

Sygn. akt **XP 1093/12**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

W., 12 września 2013 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu, Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: SSR Agata Masłowska

Ławnicy: Maria Kuś, Anna Murtezi

Protokolant: Iwona Markiewicz

po rozpoznaniu w dniu 12 września 2013 r.

na rozprawie

sprawy z powództwa **A. S.**

przeciwko **P. A.** prowadzącemu działalność jako Firma (...)

o zapłatę wynagrodzenia za pracę, o odszkodowanie i o sprostowanie świadectwa pracy

I. zasądza od pozwanego P. A. na rzecz powoda A. S. kwotę 2.139,09 zł (słownie: dwa tysiące sto trzydzieści dziewięć złotych dziewięć groszy) z ustawowymi odsetkami naliczanymi w poniższy sposób:

-.

- od kwoty 639,09 zł od 11 września 2012 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 1.500 zł od 11 października 2012 r. do dnia zapłaty,

tytułem wynagrodzenia za pracę;

II. zasądza od pozwanego P. A. na rzecz powoda A. S. kwotę 1.500 zł (słownie: jeden tysiąc pięćset złotych) z ustawowymi odsetkami od 30 listopada 2012 r. do dnia zapłaty – tytułem odszkodowania (art. 55 § 1¹ kodeksu pracy);

III. prostuje świadectwo pracy z dnia 31 października 2012 r. wydane powodowi A. S. przez pozwanego P. A. w punkcie 1 w ten sposób, że wskazuje, że powód był zatrudniony do 4 października 2012 r. oraz w punkcie 3 w ten sposób, że wskazuje, że stosunek pracy ustał wskutek rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 55 § 1¹ kodeksu pracy);

IV. umarza postępowanie w zakresie żądania wydania świadectwa pracy;

V. w pozostałej części powództwo oddala;

VI. wyrokowi w punkcie I i II nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.500 zł;

VII. nie obciąża powoda kosztami procesu poniesionymi przez pozwanego;

VIII. nakazuje pozwanemu P. A., aby uiścił na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu) kwotę 212 zł (słownie: dwieście dwanaście złotych) tytułem części opłaty sądowej od pozwu, od której powód był z mocy ustawy zwolniony;

IX. w pozostałym zakresie kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa.

UZASADNIENIE

Pozwem z 30 października 2012 r. (k.2) powód A. S. wniósł o zasądzenie na swoją rzecz od P. A., prowadzącego działalność jako Firma (...), kwoty 9.900 zł wraz z ustawowymi odsetkami od kwoty 3.300 zł od 11 lipca 2012 r., od kwoty 3.300 zł od 11 sierpnia 2012 r. i od kwoty 3.300 zł od 11 września 2012 r. do dnia zapłaty, tytułem wynagrodzenia za pracę za lipiec, sierpień i wrzesień 2012 r. Wniósł ponadto o zasądzenie na swoją rzecz od pozwanego kwoty 3.300 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 4 października 2012 r. tytułem odszkodowania na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. Zgłosił także żądanie nakazania pozwanemu wydania mu świadectwa pracy i zasądzenia od pozwanego na swoją rzecz kosztów procesu. Powód wskazał, że strony zawarły umowę na czas nieokreślony od 21 kwietnia 2011 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem w kwocie 3.300 zł miesięcznie. Pozwany nie wypłacił powodowi wynagrodzenia za lipiec, sierpień i wrzesień 2012 r., w związku z czym powód w dniu 4 października 2012 r. złożył mu oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. Do chwili wystąpienia z powództwem pozwany nie wydał powodowi świadectwa pracy.

W odpowiedzi na pozew (k.12-13) pozwany P. A. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o obciążenie powoda kosztami procesu. Wskazał, że umowa o pracę znajdująca się w dokumentacji pracowniczej powoda przewidywała wynagrodzenie w kwocie 1.386 zł. Kwotę taką powód kwitował w listach płac. Powód pobrał liczne zaliczki na poczet wynagrodzenia, które po zsumowaniu przewyższają należne mu wynagrodzenie z tytułu umowy o pracę; suma pobranych zaliczek to 3.950 zł, zaś należne mu wynagrodzenie to 3.255,73 zł. Jeśli chodzi o odszkodowanie, pozwany wskazał, że żądanie pozwu jest bezpodstawne, gdyż oświadczenie powoda o rozwiązaniu stosunku pracy było bezzasadne. Pozwany wezwał powoda do stawienia się do pracy, informując go o nieskuteczności rozwiązania stosunku pracy, jednak powód mimo wezwania nie stawił się, wobec czego pracodawca rozwiązał stosunek pracy ze skutkiem natychmiastowym, w związku z porzuceniem pracy.

Pismem z dnia 17 grudnia 2012 r. (k.58) powód zarzucił, że pozwany nie wypłacał zaliczek na poczet przyszłego wynagrodzenia, natomiast pokwitowania sum wskazanych przez pozwanego dotyczyły wypłaty zaległych wynagrodzeń. Ponadto powód zaprzeczył temu, aby otrzymał kwotę 1.000 zł w dniu 3 sierpnia 2012 r., zaś pokwitowanie odbioru tej kwoty nie zostało przez niego podpisane, co zdaniem powoda było widoczne na pierwszy rzut oka. Jednocześnie powód wyjaśnił, że w grudniu 2012 r. otrzymał od pozwanego świadectwo pracy, w związku z czym cofnął pozew o jego wydanie.

Na rozprawie w dniu 15 stycznia 2013 r. (k.68) powód wyjaśnił, że podpisana została umowa o pracę przewidująca wynagrodzenie w kwocie 1.386 zł, a po ok. pół roku pozwany poinformował go o tym, że wynagrodzenie będzie wyższe. Kwoty podane w pokwitowaniach i listach płac były zdaniem powoda pozorne, gdyż powód do czerwca 2012 r. otrzymywał wynagrodzenie w kwocie 3.300 zł. Zaliczki na które powoływał się pozwany stanowiły wynagrodzenie za maj i czerwiec 2012 r.

W dniu 24 grudnia 2012 r. powód wniósł przeciwko pozwanemu kolejny pozew (k.2 akt XP 7/13), w którym domagał się sprostowania świadectwa pracy wystawionego 31 października 2012 r. przez wpisanie w punkcie 3 świadectwa, że do rozwiązania stosunku pracy doszło 4 października 2012 r. wskutek oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. Sprawa została zarejestrowana pod sygn. XP 7/13 i zarządzeniem z dnia 14.02.2013 r. (k.17 akt XP 7/13) połączona do wspólnego rozpoznania ze sprawą XP 1093/12.

