 4 marca 2019 roku powód złożył pozwanemu oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika polegającego na niewypłaceniu wynagrodzenia za styczeń 2019 roku z terminem płatności do 10 lutego 2019 roku. Pozwany odmówił przyjęcia oświadczenia.

(umowa o pracę – k. 4-5 a.s. VI P 213/19; aneks – k. 6 a.s. VI P 213/19; rozwiązanie umowy o pracę – k. 7 a.s. VI P 213/19; oświadczenie – k. 8 a.s. VI P 213/19; umowa o pracę – k. 88)

Powód A. T. był zatrudniony u pozwanego od 30 kwietnia 2013 roku. Najpierw na podstawie umowy na czas określony, a od 28 kwietnia 2017 roku na podstawie umowy na czas nieokreślony na stanowisku ślusarza montażysty w pełnym wymiarze czasu pracy. Od 1 stycznia 2019 roku wynagrodzenie za pracę określono stawką godzinową i wynosiła ona 18,50 zł.

Pismem z dnia 4 marca 2019 roku powód złożył pozwanemu oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika polegającego na niewypłaceniu wynagrodzenia za styczeń 2019 roku z terminem płatności do 10 lutego 2019 roku. Pozwany odmówił przyjęcia oświadczenia.

(umowy o pracę – k. 3-4verte a.s. VI P 261/19; aneks – k. 5 a.s. VI P 261/19; wezwanie do zapłaty – k. 7 a.s. VI P 261/19; rozwiązanie umowy o pracę – k. 3 a.s. VI P 196/19)

Pozwany w dniu 7 marca 2019 roku wystawił powodowi A. T. świadectwo pracy, w którym w pkt 3 lit. a wskazał, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę przez oświadczenie jednej strony bez zachowania okresu wypowiedzenia art. 30 § 1 pkt 3 kodeksu pracy.

Pismem z dnia 15 marca 2019 roku powód wezwał pozwanego do sprostowania świadectwa pracy doręczonego 14 marca 2019 roku, w ten sposób, że w pkt 3a zamiast treści „rozwiązania umowy o pracę przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia art. 30 § 1 pkt 3 k.p.” zamieścić treść „rozwiązania umowy o pracę z winy pracodawcy bez zachowania okresu wypowiedzenia art. 30 § 1 pkt 3 k.p. w związku z art. 55 § 1¹ k.p.”.

Pozwany odmówił sprostowania świadectwa pracy zgodnie z wnioskiem powoda A. T..

(świadczenie pracy – k. 5-5verte a.s. VI P 196/19; wniosek – k. 6 a.s. VI P 196/19; pismo z dnia 27 marca 2019 roku – k. 7-7verte a.s. VI P 196/19)

Powód T. W. (1) był zatrudniony u W. N. od 3 sierpnia 2015 roku do 4 marca 2019 roku na pełen etat na podstawie umowy o pracę na stanowisku doradcy techniczno-handlowego.

Pismem z dnia 4 marca 2019 roku powód złożył pozwanemu oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika polegającego na niewypłaceniu wynagrodzenia od 1 stycznia 2019 roku. Pozwany odmówił przyjęcia oświadczenia.

W świadectwie pracy wystawionym przez pozwanego powodowi w dniu 6 marca 2019 roku w pkt 4 lit a pozwany wskazał, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia art. 30 § 1 pkt 3 kodeksu pracy. W pkt 6 ppkt 1 pozwany wskazał, że powód wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze 1 dnia urlopu w 2019 roku.

(świadczenie pracy k. 4-5 a.s. VI P 155/19; rozwiązanie umowy o pracę – k. 2 a.s. VI P 155/19; umowy o pracę – k. 17-18; aneks – k. 19)

Pracodawca W. N. nie wypłacił powodowi wynagrodzeń za styczeń i luty 2019 roku.

(zeznania powodów D. B., M. K., M. P., W. S. (1), A. T. i T. W. (1) na rozprawie w dniu 28 października 2019 roku - k. 150verte – 151; zeznania pozwanego W. N. na rozprawie w dniu 28 października 2019 roku – k. 151verte)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dowodów z dokumentów zgromadzonych w aktach niniejszego postępowania oraz spraw które zostały połączone do wspólnego prowadzenia i rozpoznania. Autentyczność dokumentów złożonych do akt niniejszej sprawy oraz akt spraw o sygn. VI P 210/19, VI P 155/19, VI P 196/19, VI P 261/19, VI P 213/19, VI P 212/19, VI P 211/19 oraz załączonych VI Np 37/19 nie budziła wątpliwości Sądu.

Sąd dał wiarę w całości zeznaniom powodów: D. B., M. K., M. P., W. S. (1), A. T. oraz T. W. (1). Zeznania pozostawały spójne, logiczne, korespondowały ze sobą. Sąd nie znalazł podstaw aby odmówić im wiary mając na względzie fakt, że pozwany nie przedstawił i nie udowodnił innej wersji zdarzeń oraz stanu faktycznego niż powodowie w zakresie żądania wynagrodzenia za pracę za styczeń i luty 2019 roku. Zeznaniom pozwanego W. N. Sąd dał wiarę w zakresie tego, że nie wypłacił powodowi całego wynagrodzenia za pracę za miesiące styczeń i luty 2019 roku. Nie są wiarygodne natomiast zeznania pozwanego w tym zakresie w jakim twierdził, że w lutym 2019 roku wystąpił do Komornika Sądowego celem zwolnienia zajętych kwot. Pozwany w toku postępowania w każdym ze sprzeciwów lub odpowiedzi na pozew podnosił tę okoliczność, jednak nie przedłożył w tym zakresie żadnego dowodu w postaci dokumentu. Natomiast pismo z daty 21 marca 2019 roku, w którym wystąpił do Komornika Sądowego T. L., było wniesione w dniu 22 marca 2019 roku i dotyczyło innego postępowania egzekucyjnego niż pozwany powoływał w sprzeciwach od nakazu zapłaty. Sąd również nie dał wiary pozwanemu, że wypłacał powodowi wynagrodzenie za pracę w części w miesiącach styczniu i lutym 2019 roku. Na potwierdzenie tego nie przedłożył list płac, potwierdzeń przelewów, wyciągów z rachunków bankowych czy pokwitowań odbioru gotówki. Nie jest również wiarygodne, że powodowie pracowali przez ograniczoną ilość czasu w styczniu i w lutym 2019 roku oraz w ograniczonym zakresie. Jak wynika z zeznań samego pozwanego była prowadzona ewidencja obecności w pracy pracowników. Jednak w toku procesu pozwany nie przedłożył żadnych dokumentów wskazujących na to, że któryś z powodów nie wykonywał pracy w całości lub części, wykonywał ją w zmniejszonym wymiarze godzin, korzystał z urlopu wypoczynkowego, czy był niezdolny do pracy i przebywał na zwolnieniu lekarskim.