W odpowiedzi na ten pozew (k.14 akt XP 7/13) pozwany wniósł o odrzucenie pozwu jako wniesionego przez osobę nieumocowaną (wobec braku oświadczenia pełnomocnika o przyjęciu pełnomocnictwa), ewentualnie o oddalenie powództwa w całości jako bezpodstawnego. Wyjaśnił, że rozwiązanie umowy przez powoda było bezzasadne, gdyż całość wynagrodzenia wynikającego z umowy o pracę została powodowi wypłacona. Ponadto wskazał, że pozew powinien być wniesiony w sierpniu 2012 r. (tj. w miesiącu gdy według powoda doszło do opóźnienia w płatności), wobec czego jest spóźniony.

Na rozprawie w dniu 12 września 2013 r. powód sprecyzował swoje żądanie (k.176), wskazując, że jeśli chodzi o datę rozwiązania stosunku pracy, sprostowaniu podlegać powinien punkt 1, a nie 3, świadectwa pracy.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

P. A., prowadzący działalność jako Firma (...) z siedzibą we W., zawarł 21 kwietnia 2011 r. z powodem A. S. umowę o pracę na czas nieokreślony. Na podstawie przedmiotowej umowy powód zatrudniony został na stanowisku pracownika budowlanego w pełnym wymiarze czasu pracy. Warunki umowy zostały potwierdzone pisemną umową o pracę, w której wskazano, że wynagrodzenie powoda będzie wynosiło 1.386 zł brutto miesięcznie. Czas pracy uzgodniony został na przeciętnie 40 godzin w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy. W umowie wskazano, że wynagrodzenie płatne miało być najdalej 10-tego dnia miesiąca następującego po miesiącu którego wynagrodzenie dotyczy, z dołu. W późniejszym terminie strony nie zawierały żadnych porozumień zmieniających wysokość wynagrodzenia powoda. Po zmianie wysokości wynagrodzenia minimalnego pozwany w listach płac uwzględniał jako wynagrodzenie zasadnicze powoda kwotę 1.500 zł brutto.

Dowody:

- kopia umowy o pracę z 21.04.2011 r. (k.50)
- kopie list płac (k.26-31, k.74)
- przesłuchanie A. S. w charakterze powoda (k.153)
- przesłuchanie P. A. w charakterze pozwanego (k.153)

P. A. uzgodnił z powodem, że w podpisanej przez powoda umowie o pracę jako wynagrodzenie zasadnicze wskazana będzie kwota 1.386 zł brutto miesięcznie. Powodowi obiecano jednocześnie, że po uwzględnieniu wszystkich składników wynagrodzenia otrzymywał będzie wyższą kwotę, rzędu ok. 3.000 zł. Na zbliżonych zasadach zatrudnieni byli pozostali pracownicy pozwanego, podobnie jak i pracownicy zatrudnieni w firmie jego żony A. A. (1), których pracę również nadzorował pozwany, działający jako pełnomocnik A. A. (1).

Dowody:

- zeznania K. F. (k.147)
- zeznania Z. M. (k.147)
- przesłuchanie A. S. w charakterze powoda (k.153)

W związku z ubieganiem się przez powoda o kredyt w banku pozwany wydał powodowi w dniu 20 grudnia 2011 r. zaświadczenie potwierdzające uzyskiwanie przez niego wynagrodzenia w kwocie 3.300 zł brutto miesięcznie. Wcześniej pozwany pomógł powodowi uzyskać w lipcu 2011 r. pożyczkę w Spółdzielczej Kasie Oszczędnościowo-Kredytowej, którą to pożyczkę poręczył krewny pozwanego M. A..

Dowody:

- zaświadczenie z 20.12.2012 r. (k.94)
- dokumenty w aktach SR Wrocław-Fabryczna o sygn. XIV C 1941/12, w szczególności umowa pożyczki konsumenckiej z 11.07.2011 r.
- przesłuchanie A. S. w charakterze powoda (k.153)

W okresie od 21 kwietnia 2011 r. do 3 października 2012 r. powód faktycznie wykonywał obowiązki wynikające z umowy o pracę.

Dowody:

- kopie list obecności (k.14-18)
- przesłuchanie A. S. w charakterze powoda (k.153)

Powód otrzymał od pozwanego na poczet wynagrodzenia za pracę: w dniu 20 czerwca 2012 r. – 2.300 zł, w dniu 23 lipca 2012 r. – 150 zł, w dniu 20 lipca 2012 r. – 500 zł, w dniu 3 sierpnia 2012 r. – 1.000 zł. We wcześniejszych miesiącach w 2012 r. powód otrzymywał tytułem wynagrodzenia różne kwoty w różnych terminach, w tym m.in. 1.000 zł (na początku 2012 r.), 500 zł (5 lutego 2012 r.), 500 zł (24 marca 2012 r.), 400 zł (30 marca 2012 r.), 500 zł (w kwietniu 2012 r.), 900 zł i 950 zł (w maju 2012 r.). Powód potwierdził otrzymanie powyższych kwot własnoręcznym podpisem na przedłożonych mu kartkach. Pozwany nie wypłacił powodowi dalszej części wynagrodzenia za pracę.

Dowody:

- kopie pokwitowań (k.22-25, k.73)
- częściowo: przesłuchanie A. S. w charakterze powoda (k.153)
- przesłuchanie P. A. w charakterze pozwanego (k.153)

Listy płac dotyczące powoda nie przewidywały żadnych innych składników wynagrodzenia poza wynagrodzeniem zasadniczym. Powód nie został poinformowany przez pracodawcę, że wypłacane mu kwoty stanowią zaliczki na poczet przyszłych wynagrodzeń i nie domagał się, aby mu takie zaliczki wypłacano. Powód, podobnie jak pozostali pracownicy pozwanego i jego żony, traktowali dodatkowe kwoty wypłacane im ponad kwotę wynagrodzenia zasadniczego, jako należne świadczenia na poczet wynagrodzenia za dany miesiąc. Listy płac przedkładane były pracownikom do podpisu w terminie późniejszym niż wypłata wynagrodzenia. Nie stanowiły potwierdzenia otrzymania przez zatrudnionych pracowników wskazanego w nich wynagrodzenia, gdyż otrzymane kwoty kwitowali oni na osobnych kartkach, a nie poprzez podpis na liście płac. Ostatnia podpisana przez powoda lista płac dotyczy czerwca 2012 r., powód uważał bowiem, że w zakresie tego miesiąca został w całości rozliczony; natomiast za kolejne miesiące list płac już nie podpisał.

Dowody:

- kopie list płac (k.26-31, k.74)
- zeznania K. F. (k.147)
- zeznania Z. M. (k.147)
- przesłuchanie A. S. w charakterze powoda (k.153)

Pismem z 4 października 2012 r. powód oświadczył pozwanemu, że na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. rozwiązuje z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia, ze skutkiem od 4 października 2012 r., z powodu dopuszczenia się przez pozwanego ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, polegającego na tym, że pracodawca nie zapłacił ustalonego umową wynagrodzenia w wyznaczonym terminie.

Dowody:

- kopia pisma z 4.10.2012 r. (k.5)

- przesłuchanie A. S. w charakterze powoda (k.153)

Pismem z 10 października 2012 r. pozwany wezwał powoda do stawienia się w pracy, zakreślając mu termin do 17 października 2012 r., pod rygorem zwolnienia dyscyplinarnego z powodu porzucenia stanowiska pracy. Wskazał ponadto, że nie zgadza się w całości z pismem powoda z 4 października 2012 r., gdyż podpisami na listach płac i pokwitowaniami powód potwierdził otrzymanie całości wynagrodzenia.

Dowody:

- kopia pisma z 10.10.2012 r. (k.19)

W dniu 25 października 2012 r. pozwany skierował do powoda pismo, w którym oświadczył, że rozwiązuje z powodem umowę o pracę z winy pracownika, z powodu nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy, tj. porzucenia stanowiska pracy od 4 października 2012 r.

Dowody:

- kopia pisma z 25.10.2012 r. (k.23)

W dniu 3 grudnia 2012 r. powód otrzymał świadectwo pracy datowane 31 października 2012 r., wystawione przez pozwanego. W jego treści wskazano, że stosunek pracy ustał 31 października 2012 r. wskutek rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy). W dniu 7 grudnia 2012 r. powód skierował do pozwanego wniosek o sprostowanie świadectwa pracy w zakresie punktu 3. Podniósł, że do rozwiązania stosunku pracy doszło 4 października 2012 r. wskutek oświadczenia powoda o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. Wniósł również o sprostowanie punktu 5 świadectwa pracy, gdyż wszystkie okresy zatrudnienia były okresami składkowymi. W dniu 19 grudnia 2012 r. powód otrzymał pismo pozwanego z 14 grudnia 2012 r. informujące go o odmowie sprostowania świadectwa pracy.

Dowody:

- kopia pisma z 7.12.2012 r. (k.59)
- kopie kopert (k.96-97)
- kopia świadectwa pracy z 31.10.2012 r. (k.7 akt XP 7/13)
- kopia pisma z 14.12.2012 r. (k.9 akt XP 7/13)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo było częściowo uzasadnione.

Ustalając stan faktyczny w sprawie, Sąd oparł się częściowo na zeznaniach świadków K. F. i Z. M. oraz na przesłuchaniu powoda, a także w bardzo ograniczonym zakresie – na przesłuchaniu pozwanego. Dowody z kopii dokumentów w postaci akt osobowych powoda, list płac, list obecności Sąd potraktował jako dowody o charakterze posiłkowym, a to z uwagi na liczne wątpliwości co do miarodajności tych dowodów, potwierdzone m.in. przez ustalenia poczynione przez PIP w toku kontroli, która ujawniła szereg nieprawidłowości w prowadzeniu dokumentacji pracowniczej i płacowej przez pozwanego (por. protokół kontroli k.100-103). Sąd pominął dowód z zeznań M. A., gdyż pozwany ostatecznie wniosek ten cofnął (k.68).

Bezsporne było, że oświadczenia objęte pismami z 4.10.2012 r., 10.10.2012 r., 25.10.2012 r. zostały przez strony złożone. Sąd dał również wiarę przedłożonym przez pozwanego dokumentom świadczącym o wypłaceniu powodowi wskazanych w nich kwot. Zdaniem Sądu pisma te nie budzą wątpliwości, przede wszystkim z uwagi na to, że powód co do większości z pokwitowań przyznał, że kwoty w nich wskazane odebrał i że na potwierdzenie tego faktu sporządzone

były pokwitowania okazane przez pozwanego. Jeśli natomiast chodzi o pokwitowanie, co do którego zaistniał spór, a to pokwitowanie odbioru kwoty 1.000 zł z 3.08.2012 r., Sąd dał wiarę pozwanemu, że pokwitowanie to również dotyczy faktycznie przekazanej kwoty i sporządzone zostało przez powoda. Powód reprezentowany przez fachowego pełnomocnika nie zgłosił wniosku o przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego grafologa na okoliczność tego, że podpis pod pokwitowaniem nie pochodził od niego; wbrew również temu, co wywodził powód, forma graficzna podpisu na pokwitowaniu nie wskazuje w sposób oczywisty na to, że podpis ten pochodził od innej osoby niż powód. Sąd uznał wszakże, że przedłożone dokumenty nie stanowią dowodów wypłacania powodowi zaliczek na przyszłe wynagrodzenie, stanowiąc jedynie potwierdzenia częściowych wypłat należnego powodowi bieżącego wynagrodzenia.