Strony nie wniosły o uzupełnienie materiału dowodowego, a wniosek o przesłuchanie S. P. został cofnięty.

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem rozpoznania Sądu w tej sprawie były roszczenia sześciu powodów: D. B., M. K., M. P., W. S. (1), A. T. i T. W. (1), skierowane przeciwko W. N., o wynagrodzenie, odszkodowanie lub sprostowanie świadectwa pracy.

Odnosząc się do roszczeń D. B.. Powód wnosił o zasądzenie kwot 3.693,16 zł tytułem wynagrodzenia za styczeń 2019 roku oraz 3.349,30 zł tytułem wynagrodzenia za luty 2019 roku wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie. Z art. 22 § 1 k.p. wynika, że pracodawca zatrudnia pracownika za wynagrodzeniem. Jest to obligatoryjny element stosunku pracy. 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. W niniejszej sprawie Sąd ustalił, że powód wykonywał pracę w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem ustalonym od 1 stycznia 2019 roku na kwotę 15 zł netto za roboczogodzinę. Pozwany, na którym spoczywał ciężar dowodu zgodnie z art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p., nie wykazał, że było inaczej. Z zeznań D. B., M. K., M. P., W. S. (1), A. T. oraz T. W. (1) wynika, że pracownik normalnie był zatrudniony w okresie tych dwóch miesięcy. Przechodząc do wyliczenia należnego wynagrodzenia Sąd zważył, że wymiar czasu pracy dla pełnego etatu w miesiącu styczniu 2019 roku to było 176 godzin. Wobec tego wynagrodzenie netto należne za styczeń dla powoda to 2.640 zł netto (176 godzin x 15 zł netto/godzinę). Powód dochodził kwoty brutto, czyli należne wynagrodzenie to 3.693,16 zł brutto. Wymiar czasu pracy w lutym 2019 roku wynosił 160 godzin. Wobec tego wynagrodzenie netto należne za styczeń dla powoda to 2.400 zł netto (160 godzin x 15 zł netto/godzinę). Powód dochodził kwoty brutto, czyli należne wynagrodzenie to 3349,30 zł brutto. Wobec powyższego Sąd w całości uwzględnił żądanie powoda mając również na względzie, że pozwany nie wykazał, że wypłacił D. B. należne wynagrodzenie za styczeń 2019 roku oraz luty 2019 roku. Nie udowodnił również, że powód nie miał prawa do wynagrodzenia za te miesiące ze względu na nieświadczanie przez powoda pracy w jakimkolwiek zakresie. W przedmiocie odsetek Sąd uwzględnił żądanie w całości mając na względzie, że wypłata wynagrodzenia powinna nastąpić do 10 dnia następnego miesiąca, tj. za styczeń 2019 roku do 10 lutego 2019 roku oraz za luty 2019 roku do 10 marca 2019 roku.

Powód ponadto wnosił o odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków pracowniczych. Przyczyną rozwiązania umowy o pracę, czyli oświadczenia złożonego przez powoda, był brak wypłaty wynagrodzenia za miesiąc styczeń 2019 roku z terminem płatności na dzień 10 lutego 2019 roku. Na wstępie Sąd wskazuje, że przyczyna wskazana w rozwiązaniu umowy o pracę jest rzeczywista, ponieważ pozwany nie wypłacił powodowi D. B. wynagrodzenia za styczeń 2019 roku. Podstawą do dochodzenia roszczenia odszkodowawczego przez powoda jest art. 55 § 1¹ k.p., gdyż pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w § 1 także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. W takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia. Paragraf 1 powyższego artykułu wskazuje na tryb rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia przez oświadczenie złożone przez pracownika pracodawcy. Ustawodawca wyposaża pracownika w uprawnienie stanowiące swoistą przeciwwagę dla przewidzianego w art. 52 k.p. prawa natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę. Przepis ten określa przesłanki warunkujące zastosowanie natychmiastowego trybu rozwiązania umowy o pracę przez pracownika oraz związane z tym konsekwencje. Do kategorii takich zdarzeń należy zaliczyć zachowanie pracodawcy (działanie bądź zaniechanie), które w ocenie pracownika może stanowić przejaw ciężkiego naruszenia obowiązków wynikających ze stosunku pracy. Przesłanką rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia ze względu na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika i uzyskania odszkodowania jest więc wina umyślna lub rażące niedbalstwo pracodawcy. W konsekwencji, nie można mówić o ciężkim naruszeniu przez pracodawcę jego obowiązków, jeżeli jest ono niezawinione lub zawinione w niewielkim stopniu (zob. wyrok SN z dnia 4.4.2000 r., I PKN 516/99, OSNAPiUS 2001/16/516). W doktrynie najczęściej przyjmuje się, że do kategorii podstawowych obowiązków pracodawcy należy zaliczyć w szczególności te obowiązki, których powinność wypełnienia wynika z podstawowych zasad prawa pracy. Odszkodowanie z art. 55 § 1¹ k.p. jest należne pracownikowi z mocy prawa, jeżeli tylko rozwiązał on umowę o pracę w trybie natychmiastowym, a jego decyzja w tym zakresie była uzasadniona ciężkim

naruszeniem przez pracodawcę podstawowych obowiązków wynikających ze stosunku pracy. Jednakże pracodawca, który nie zgadza się z podaną przez pracownika przyczyną rozwiązania umowy o pracę, może odmówić wypłaty odszkodowania. Wówczas pracownik będzie zmuszony dochodzić wypłaty odszkodowania na drodze sądowej. W takiej sytuacji to na pracowniku spoczywa ciężar udowodnienia, że pracodawca dopuścił się względem niego ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków. W ocenie Sądu podstawowym obowiązkiem pracodawcy jest wynagradzanie pracownika i wypłata wynagrodzenia w całości, tj. w takiej wysokości jaką strony ustaliły zgodnym oświadczeniem woli w przypadku wykonywania przez pracownika określonej przez pracodawcę pracy. Jedyną okolicznością uwalniającą ewentualnie pracodawcę od konieczności wypłaty wynagrodzenia jest nieświadczenie pracy przez pracownika z winy pracownika zgodnie z zasadą, że wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za niewykonywanie pracy ze swojej winy pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia. Zgodnie z judykaturą (wyrok SN z dnia 21-06-2017, sygn. akt II PK 198/16), przesłanką rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ KP jest zarówno całkowite zaprzestanie przez pracodawcę wypłaty wynagrodzenia, jak i wypłacanie wynagrodzenia nieterminowo lub w zaniżonej wysokości. Ocena „ciężkości” naruszenia przez pracodawcę terminowej wypłaty wynagrodzenia na rzecz pracownika zależy, z jednej strony - od powtarzalności i uporczywości zachowania pracodawcy, z drugiej zaś - od stwierdzenia, czy wypłacenie wynagrodzenia nieterminowo stanowiło realne zagrożenie lub uszczerbek dla istotnego interesu pracownika. W ocenie Sądu powód wykazał okoliczność niewypłacenia wynagrodzenia za styczeń 2019 roku, co stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. W takiej sytuacji nie jest wymagane wykazanie przez powoda uszczerbku w swoich interesach lub wykazanie bądź uprawdopodobnienie zagrożenia tych interesów. Brak wypłaty wynagrodzenia za pracę w całości za dany okres stanowi ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku pracodawcy. Natomiast odnośnie wysokości odszkodowania powód wnosił o zasądzenie na jego rzecz kwoty 10.563,66 zł. Sąd w całości uwzględnił żądanie powoda D. B. ponieważ powód był zatrudniony ponad 3 lata wobec tego jego okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące. Biorąc pod uwagę, że powód był rozliczany stawką godzinową Sąd przyjął za podstawę obliczeń średnią ilość dni pracy w miesiącu, tj. 21. Wobec tego odszkodowanie należne, a niewypłacone powodowi przez pracodawcę wynosi 10.563,66 zł (21 dni roboczych x 8 godzin x 15 zł netto = 2.520 zł netto, tj. 3.521,22 zł brutto). W przedmiocie odsetek ustawowych za opóźnienie Sąd miał na względzie, że powód rozwiązał umowę o pracę w dniu 4 marca 2019 roku. Oznacza to, że roszczenie o wypłatę odszkodowania stało się wymagalne z dniem rozwiązania umowy o pracę. Wobec powyższego odsetki, które są należne powodowi za pozostawanie w opóźnieniu przez pozwanego w związku z wypłatą odszkodowania, należy liczyć od 5 marca 2019 roku.

Odnosząc się do roszczeń M. K.. Powód wnosił o zasądzenie kwot 3.432 zł brutto tytułem wynagrodzenia za styczeń 2019 roku oraz 3.120 zł brutto tytułem wynagrodzenia za luty 2019 roku. Z art. 22 § 1 k.p. wynika, że pracodawca zatrudnia pracownika za wynagrodzeniem. Jest to obligatoryjny element stosunku pracy. 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. W niniejszej sprawie Sąd ustalił, że powód wykonywał pracę w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem ustalonym od 1 stycznia 2019 roku na kwotę 19,50 zł brutto za roboczogodzinę. Pozwany, na którym spoczywał ciężar dowodu zgodnie z art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. nie wykazał, że było inaczej. Z zeznań D. B., M. K., M. P., W. S. (1), A. T. oraz T. W. (1) wynika, że pracownik normalnie był zatrudniony w okresie tych dwóch miesięcy. Przechodząc do wyliczenia należnego wynagrodzenia Sąd zważył, że wymiar czasu pracy dla pełnego etatu w miesiącu styczniu 2019 roku to było 176 godzin. Wobec tego wynagrodzenie brutto należne za styczeń dla powoda to 3.432 zł brutto (176 godzin x 19,50 zł brutto /godzinę). Wymiar czasu pracy w lutym 2019 roku wynosił 160 godzin. Wobec tego wynagrodzenie netto należne za styczeń dla powoda to 3.120 zł brutto (160 godzin x 19,50 zł netto/godzinę). Pozwany nie wykazał, aby wypłacił powodowi należne wynagrodzenie w całości lub części. W przedmiocie odsetek Sąd uwzględnił żądanie w całości mając na względzie, że wypłata wynagrodzenia powinna nastąpić do 10 dnia następnego miesiąca tj. za styczeń 2019 roku do 10 lutego 2019 roku oraz za luty 2019 roku do 10 marca 2019 roku.