Sąd uznał za wiarygodny dowód z kopii umowy o pracę z 21.04.2011 r. przedstawionej przez pozwanego (k.50), nie dał natomiast wiary powodowi, iż umowę tę spisano w brzmieniu wynikającym z przedstawionej przez niego kopii (k.4). Powód ostatecznie przyznał (por. protokół k.68 oraz przesłuchanie powoda), że umowę w formie pisemnej pierwotnie sporządzono w takim brzmieniu, na jakie powołuje się pozwany; dopiero później – i tylko na potrzeby ubiegania się przez powoda o kredyt czy też pożyczkę – sporządzony został drugi dokument. Analiza wyglądu tego dokumentu potwierdza zresztą tezę o późniejszym przerobieniu umowy o pracę z 21.04.2012 r. - składa się ona z dwóch osobnych kart zszytych zszywaczem (k.145v), zaś druga karta umowy jest graficznie niespójna z pierwszą. Druga karta jest zbieżna z drugą kartą umowy okazanej przez pozwanego, natomiast pierwsza różni się od niej nie tylko w zakresie kwoty wynagrodzenia, ale także w zakresie szaty graficznej. Umowa złożona do akt osobowych wytłuszczonym drukiem wyróżnia najistotniejszą informację, natomiast umowa okazana przez powoda nie zawiera takiego wyróżnienia – przez co w umowie okazanej przez powoda punkcie 1 lit. o) umowy zachodzi niespójność graficzna między pierwszą kartą a drugą (druga karta „kontynuuje” pogrubienia, których nie ma na pierwszej karcie umowy powoda, ale są one na pierwszej karcie umowy pozwanego – por. zapis zaczynający się od słów „Dla umów zawartych na czas określony dłuższy niż 6 miesięcy [...]” – k.4/4v oraz 50/50v – w umowie powoda w nielogiczny sposób wyróżniono wyłącznie zwrot „tak stanowi” na k.4v). Zdaniem Sądu wygląd obu umów pośrednio uprawdopodobnia fakt, że drugi egzemplarz umowy z 21.04.2011 r. przygotowano po pewnym czasie od podpisania umowy w ten sposób, że przepisano pierwszą stronę umowy i doczepiono ją do 2 strony znajdującego się w posiadaniu powoda pierwotnego egzemplarza umowy. Warto w tym miejscu zauważyć, że pierwsza karta umowy powoda (k.4) nie jest opatrzona podpisem ani parafą pozwanego oraz powoda - w przeciwieństwie do umowy będącej w posiadaniu pozwanego (k.50). W świetle zeznań powoda zdaniem Sądu wysoce prawdopodobnym jest, że przedmiotowy egzemplarz umowy został przygotowany nie w celu „wstecznego” zmienienia treści umowy z 21.04.2011 r., lecz wyłącznie w celu udokumentowania zdolności kredytowej powoda, podobnie zresztą jak i zaświadczenie z 20.12.2011 r. (k.94). Na marginesie godzi się też zauważyć, że gdyby przyjąć – jak utrzymuje powód – że kredyt bankowy i pożyczka w (...) miały być zaciągnięte tylko na potrzeby pozwanego, to tym bardziej niewiarygodna byłaby dokumentacja przygotowana przez pozwanego i powoda w celu uzyskania tych świadczeń.

Dając w znacznej mierze wiarę zeznaniom świadków K. F. oraz Z. M., Sąd uwzględnił to, że wskazani świadkowie byli dla stron postępowania osobami trzecimi i jedynie w ograniczonym stopniu mieli interes w zeznawaniu w sposób nieobiektywny. Sąd miał na uwadze to, że do rozwiązania stosunków pracy świadków doszło w okolicznościach podobnych, jak w przypadku powoda, i że toczą się postępowania sądowe z udziałem pozwanego, świadków oraz żony pozwanego. Zdaniem Sądu sam jednak fakt, że świadkowie znajdują się w podobnej sytuacji faktycznej i prawnej, jak powód, nie przesądza jeszcze o tym, że ich relacja jest niewiarygodna i ma na celu wyłącznie przedstawienie korzystnej dla siebie wersji wydarzeń. Warto w tym miejscu wskazać na sprzeczności w zeznaniach pracowników pozwanego i jego żony, na które powołał się pozwany w swym piśmie procesowym z 28.08.2013 r. (k.155-159) – gdyby istotnie świadkowie i powód uprzednio uzgodnili swoje zeznania na potrzeby sporów sądowych, ich relacje byłyby w dużo większym stopniu zbieżne. Rozbieżności w tych zeznaniach wskazują na to, że świadkowie zeznając opisywali okoliczności sprawy w taki sposób, w jaki je pamiętali, co w nieunikniony sposób prowadziło do różnic w opisie zdarzeń (wynikających chociażby z tego, że świadkowie nie prowadzili negocjacji co do zasad zatrudnienia w tym samym czasie i w obecności innych osób, a ponadto z uwagi na charakter wzajemnych rozliczeń pracowników i małżonków A. w istocie nie mieli jasnej orientacji w tym, jakie konkretnie wynagrodzenie im wypłacano i jakie było należne; szczególnie znamienne są tu rozbieżności co do kwot netto i brutto wynagrodzenia, świadczące przekonująco o tym, że w istocie

intencją obu stron umowy o pracę było odprowadzanie świadczeń publicznoprawnych tylko w najniższej możliwej kwocie, a więc naliczanych od płacy minimalnej).

Sąd miał ponadto na uwadze fakt, że w szeregu prowadzonych przed tutejszym Sądem postępowań pracownicy pozwanego i A. A. (1) przedstawiają zbieżny opis zwyczajów oraz praktyk stosowanych przez małżonków A. w ramach stosunku pracy (por. akta XP 141/13 i IV P 1204/12, powołane w piśmie z 28.08.2012 r.; podobnie w sprawie Z. W. przeciwko A. A. (1), XP (...)). Mimo że poza tymi pracownikami, którzy zdecydowali się na sądowe dochodzenie roszczeń, pozwany i jego żona zatrudniali także szereg innych osób, nie zdecydowali się na powołanie którejkolwiek z nich w charakterze świadka (poza M. A., który jest ich krewnym). Zdaniem Sądu daje to podstawy, aby sądzić, że pozwany miał świadomość, że pozostali pracownicy opisaliby okoliczności sprawy w sposób analogiczny do tego, jaki zaprezentowali świadkowie w procesach toczących się przed tutejszym Sądem. Gdyby rzeczywiście pozwany praktykował wypłacanie pracownikom wysokich „zaliczek” na poczet przyszłych wynagrodzeń, to przypuszczać należałoby, że ktoś z nieskonfliktowanych z pozwanym pracowników byłoby to w stanie potwierdzić. Skoro nikogo takiego pozwany nie wskazał, rodzi się podejrzenie, że pracownicy ci potwierdziliby twierdzenia powoda i jego świadków, że płatności były nieterminowe, a „zaliczki” dotyczyły wynagrodzeń bieżących i wypłacane były z dołu jako zapłata za miesiąc poprzedni, bądź też z góry, jako zapłata za bieżący miesiąc, wypłacana w jego trakcie, przed zakończeniem miesiąca.