Drugim roszczeniem powoda M. K. było roszczenie o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia przez pracownika z winy pracodawcy. Przyczyną rozwiązania umowy o pracę, czyli oświadczenia złożonego przez powoda, był brak wypłaty wynagrodzenia za miesiąc styczeń 2019 roku z terminem płatności na dzień 10 lutego 2019 roku. Na wstępie Sąd wskazuje, że przyczyna wskazana w wypowiedzeniu

umowy o pracę jest rzeczywista, ponieważ pozwany nie wypłacił powodowi M. K. wynagrodzenia za styczeń 2019 roku. Podstawą do dochodzenia roszczenia odszkodowawczego przez powoda jest art. 55 § 1¹ k.p. Pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w § 1 wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia. Paragraf 1 powyższego artykułu wskazuje na tryb rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia przez oświadczenie złożone przez pracownika pracodawcy. Podobnie jak w przypadku powoda D. B., z tych samych powodów Sąd uznał, że niewypłacenie wynagrodzenia za styczeń 2019 roku było ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika i upoważniało powoda do rozwiązania z pozwanym umowy o pracę i żądania odszkodowania. Odnośnie wysokości odszkodowania Sąd zważył, że powód był zatrudniony u pozwanego ponad 3 lata (od 14 maja 2007 roku) wobec tego jego okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące. W takiej sytuacji należne odszkodowanie przysługiwało jak za 3 miesiące okresu wypowiedzenia. Biorąc pod uwagę, że powód był rozliczny stawką godzinową Sąd przyjął za podstawę obliczeń średnią ilość dni pracy w miesiącu kalendarzowym - 21. Wobec tego odszkodowanie należne, a niewypłacone powodowi przez pracodawcę wynosi 9.828 zł (21 dni roboczych x 8 godzin x 19,50 zł brutto x 3 miesiące = 9.828 zł). W przedmiocie odsetek ustawowych za opóźnienie Sąd miał na względzie, że powód rozwiązał umowę o pracę w dniu 4 marca 2019 roku. Oznacza to, że roszczenie o wypłatę odszkodowania stało się wymagalne z dniem rozwiązania umowy o pracę. Wobec powyższego odsetki, które są należne powodowi za pozostawanie w opóźnieniu przez pozwanego w związku z wypłatą odszkodowania, należy liczyć od 5 marca 2019 roku.

Odnośnie kosztów zastępstwa procesowego Sąd zważył, że powód M. K. był reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika w osobie adwokata. Powód wygrał w całości w zakresie dochodzonych roszczeń majątkowych o wartości łącznie 16.380 zł wobec tego Sąd zasądził od pozwanego na rzecz tego powoda 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 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.2017.1797).

Odnośnie roszczeń M. P.. Powód dochodził od pozwanego wynagrodzenia za pracę za miesiące styczeń i luty 2019 roku po 6.000 zł wraz ustawowymi odsetkami za opóźnienie. Z art. 22 § 1 k.p. wynika, że pracodawca zatrudnia pracownika za wynagrodzeniem. Jest to obligatoryjny element stosunku pracy. 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. W niniejszej sprawie Sąd ustalił, że powód wykonywał pracę w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem ustalonym od 1 stycznia 2019 roku na kwotę 6.000 zł brutto miesięcznie. Pozwany, na którym spoczywał ciężar dowodu zgodnie z art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p., nie wykazał, że było inaczej. Z zeznań D. B., M. K., M. P., W. S. (1), A. T. oraz T. W. (1) wynika, że pracownik normalnie był zatrudniony w okresie tych dwóch miesięcy. Pracodawca nie wykazał ponadto w żaden sposób, aby powodowi zostało wypłacone wynagrodzenie za dwa miesiące pracy w całości lub części. Na tę okoliczność nie przedstawił potwierdzeń przelewu lub pokwitowań odbioru gotówki przez powoda. Wobec tego Sąd uznał za zasadne zasądzenie na rzecz powoda dwóch kwot po 6.000 zł tytułem wynagrodzenia za pracę za styczeń i za luty 2019 roku. Pozwany nie zdołał ponadto wykazać, że powodowi takie wynagrodzenie nie było należne, że nie świadczył pracy przez część stycznia lub lutego 2019 roku. Okoliczności podnoszone w stosunku do powoda, jak i do innych pracowników pozwanego, że w tych miesiącach doszło do ograniczenia działalności pracodawcy oraz, że powód jak i inni pracownicy w różnych okrasach mieli przebywać na zwolnieniach lekarskich, czy urlopach nie zostały wykazane w toku postępowania. Reasumując powodowi należne były wynagrodzenia za miesiące, w których wykonywał pracę. W przedmiocie odsetek Sąd uwzględnił w całości roszczenie mając na względzie, że wynagrodzenie za styczeń 2019 roku powód powinien otrzymać do 10 lutego 2019 roku, a za luty 2019 roku do 10 marca 2019 roku.

Kolejnym roszczeniem dochodzonym przez powoda było roszczenie o odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę z pracodawcą bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracodawcy. Powód sprecyzował, że dochodził kwoty 6.000 zł tytułem odszkodowania, czyli jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda. W ocenie Sądu taka kwota jest

uzasadniona tym, że powód był zatrudniony u pozwanego dłużej niż rok, a krócej niż 3 lata, wobec tego okres wypowiedzenia powoda wynosił 1 miesiąc. Sąd w całości uwzględnił roszczenie powoda. Podstawą do dochodzenia roszczenia odszkodowawczego przez powoda jest art. 55 § 1¹ k.p. Zgodnie z tym przepisem pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w § 1 także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia. Paragraf 1 powyższego artykułu wskazuje na tryb rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia przez oświadczenie złożone przez pracownika pracodawcy. Podobnie jak w przypadku powoda D. B. i M. K., z tych samych powodów Sąd uznał, że niewypłacenie wynagrodzenia za styczeń 2019 roku było ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika i jako takie upoważniało powoda do rozwiązania z pozwanym umowy o pracę i żądania wynagrodzenia. Mając na względzie powyższe Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 6.000 zł tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy przez pracownika bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. W przedmiocie odsetek ustawowych za opóźnienie Sąd miał na względzie, że powód rozwiązał umowę o pracę w dniu 4 marca 2019 roku. Oznacza to, że roszczenie o wypłatę odszkodowania stało się wymagalne z dniem rozwiązania umowy o pracę. Wobec powyższego odsetki, które są należne powodowi za pozostawanie w opóźnieniu przez pozwanego w związku z wypłatą odszkodowania, należy liczyć od 5 marca 2019 roku.