Sąd miał na uwadze oceniając wiarygodność zeznań świadków fakt, że w spornym okresie (od lipca 2012 r.) żaden z pracowników nie potwierdził na liście płac otrzymania w całości wynagrodzenia (por. k.26-31 oraz akta w/w postępowań), co świadczy o tym, że istotnie w tym okresie przestało być ono wypłacane. Także i pokwitowania zapłaty dotyczą jedynie okresu do początku sierpnia 2012 r. Sąd uznał ponadto za wysoce nieprawdopodobne, aby pozwany faktycznie wypłacał z dużym wyprzedzeniem wynagrodzenia w formie zaliczkowej. Sąd za znaczące uznał, że pracodawca nie prowadził prawidłowej dokumentacji płacowej, w szczególności nie prowadził żadnego wykazu pobranych zaliczek, jak również nie informował pracowników i księgową o sposobie rozliczenia tych zaliczek. Co więcej, pracodawca sam nie był w stanie udzielić Sądowi odpowiedzi na pytanie, na poczet wynagrodzenia za które miesiące kwoty te są zaliczane i nie potrafił takiego rozliczenia w toku procesu zaprezentować. Jasno świadczy to o tym, że rzekome „zaliczki” w istocie były płatnościami na poczet bieżących wynagrodzeń, obejmującymi wynagrodzenie zasadnicze w wysokości wynagrodzenia minimalnego przewidzianego przepisami, jak również inne składniki wynagrodzeń, nieujawnione – być może w celu uniknięcia obciążeń publicznoprawnych – w listach płac. Odnośnie samych list płac warto wskazać, że nie są one podpisane, nie wiadomo kto i kiedy je sporządzał, jak również nie wiadomo na jakich danych osoba ta się opierała. Pracownicy zatrudnieni w obu firmach małżonków A. zgodnie wskazywali, że mieli pełną świadomość tego, że listy płac i pisemne umowy o pracę nie odpowiadają co do kwoty wynagrodzenia świadczeniom, jakie faktycznie były wypłacane – co więcej, godzili się z takim stanem rzeczy i traktowali go jako normalny. Sąd odmówił wobec tego wiary zeznaniom pozwanego przyjmując, że stanowią one wyłącznie linię obrony, zmierzającą do uniknięcia konieczności spełnienia zobowiązania; relacja pozwanego odnośnie zaliczkowego charakteru płatności na rzecz pracowników była w ocenie Sądu w wysokim stopniu niewiarygodna i nieprawdopodobna, biorąc pod uwagę okoliczności sprawy.

Pierwsze z żądań powoda dotyczyło wypłaty wynagrodzenia za pracę za 3 miesiące: lipiec, sierpień i wrzesień 2012 r. Umowa o pracę jest umową odpłatną, co wynika wprost z art. 22 § 1 kodeksu pracy [dalej: k.p.], zgodnie z którym przez nawiązanie stosunku pracy pracodawca zobowiązuje się „do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem”. Obowiązek terminowego i prawidłowego wypłacania wynagrodzenia wynika z art. 94 pkt 5 k.p., regulującego podstawowe obowiązki pracodawcy względem pracownika. W niniejszej sprawie okolicznością bezsporną był fakt zawarcia przez strony postępowania w dniu 21.04.2011 r. umowy o pracę na czas nieokreślony. Z ustaleń Sądu wynikało, że uzgodnione przy jej zawieraniu wynagrodzenie zasadnicze powoda wynosiło 1.386 zł brutto miesięcznie. W toku procesu powstał spór co do kwoty faktycznie uzgodnionego wynagrodzenia – powód podniósł bowiem, że uzgodniona z pozwanym pensja miała wynosić nie 1.386 zł (czy też, w spornym okresie, 1.500 zł), lecz 3.300 zł. Sporną kwestią była również terminowość i rzetelność wypłacania przez pozwanego wynagrodzenia oraz w konsekwencji zasadność rozwiązania przez powoda stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. Pozwany w toku

prowadzonego postępowania podnosił, że powodowi nie obiecywano wyższego wynagrodzenia i nie wypłacano mu wynagrodzenia ponad kwotę 1.500 zł brutto miesięcznie; wypłacane były mu natomiast na jego żądanie zaliczki na poczet przyszłych wynagrodzeń.

Jakkolwiek z przyczyn wskazanych wcześniej Sąd uznał, że okazana przez powoda umowa z 21.04.2011 r. (wskazująca wynagrodzenie w kwocie 3.300 zł) oraz zaświadczenie z 20.12.2011 r. sporządzone zostały wyłącznie na potrzeby procedury kontroli zdolności kredytowej i nie odpowiadały treścią uzgodnieniom stron, niemniej jednak Sąd dał wiarę powodowi i świadkom, że obiecywano im wypłatę kwot wyższych niż wskazane w umowach pisemnych, i że stosownie do możliwości finansowych pozwanego kwoty takie były pracownikom płacone. Potwierdza to treść pokwitowań, które w żaden sposób nie korespondują z wynagrodzeniami wynikającymi z list płac (jak również nie korespondują z terminami płatności wynagrodzenia określonymi umową o pracę). Warto w tym miejscu wskazać na zaliczone w poczet materiału dowodowego (k.176) dokumenty w aktach XP 141/13 w postaci pokwitowań „zaliczek” wypłacanych Z. M.. Oczywiście, rozliczenia między Z. M. a A. A. (1) w żaden sposób nie mogą przesądzać o treści rozliczeń między stronami niniejszego postępowania, niemniej jednak pośrednio uprawniają one twierdzenia powoda. Z akt w/w postępowania wynika bowiem, że Z. M. miałby otrzymać wkrótce po zatrudnieniu (co nastąpiło 16.05.2012 r.) „zaliczkę” w kwocie 2.500 zł (w dniu 20.06.2012 r.), a po tygodniu jeszcze 650 zł (w dniu 27.06.2012 r.), co w żaden sposób nie koresponduwało z jego wynagrodzeniem zasadniczym (wynoszącym ok. 1.111 zł netto miesięcznie). Nie było żadnych racjonalnych powodów, aby pracodawca wypłacał nowozatrudnionemu pracownikowi wynagrodzenie zaliczkowo w takiej wysokości, co więcej – nie było żadnych powodów, aby pracownik tydzień po otrzymaniu „zaliczki” w kwocie 2.500 zł żądał kolejnej „zaliczki” i aby ją otrzymał. W tej sytuacji Sąd w przedstawionej kwestii podzielił stanowisko powoda, że w rzeczywistości faktycznie otrzymywał wynagrodzenie wyższe niż wskazane w zawartej przez strony umowy o pracę, a kwoty przekazywane powodowi nie stanowiły „zaliczek” na poczet wynagrodzenia za przyszłe miesiące, lecz uzgodnione wynagrodzenie zasadnicze, jak również niesprecyzowane i nieujęte w listach płac dalsze składniki wynagrodzenia o niejasnym charakterze, prawdopodobnie wypłacane celowo w sposób zmierzający do wyłączenia ich spod obowiązku odprowadzania świadczeń publicznoprawnych przez strony stosunku pracy.