Odnosnie kosztów zastępstwa procesowego Sąd zważył, że powód M. P. był reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika w osobie adwokata. Powód wygrał w całości w zakresie dochodzonych roszczeń majątkowych o wartości łącznie 18.000 zł wobec tego Sąd zasądził od pozwanego na jego rzecz 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 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.2017.1797).

Kolejny z powodów W. S. (2) dochodził również wynagrodzenia za miesiące styczeń i luty 2019 roku. Na wstępie Sąd wskazuje, że strony w aneksie z dnia 1 czerwca 2018 roku ustaliły wynagrodzenie na kwotę 6.000 zł netto. Na potwierdzenie tego powód złożył też wyciąg z rachunku bankowego, z którego wynika, że wynagrodzenie które otrzymywał od lipca 2018 roku, tj. to które wpływało na jego rachunek bankowy wynosiło 6.000 zł. Jak wynika z pozwu powód dochodzi kwot brutto tytułem wynagrodzenia po 8.515,83 zł za każdy miesiąc. Kwota której dochodził jako brutto według ustaleń Sądu odpowiada kwocie 6.000 zł netto. Z art. 22 § 1 k.p. wynika, że pracodawca zatrudnia pracownika za wynagrodzeniem. Jest to obligatoryjny element stosunku pracy. 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. Pozwany na którym spoczywał ciężar dowodu nie wykazał, że wypłacił powodowi wynagrodzenie za styczeń i luty 2019 roku – nie przedłożył podobnie jak w przypadku innych powodów żadnych dowodów przelewów takich kwot, czy pokwitowań odbioru gotówki przez powoda. Ponadto nie wykazał, że powodowi nie było należne wynagrodzenie za ten okres. Pozwany nie udowodnił, że powód w tym okresie nie świadczył pracy ze swojej winy, czy nie zachowywał prawa do wynagrodzenia. Nie zostało ponadto wykazane jak w przypadku innych powodów, czy w tych dwóch miesiącach doszło do zmniejszenia ilości godzin pracy. Z zeznań D. B., M. K., M. P., W. S. (1), A. T. oraz T. W. (1) wynika, że pracownik normalnie był zatrudniony w okresie tych dwóch miesięcy. Wobec powyższego, powodowi należne było wynagrodzenie za miesiące styczeń i luty 2019 roku w kwotach po 8.515,83 zł i takie kwoty Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda. W przedmiocie odsetek Sąd uwzględnił w całości roszczenie powoda mając na względzie, że pozwany powinien wypłacić wynagrodzenia za pracę do 10 lutego 2019 roku – za styczeń 2019 roku oraz do 10 marca 2019 roku za luty 2019 roku.

Powód ponadto dochodził od pozwanego roszczenia tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia przez pracownika z winy pracodawcy. Powód sprecyzował, że dochodzi od pozwanego kwoty 25.547,49 zł tytułem odszkodowania, czyli równego wynagrodzeniu za 3 miesiące okresu wypowiedzenia. Jak wynika z ustaleń Sądu wynagrodzenie powoda brutto wynosiło 8.515,83 zł. Powód był zatrudniony u pozwanego od 10 stycznia 2011 roku do 4 marca 2019 roku czyli ponad 3 lata. Wobec tego jego

okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące. Sąd w całości uwzględnił roszczenie powoda. Podstawą do dochodzenia roszczenia odszkodowawczego przez powoda, podobnie jak w przypadku pozostałych powodów, jest art. 55 § 1¹ k.p., gdyż pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w § 1 także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. W takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia. Paragraf 1 powyższego artykułu wskazuje na tryb rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia przez oświadczenie złożone przez pracownika pracodawcy. Podobnie jak w przypadku powoda D. B., M. K. i M. P., z tych samych powodów Sąd uznał, że niewypłacenie wynagrodzenia za styczeń 2019 roku było ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika i upoważniało powoda do rozwiązania z pozwanym umowy o pracę. Mając na względzie powyższe Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 25.547,49 zł (8.515,83 zł x 3 miesiące) tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy przez pracownika bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. W przedmiocie odsetek ustawowych za opóźnienie Sąd miał na względzie, że powód rozwiązał umowę o pracę w dniu 4 marca 2019 roku. Oznacza to, że roszczenie o wypłatę odszkodowania stało się wymagalne z dniem rozwiązania umowy o pracę. Wobec powyższego odsetki, które są należne powodowi za pozostawanie w opóźnieniu przez pozwanego w związku z wypłatą odszkodowania, należy liczyć od 5 marca 2019 roku.

Powód W. S. (1) ponadto dochodził od pozwanego roszczenia niemajątkowego polegającego na sprostowaniu świadectwa pracy poprzez wskazanie prawidłowej podstawy prawnej ustania stosunku pracy oraz sprostowania punktu dotyczącego wykorzystanego urlopu wypoczynkowego. Zgodnie z treścią art. 97 § 1 k.p. w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy, jeżeli nie zamierza nawiązać z nim kolejnego stosunku pracy w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy. Świadectwo pracy dotyczy okresu lub okresów zatrudnienia, za które dotychczas nie wydano świadectwa pracy. Wydanie świadectwa pracy nie może być uzależnione od uprzedniego rozliczenia się pracownika z pracodawcą. § 2. W świadectwie pracy należy podać informacje dotyczące okresu i rodzaju wykonywanej pracy, zajmowanych stanowisk, trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy, a także inne informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego. Ponadto w świadectwie pracy zamieszcza się wzmiankę o zajęciu wynagrodzenia za pracę w myśl przepisów o postępowaniu egzekucyjnym. Na żądanie pracownika w świadectwie pracy należy podać także informację o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz o uzyskanych kwalifikacjach. Ponadto zgodnie z § 2⁽¹⁾ powyższego artykułu pracownik może w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy. W niniejszej sprawie powód w terminie złożył do swego pracodawcy wniosek o sprostowanie świadectwa pracy. Po uzyskaniu odmowy na wniosek, wniósł w ustawowym terminie pozew do sądu pracy. Natomiast w samym świadectwie pracy pracodawca zamieszcza informacje niezbędne do ustalenia uprawnień ze stosunku pracy i uprawnień z ubezpieczeń społecznych, dotyczące między innymi trybu i podstawy prawnej rozwiązania lub podstawy prawnej wygaśnięcia stosunku pracy, a w przypadku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem - strony stosunku pracy, która dokonała wypowiedzenia oraz urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikowi w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy i wykorzystanego w tym roku (§ 2 ust. 1 pkt 4 i 6 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy, Dz.U.2018.1289 j.t.). Odnośnie wskazania trybu rozwiązania umowy o pracę Sąd zważył, że roszczenie powoda jest w całości uzasadnione. Pozwany pracodawca wystawiając świadectwo pracy nie wskazał w istocie trybu i podstawy prawnej rozwiązania stosunku pracy. Zamieszczenie w świadectwie pracy powoda informacji, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia z art. 30 § 1 pkt 3 k.p. nie wskazuje na to, która ze stron złożyła oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę (pracodawca czy pracownik). Zgodnie z Kodeksem pracy każda ze stron stosunku pracy po spełnieniu określonych przesłanek ma prawo rozwiązać umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia (m.in. art. 52 k.p. i art. 55 k.p.). Wskazanie tego jest istotne ponieważ podaje informację, która strona złożyła oświadczenie

woli. W takiej sytuacji zgodnie z rozporządzeniem, w świadectwie pracy powinna być wskazana podstawa prawna ustania stosunku pracy. Taką podstawą nie jest w ocenie Sądu art. 30 § 1 pkt 3 k.p. Przepis ten wskazuje na to, kto może złożyć oświadczenie woli, czyli wskazuje tylko na sposób, który powoduje ustanie stosunku pracy. Podstawa prawna rozwiązania stosunku pracy wskazuje - oprócz tego, że jedna ze stron składa oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę - również tego, kto takie oświadczenie składa. A podstawa prawna np. art. 52 lub art. 55 k.p. wskazuje na to, kto składa oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Stosunek pracy powoda W. S. (1) niewątpliwie ustał przez oświadczenie jednej ze stron o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jednak pozwany powinien wskazać w świadectwie pracy, że to powód złożył takie oświadczenie. Niewskazanie tego w świadectwie pracy budzi wątpliwości dla kolejnego pracodawcy, kto rozwiązał stosunek pracy z poprzednim pracodawcą, czy pracownik, czy pracodawca. Wobec powyższego Sąd nakazał pozwanemu sprostować świadectwo pracy poprzez wpisanie, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia z winy pracodawcy na podstawie art. 55 § 1⁽¹⁾ k.p. Ponadto nie jest trafna argumentacja zmierzająca do wykazania, że tylko w przypadku wypowiedzenia, nie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, pracodawca ma obowiązek wskazać z czyjej inicjatywy ustał stosunek pracy. Odnośnie zaś roszczenia o sprostowanie pkt 5 ppk 1 świadectwa pracy Sąd uznał to za uzasadnione. Powód dochodził sprostowania świadectwa pracy poprzez wskazanie, że w 2019 roku nie korzystał z urlopu wypoczynkowego oraz, że za 6 dni niewykorzystanego urlopu przysługuje mu ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. Sąd uznał, że to roszczenie jest w całości uzasadnione. Pozwany niezasadnie wskazał, że powód w 2019 roku wykorzystał 1 dzień urlopu wypoczynkowego. Nie przedstawił w tym zakresie żadnego dowodu w postaci wypełnionego i złożonego przez powoda wniosku o urlop wypoczynkowy za 1 dzień ze wskazaniem konkretnej daty urlopu wypoczynkowego. W takiej sytuacji pozwany nie sprostował wykazaniu, że powód w 2019 roku korzystał z urlopu wypoczynkowego. Niespornym w sprawie było, że powodowi przysługiwał urlop wypoczynkowy w wymiarze 26 dni urlopu wypoczynkowego za cały rok kalendarzowy. Zgodnie z art. 171 § 1 k.p. w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. Ponadto zgodnie z art. 151⁽¹⁾ § 1 k.p. w roku kalendarzowym, w którym ustaje stosunek pracy z pracownikiem uprawnionym do kolejnego urlopu, pracownikowi przysługuje urlop u dotychczasowego pracodawcy - w wymiarze proporcjonalnym do okresu przepracowanego u tego pracodawcy w roku ustania stosunku pracy, chyba że przed ustaniem tego stosunku pracownik wykorzystał urlop w przysługującym mu lub w wyższym wymiarze. Powód u pozwanego przepracował dwa pełne miesiące kalendarze (styczeń i luty) oraz niepełen marzec 2019 roku, w którym złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w dniu 4 marca 2019 roku. W takiej sytuacji powód nabył prawo do 6 dni ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy (3 x 1/12 x 26).

Odnośnie kosztów zastępstwa procesowego Sąd zważył, że powód W. S. (1) był reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika w osobie adwokata. Powód wygrał w całości w zakresie dochodzonych roszczeń majątkowych o wartości łącznie 42.579,15 zł oraz roszczenia niemajątkowego o sprostowanie świadectwa pracy wobec tego Sąd zasądził od pozwanego na jego rzecz 2.820 zł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 oraz § 9 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U.2017.1797).