Sąd nie miał natomiast podstaw, aby uznać – jak tego chciał powód – że jego wynagrodzenie zasadnicze wynosiło 3.300 zł miesięcznie. Co innego wynika bowiem z akceptowanych przez powoda list płac (por. listy płac za maj, czerwiec 2012 r. – k.74), jak też z podpisanej przez powoda umowy o pracę z 21.04.2011 r. Jak już wcześniej wskazano, „drugiej” umowy z 21.04.2011 r. Sąd nie uznał za źródło zobowiązań stron, gdyż przygotowano ją już w trakcie stosunku pracy na potrzeby procedur kredytowych. Podkreślić wypada, że ciężar wykazania, że wynagrodzenie zasadnicze powoda było inne, niż podane w dobrowolnie przez niego podpisanej umowie pisemnej, spoczywał na powodzie. Sam fakt wypłacania pracownikowi kwot powyżej kwoty wynagrodzenia zasadniczego nie świadczy o tym, że wynagrodzenie zasadnicze uległo podwyższeniu – finalnie wypłacane pracownikowi świadczenia mogą obejmować szereg innych składników poza wynagrodzeniem zasadniczym, np. premie, dodatki, nagrody. Dobrowolne wypłacanie przez pracodawcę kwot wyższych, niż uzgodnione, nie prowadzi do zmiany treści umowy o pracę – gdyż w ramach uprawnień pracodawcy leży wypłacenie pracownikowi dodatkowych kwot, ponad wynagrodzenie zasadnicze, w ramach uznaniowych składników pensji, jak też obligatoryjnych dodatkowych świadczeń np. z tytułu nadgodzin. W ocenie Sądu powód nie wykazał w przekonujący sposób, że w jego przypadku wynagrodzenie zasadnicze uzgodnione przez strony przekraczało 1.386 zł (a podniesieniu wynagrodzenia minimalnego – 1.500 zł). Przesłuchiwani świadkowie nie byli obecni przy negocjowaniu i zawieraniu umowy przez strony, zaś to, że powodowi obiecano, że wypłacane mu będzie wynagrodzenie w łącznej kwocie faktycznie wyższej niż 1.500 zł, z przyczyn wskazanych wyżej nie świadczy jeszcze o tym, że obietnica ta dotyczyła wynagrodzenia zasadniczego. Warto również zauważyć, że pracownicy pozwanego i jego żony, przesłuchiwani w niniejszej sprawie oraz w innych sprawach prowadzonych przed tut. Sądem, wskazywali różne kwoty jako wynagrodzenie ustalone z pracodawcą i nie potrafili jasno wskazać, czy miały to być kwoty netto czy brutto, a także czy miały być to kwoty wynagrodzenia zasadniczego, czy wynagrodzenia zasadniczego wraz z pozostałymi składnikami wynagrodzenia. W tej sytuacji w ocenie Sądu z dużym prawdopodobieństwem doszło do ustalenia z pracodawcami, że wynagrodzenie zasadnicze będzie odpowiadało wynagrodzeniu minimalnemu (i taką też kwotę wskazano w umowach), natomiast pracowników zapewniano przy podpisywaniu umowy, że będą faktycznie otrzymywali kwotę wyższą (do ok. 3.000-3.300 zł brutto), w ramach

wszystkich (obligatoryjnych i uznaniowych) składników pensji. Jest to, jak wynika z innych spraw prowadzonych przed tut. Sądem, praktyka spotykana w branży budowlanej.

Kolejną kwestią sporną było to, czy wynagrodzenie było wypłacane zaliczkowo, czy też zawsze wypłacano je z dołu, w terminie uzgodnionym w umowie o pracę. Świadkowie i powód zdecydowanie przeczyli temu, aby otrzymywali zaliczki na poczet przyszłych wynagrodzeń, pozwany z kolei podnosił, że wszystkie wypłacone kwoty miały charakter zaliczek. Sąd nie dał wiary żadnemu z tych stanowisk, uznając je za sprzeczne z logiką i zgromadzonym materiałem dowodowym. Zdaniem Sądu kwoty wypłacane pracownikom pozwanego oraz jego żony były płacone w różnych terminach, w zależności od tego, jakimi środkami dysponowali małżonkowie A., w tym również płacono je po terminie albo przed terminem wymagalności wynagrodzenia za dany miesiąc. Niemniej jednak te „zaliczki” nie dotyczyły, jak tego chce pozwany, wynagrodzeń za kolejne miesiące, a jedynie wynagrodzenia za bieżący miesiąc – tzn. czasami było ono wypłacane jeszcze przed zakończeniem danego miesiąca, na poczet kwot za ten miesiąc należnych. Formalnie zatem było to wynagrodzenie wypłacane zaliczkowo (gdyż wynagrodzenie za pracę jest świadczeniem płatnym z dołu, a więc po zakończeniu konkretnego miesiąca pracy), ale w odczuciu pracowników (i po części w odczuciu obu pracodawców) nie były to faktycznie „zaliczki”, gdyż dotyczyły należności za dany, bieżący miesiąc, a nie przyszłych świadczeń. Koresponduje to z faktem, że ani pozwany, ani jego pracownicy nie prowadzili żadnej ewidencji pobranych zaliczek, nie potrafili wskazać na poczet wynagrodzenia za jaki okres przypadała konkretna kwota i nie dokonywali żadnych rozliczeń z tytułu rzekomo pobranych zaliczek. W przypadku pracowników takie niedbalstwo byłoby zrozumiałe (gdyż nie mają oni obowiązku prowadzić rozliczeń płacowych), natomiast w przypadku pozwanego jest zupełnie nielogiczne, aby nie zadbał on o to, aby na bieżąco informować księgową o kwocie wypłaconych zaliczek i aby na bieżąco rozliczać zaliczkowo wypłacane świadczenia. Pozwany nawet w toku procesu nie była w stanie jednoznacznie wskazać, na poczet wynagrodzenia za które miesiące wypłacana była konkretna zaliczka i kiedy była ona rozliczana oraz w jaki sposób. Pozwany nie wykazał również, aby informował pracowników, jaka część wypłaconych im kwot stanowi zaliczkę na poczet wynagrodzenia za kolejne miesiące pracy i o jaką kwotę zostanie pomniejszone wynagrodzenie wypłacane im w następnym miesiącu (czy miesiącach) w związku z wypłaconymi zaliczkami. Takie zachowanie jest racjonalne i zrozumiałe tylko przy założeniu, że „zaliczki” były po prostu wynagrodzeniem za dany miesiąc, wypłacanym przed jego zakończeniem, i nie miały być w przyszłości w żaden sposób rozliczane czy też zaliczane na poczet wynagrodzenia za dalsze miesiące.

W tej sytuacji zdaniem Sądu nie znajdują potwierdzenia w materiale dowodowym twierdzenia pozwanego o wypłaceniu w całości powodowi wynagrodzenia za sierpień i wrzesień 2012 r. Powód nie podpisał list płac za te miesiące i nie otrzymał po 3.08.2012 r. od pozwanego żadnej kwoty za wykonaną pracę. W dniu 20.06.2012 r. wypłacono powodowi kwotę 2.300 zł, która stanowiła zaliczkowo wypłacone wynagrodzenie za czerwiec 2012 r. Kolejna płatność nastąpiła 20.07.2012 r., była to kwota 500 zł (k.22), następnie zaś pozwany wypłacił powodowi w dniu 23.07.2013 r. kwotę 150 zł (k.24) i w dniu 3.08.2012 r. kwotę 1.000 zł (k.25). Łącznie wypłacono zatem powodowi w lipcu i sierpniu 2012 r. 1.650 zł netto. (...) te stanowiły w ocenie Sądu płatności na poczet wynagrodzenia zasadniczego za lipiec 2012 r. i częściowo za sierpień 2012 r. Na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego nie sposób ustalić, jakie właściwie składniki wynagrodzenia i w jakiej kwocie za te miesiące miałyby być powodowi wypłacane poza wynagrodzeniem zasadniczym. Ani powód, ani pozwany takich składników nie określili i nie sprecyzowano ich co do kwoty, w związku z czym Sąd nie miał podstaw, aby zaliczać w/w wypłaty na poczet świadczeń innych niż wynagrodzenie zasadnicze. Warto w tym miejscu zauważyć, że powód oczekiwał, że za lipiec 2012 r. otrzyma kwotę wyższą, niż 1.650 zł netto i nie podpisał ani listy płac za lipiec, ani za kolejne miesiące, uznając, że nie został prawidłowo za nie rozliczony, gdyż otrzymał samo wynagrodzenie zasadnicze (ok. 1.100 zł netto), bez dodatkowych składników, które wypłacane były za poprzednie miesiące i których spodziewał się również w lipcu (można tutaj przypomnieć, że np. za czerwiec powód otrzymał 2.300 zł netto, w maju – 1.850 zł netto, por. k.73). Teza pracodawcy, jakoby wypłaty z 20.07.2012 r., 23.07.2012 r. i 3.08.2012 r. obejmowały zaliczki na poczet wynagrodzenia za kolejne miesiące jest wysoce nieprawdopodobna, gdyby bowiem istotnie wynagrodzenie płacono zaliczkowo ze znacznym wyprzedzeniem (za przyszłe miesiące, a nie za miesiąc bieżący), to z pewnością pracodawca we własnym interesie rozliczałby takie zaliczki i kontrolował, na poczet których miesięcy są one zaliczane. Jak zaś już wcześniej

wskazano, pozwany nie był w stanie sprecyzować, na poczet wynagrodzenia za jakie miesiące poszczególne zaliczki były wypłacane.

Sąd nie dał wiary oświadczeniu powoda, że nie otrzymał on od pozwanego kwoty 1.000 zł i nie podpisał przedłożonego do akt sprawy pokwitowania. Żadna ze stron nie zgłosiła ostatecznie wniosku o dokonanie przez biegłego grafologa analizy podpisu złożonego pod pokwitowaniem. Porównanie podpisów powoda pod niekwestionowanymi w sprawie dokumentami i pod spornym pokwitowaniem nie dało w ocenie Sądu przekonujących podstaw, aby bez odwoływania się do wiedzy specjalistycznej w sposób stanowczy stwierdzić, że podpis na pokwitowaniu z 3.08.2012 r. pochodził od innej osoby niż powód. Między tymi podpisami nie ma na tyle istotnych i widocznych na pierwszy rzut oka różnic, by móc uznać, że podpis powoda został podrobiony. Ciężar dowodu w tym zakresie spoczywał na powodzie.

Mając powyższe na uwadze Sąd uznał, że kwoty wypłacone w dniach: 20.07.2012 r., 23.07.2012 r. i 3.08.2012 r., tj. łącznie 1.650 zł, należy zaliczyć na poczet dochodzonych przez powoda należności z tytułu wynagrodzenia za pracę. Zgodnie z dyspozycją art. 451 k.c. w zw. z art. 300 k.p. dłużnik mający względem tego samego wierzyciela kilka długów tego samego rodzaju może przy spełnieniu świadczenia wskazać, który dług chce zaspokoić. Jednakże to, co przypada na poczet danego długu, wierzyciel może przede wszystkim zaliczyć na związane z tym długiem zaległe należności uboczne oraz na zalegające świadczenia główne. W braku oświadczenia dłużnika lub wierzyciela spełnione świadczenie zalicza się przede wszystkim na poczet długu wymagalnego, a jeżeli jest kilka długów wymagalnych - na poczet najdawniej wymagalnego (§ 3). W związku z tym, że w niniejszej sprawie brak jest oświadczenia woli zarówno pozwanego, jak i powoda co do sposobu zaliczenia dokonanych na rzecz powoda wpłat, Sąd zaliczył przekazane powodowi kwoty na poczet wierzytelności głównych z tytułu wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z pisemnej umowy o pracę.