Odnośnie roszczeń powoda A. T.. Powód w niniejszej sprawie dochodził wynagrodzenia za styczeń i luty 2019 roku w kwocie 6.216 zł brutto. Z art. 22 § 1 k.p. wynika, że pracodawca zatrudnia pracownika za wynagrodzeniem. Jest to obligatoryjny element stosunku pracy. 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. Sąd ustalił, że powód był zatrudniony w oparciu o stawkę godzinową 18,50 zł. Ustalając wysokość wynagrodzenia za miesiąc styczeń 2019 roku Sąd przyjął, że wymiar czasu pracy w tym miesiącu wynosił 176 godzin. Wobec tego Sąd uznał, że wynagrodzenie należne powodowi w tym miesiącu wynosiło 3.256 zł brutto. Natomiast wymiar czasu pracy w lutym 2019 roku wynosił 160 godzin. Wobec tego wynagrodzenie należne powodowi wynosiło 2.960 zł brutto. Łączna kwota należnego wynagrodzenia za dwa miesiące pracy to 6.216 zł brutto. Taką kwotę też Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda A. T. mając na względzie fakt, że pozwany nie sprostował ciężarowi dowodu wykazania tego, że takie wynagrodzenie wypłacił powodowi w całości lub części. Nie wykazał ponadto, że powód przez oba te miesiące nie pracował ze swojej winy lub, że wynagrodzenie na innej podstawie nie jest mu należne. Z zeznań

D. B., M. K., M. P., W. S. (1), A. T. oraz T. W. (1) wynika, że pracownik normalnie był zatrudniony w okresie tych dwóch miesięcy. W przedmiocie odsetek Sąd miał na względzie, że powód dochodził ich od 10 marca 2019 roku do dnia zapłaty. Jest to uzasadnione o tyle, że do tego dnia powód powinien otrzymać wynagrodzenie za luty 2019 roku. Sąd nie jest uprawniony do orzekania ponad żądanie w zakresie odsetek pomimo, że powód mógł żądać odsetek za wynagrodzenie za styczeń 2019 roku od dnia wcześniejszego niż 10 marca 2019 roku.

Drugim roszczeniem dochodzonym przez powoda A. T. było roszczenie o sprostowanie świadectwa pracy poprzez wskazanie, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę przez pracownika bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracodawcy na podstawie art. 55 § 1⁽¹⁾ k.p. Sąd uznał roszczenie za zasadne w całości i nakazał pozwanemu sprostować świadectwo pracy powoda zgodnie z jego wnioskiem. Podobnie jak w przypadku powoda W. S. (1) pozwany niezasadnie wskazał w treści świadectwa pracy, że stosunek pracy ustał w wyniku oświadczenia jednej ze stron wskazując art. 30 § 1 pkt 3 k.p. jako jedynej okoliczności. Pozwany pracodawca powinien ponadto wskazać kto dokonał rozwiązania umowy o pracę i tym samym wskazać również konkretną podstawę prawną rozwiązania stosunku pracy przez powoda. Taką podstawą jak Sąd wyżej podał jest art. 55 § 1⁽¹⁾ k.p. wskazujący nie tylko na sposób rozwiązania umowy o pracę (oświadczenie woli jednej ze stron) ale także na to kto rozwiązuje umowę (pracownik) oraz z jakiego powodu (ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych). Nie jest zasadna argumentacja pozwanego zmierzająca do wykazania, że tylko w przypadku wypowiedzenia pracodawca w świadectwie pracy ma obowiązek wskazać kto wypowiedział umowę o pracę. Niezbędne jest wskazanie strony, która składa oświadczenie o wypowiedzeniu. W innych przypadkach – jak w przypadku rozwiązania umowy na podstawie art. 55 § 1⁽¹⁾ k.p. sama treść przepisu wskazuje na to kto rozwiązuje tę umowę i z jakiego powodu. Zacytowanie w świadectwie pracy brzmienia tego przepisu nie powoduje, że pracodawca który wystawia świadectwo pracy robi coś do czego nie jest zobligowany. Wykonuje nałożony przez ustawodawcę obowiązek, który określa rozporządzenie w sprawie świadectwa pracy do wskazania trybu i podstawy prawnej rozwiązania umowy o pracę. Również samo wskazanie art. 55 § 1⁽¹⁾ k.p. bez przytoczenia treści przepisu wypełnia konieczność wskazania tego trybu ponieważ pracownik, jak i inne osoby które widzą wskazaną podstawę prawną, skonkretyzowaną przez podanie artykułu, mogą skonfrontować jego treść z Kodeksem pracy. Z powyższych względów roszczenie powoda podlegało uwzględnieniu w całości.

Odnośnie roszczenia powoda T. W. (2) o sprostowanie świadectwa pracy Sąd uznał je za uzasadnione. W świadectwie pracy powoda pozwany wskazał, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia art. 30 § 1 pkt 3 Kodeksu pracy oraz, że w okresie zatrudnienia pracownika powód wykorzystał w 2019 roku 1 dzień urlopu wypoczynkowego. Zgodnie z art. 97 § 2⁽¹⁾ pracownik może w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy. W ocenie Sądu tak samo jak w przypadku powodów W. S. (1) i A. T. zasadne jest wskazanie w świadectwie pracy okoliczności, że to powód rozwiązał stosunek pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu naruszenia obowiązków pracodawcy poprzez wskazanie podstawy prawnej art. 55 § 1⁽¹⁾ k.p. Nie jest wystarczające wskazanie, że stosunek pracy ustał na podstawie oświadczenia jednej ze stron bez skonkretyzowania, o którą stronę chodzi, tj. czy pracodawcę czy pracownika oraz bez wskazania konkretnej podstawy prawnej. Natomiast odnośnie roszczenia o sprostowanie świadectwa pracy przez wskazanie, że powód nie wykorzystał 3 dni urlopu za 2018 rok i 5 dni urlopu za 2019 roku Sąd zważył, że również w tym zakresie zasługuje na uwzględnienie. Pozwany nie kwestionował jak również nie wykazał wykorzystania przez powoda urlopu za 2018 roku w całości, odnośnie zaś urlopu za 2019 rok Sąd uznał, że powód w 2019 roku nie wykorzystał 5 dni urlopu, gdyż w związku z ustaniem stosunku pracy miał prawo do 6 dni urlopu proporcjonalnego obliczonego jako 1/12 z 26 dni niekwestionowanego wymiaru urlopu za cały 2019 rok. Pozwany nie zdołał wykazać, że powód wykorzystał 5 dni urlopu wypoczynkowego oprócz 1 dnia którego powód nie kwestionował i został ujęty w świadectwie pracy jako wykorzystany. Dodatkowo należy podkreślić, że niewyczerpanie drogi sprostowania świadectwa pracy przed pracodawcą nie stanowiłoby przeszkody dla wytoczenia powództwa o jego sprostowanie (tak Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 8 czerwca 2016 r., sygn. akt I PZ 4/16). Warunkiem rozpoznawania powództwa o sprostowanie świadectwa pracy jest złożenie pozwu w terminie. W ocenie Sądu powód niewątpliwie złożył pozew w terminie

ponieważ świadectwo pracy od pozwanego odebrał w dniu 14 marca 2019 roku, a pozew do Sądu złożył w dniu 18 marca 2019 roku.

Kończąc rozważania dotyczące zasądzenia na rzecz powodów zaległego im wynagrodzenia za miesiące styczeń i luty 2019 roku Sąd wskazuje, że pozwany który zeznawał na rozprawie nie kwestionował tego, że nie wypłacił pozwanym wynagrodzeń. Nie dowiódł, że wypłacał im zaliczki na poczet zaległych wynagrodzeń. Nie przedłożył żadnych pokwitowań odbioru gotówki przez powodów. Sąd nie dał wiary w tym zakresie gołosłownym twierdzeniom pozwanego, że powodowie w rzeczywistości odbierali zaliczki na wynagrodzenie, jednak nie potwierdzali mu tego na piśmie. W ocenie Sądu zgodnie z ogólnym ciężarem dowodu niewykazanie okoliczności wypłaty wynagrodzenia obciąża pozwanego. Natomiast odnosząc się do podnoszonego przez pozwanego twierdzenia, że powodowie nie mieli podstaw do rozwiązania umowy o pracę z winy pracodawcy z tego powodu, że niewypłacenie wynagrodzenia za styczeń 2019 roku było wynikiem wstrzymania środków pieniężnych przez zajęcie rachunku bankowego przez Komornika Sądowego T. L. to Sąd w tym zakresie wskazuje, że pozwany nie wykazał aby złożył wniosek o zwolnienie środków na wynagrodzenia przed dniem rozwiązania przez powodów umów o pracę, tj. przed dniem 4 marca 2019 roku. Taki wniosek został złożony przez pozwanego w dniu 22 marca 2019 roku. Nie ma w tym przypadku znaczenia, że pozwany na wzorze listy płac umieścił pracowników, którzy rozwiązali z nim stosunek pracy. W dacie rozwiązania stosunku pracy 4 marca 2019 roku żaden wniosek do Komornika Sądowego nie był przez pozwanego składany. Ponadto jak już wcześniej Sąd podkreślał, nie dał wiary pozwanemu, że w lutym 2019 roku złożył inny wniosek o zwolnienie środków na wypłatę wynagrodzenia. Nie wykazał tego przedkładając taki wniosek złożony w sprawie o sygn. akt (...) w lutym 2019 roku. Ponadto Sąd wskazuje na rozbieżność sygnatur akt wskazywanych w sprzeciwach – (...) oraz w załączonym wniosku z marca 2019 roku – (...).

Do podstawowych obowiązków wobec pracownika, zgodnie z art. 94 pkt 5 k.p., zaliczyć należy terminowe i prawidłowe wypłacanie wynagrodzenia za pracę. Według Sądu Najwyższego (wyrok z dnia 4 kwietnia 2000 roku, I PKN 516/99, OSNAPiUS 2001, nr 16, poz. 516), którego Sąd Rejonowy zdanie w tej materii podziela, pracodawca, który nie wypłaca w terminie całości wynagrodzenia, ciężko narusza swój obowiązek z winy umyślnej, choćby z przyczyn niezawinionych nie uzyskał środków finansowych na wynagrodzenia. Ponadto w orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazuje się, iż pracodawca, który nie wypłaca pracownikowi w terminie całości wynagrodzenia, ciężko narusza swój podstawowy obowiązek z winy umyślnej, choćby z przyczyn niezawinionych nie uzyskał środków finansowych na wynagrodzenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 sierpnia 2006 roku, I PK 54/06, Monitor Prawa Pracy 06/12/661 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lipca 2005 roku, I PK 276/04).

Z powyższego wynika, iż niepłacenie wynagrodzenia może obejmować zarówno sytuacje zawinione przez pracodawcę, jak i sytuacje, w których pracodawca znalazł się bez swojej winy, np. pogorszenie warunków rynkowych, czy opóźnienie płatności jego należności przez firmy, z którymi on współpracuje. Pracodawca odpowiada zatem nie tylko na zasadzie winy, ale także na zasadzie ryzyka.

Reasumując, Sąd rozpoznający sprawę orzekł na podstawie powołanych wyżej przepisów jak w punktach od 1 do 8 sentencji wyroku, zasądając również koszty procesu według norm przepisanych na rzecz powodów reprezentowanych przez profesjonalnego pełnomocnika.

Sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50000 zł, obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu (art. 96 ust. 1 pkt 4 tej ustawy) z wyłączeniem opłat od pism wymienionych w art. 35 ust. 1 zdanie pierwsze tej ustawy (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 roku (I PZP 1/07, LEX nr 231085).

W konsekwencji punkcie 9 Sąd nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 5.040 zł tytułem kosztów sądowych mając na względzie, że powodowie ustawowo byli zwolnieni z ponoszenia opłat od wnoszonych przez siebie pozwów. Biorąc pod uwagę, że w dniu wnoszenia pozwów powodowie, gdyby byli zobowiązani do uiszczenia opłat

od pozwów musieli by wnieść do Sądu odpowiednio: 881 zł, 819 zł, 900 zł, 2129 zł oraz 311zł, a tych opłat nie mieli obowiązku uiścić, to na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych Sąd sumę tych kosztów sądowych nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa.

W punkcie 10 Sąd na podstawie art. 477⁽²⁾ § 1 k.p.c. nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w punktach od 1 do 5 co do kwot jednomiesięcznych wynagrodzeń powodów: D. B. – 3.349,30 zł, M. K. – 3.120 zł, M. P. – 6.000 zł, W. S. (1) - 8.515,83 zł oraz A. T. – 3.108 zł.

ZARZĄDZENIE

(...)