Spór w sprawie dotyczył wynagrodzeń za lipiec, sierpień i wrzesień 2012 r. Jeśli chodzi o lipiec 2012 r., wynagrodzenie zasadnicze powoda wynosiło 1.500 zł brutto, tzn. 1.111,86 zł netto. W umowie wskazano, że wynagrodzenie płatne miało być najdalej 10-tego dnia miesiąca następującego po miesiącu którego wynagrodzenie dotyczy, z dołu. Taki zapis koresponduje z art. 85 § 2 k.p., w myśl którego wynagrodzenie za pracę płatne raz w miesiącu wypłaca się z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego. W związku z tym wynagrodzenie za lipiec 2012 r. winno być wypłacone nie później niż do 10.08.2012 r., nie zaś do 10.07.2012 r., jak wywodził to w pozwie pracownik. Zważywszy, że do 10.08.2012 r. powodowi wypłacono łącznie 1.650 zł netto na poczet wynagrodzenia za lipiec i sierpień 2012 r. Sąd uznał, że w zakresie należności z tytułu wynagrodzenia zasadniczego (a tego świadczenia dotyczy, jak wynika z pozwu, żądanie powoda) pracodawca w całości wywiązał się ze swoich obowiązków w ustawowym terminie. Tytułem wynagrodzenia zasadniczego za lipiec 2012 r. powodowi nie przysługują w związku z tym żadne kwoty – ani jako należność główna, ani jako odsetki.

Z kolei jeśli chodzi o sierpień 2012 r., powodowi przysługiwało również wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1.500 zł brutto (1.111,86 zł netto). Co prawda, pozwany w liście płac za sierpień (k.27v) naliczył powodowi z tego tytułu kwotę 1.403,23 zł (jak można przypuszczać, w związku z nieobecnością powoda w pracy), ale w toku procesu w żaden sposób nie wykazał, że zachodziły jakiegokolwiek podstawy do obniżenia wynagrodzenia za ten miesiąc. W liście obecności za sierpień (k.16) wskazano, że powód w sierpniu przepracował 23 dni, pracując średnio po 6 dni w tygodniu (tylko niedziele i jedna sobota, a ponadto 15.08.2012 r. były dniami wolnymi); w rubryce za 21.08.2012 r. i 30.08.2012 r. wpisano (...), tj. jak można się domyślać „nieobecność nieusprawiedliwioną” (koresponduje to z treścią świadectwa pracy – k.7 akt XP 7/13, gdzie dni te wskazano jako okresy nieskładkowe). Pozwany nie wykazał jednak, aby istotnie te dni stanowiły nieobecność nieusprawiedliwioną; absolutnie niezrozumiałe jest zresztą, dlaczego właściwie powód nie miałby uzyskać w tych dniach dnia wolnego od pracy, skoro w sierpniu przepracował znacznie więcej dni, niżby to wynikało z jego umowy o pracę – i w związku z zastosowaniem jednomiesięcznego okresu rozliczeniowego pracodawca powinien albo wypłacić powodowi należność z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych (czego nie uczynił), albo udzielić mu dni wolnych od pracy. Obniżenie wynagrodzenia powoda w tej sytuacji stanowiłoby rażące naruszenie przepisów prawa pracy. W okolicznościach sprawy treść listy płac za sierpień jest wobec tego zupełnie niezrozumiała i nieusprawiedliwiona. Na poczet wynagrodzenia za sierpień 2012 r. Sąd zaliczył kwotę 638,14 zł netto (pozostała pod odjęciem od kwot „zaliczek” z 20.07.2012 r., 23.07.2012 r. i 3.08.2012 r. kwoty 1.111,86 zł netto tytułem wynagrodzenia

za lipiec 2012 r.), odpowiadającą kwocie 860,91 zł brutto. Do wypłaty pozostało 473,72 zł netto (a więc 639,09 zł brutto). Z tego względu z tytułu wynagrodzenia za sierpień 2012 r. Sąd zasądził na rzecz powoda od pozwanego kwotę 639,09 zł wraz z odsetkami ustawowymi, które przysługiwały powodowi od 11.09.2012 r. (wynagrodzenie za sierpień 2012 r. powinno być wypłacone nie później niż do 10.09.2012 r., zgodnie z przytoczonym art. 85 § 2 k.p. i umową o pracę).

Wynagrodzenie zasadnicze za wrzesień 2012 r. przysługiwało powodowi w kwocie 1.500 zł brutto (1.111,86 zł netto) i powinno być wypłacone w całości do 10.10.2012 r. Podobnie jak w przypadku listy płac za sierpień, lista płac za wrzesień z niewyjaśnionych przyczyn podaje zaniżoną kwotę wynagrodzenia (1.275 zł brutto, k.27v). Jak wynika z wzmianki (...) w liście płac i ze świadectwa pracy (wskazującego 4, 17 i 19.09.2012 r. jako okres nieskładkowy), wynagrodzenie powoda prawdopodobnie miało być obniżone z uwagi na nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy. Pozwany faktu takiego nie wykazał. Lista obecności za wrzesień 2012 r. (k.15) nie zawiera w ogóle podpisów powoda, wszystkie adnotacje były w niej naniesione przez inną, nieustaloną osobę; dotyczy to wszystkich pracowników w niej ujętych. W przypadku powoda lista obecności zawiera wpisy „przepr”, (...) (w dniach 4.09.2012 r. i 17.09.2012 r.) oraz (...) (w dniu 19.09.2012 r.). W aktach osobowych brak jest jednak dokumentów potwierdzających, że powodowi udzielono na jego wniosek urlopu bezpłatnego w dniu 19.09.2012 r., a w toku kontroli PIP pozwany nie potrafił wyjaśnić z czego wynikały w/w zapisy w liście obecności i dlaczego w tych samych dniach różni pracownicy mają odnotowaną tego samego typu nieobecności; przyznał też, że powód nie złożył wniosku o urlop bezpłatny (k.101v-102). Brak podpisów na liście obecności i brak danych o tym, kto tę listę prowadził i w jaki sposób, a także brak dowodów na to, że w dniu 4.09.2012 r., 17.09.2012 r. i 19.09.2012 r. powód w nieusprawiedliwiony sposób nie stawiał się do pracy (bądź też że udzielono mu w tym dniu na jego wniosek urlopu bezpłatnego) wyklucza przyjęcie przez Sąd, że zapisy zawarte w liście obecności są wiarygodne i miarodajne i że mogą przemawiać za obniżeniem wynagrodzenia powoda. Ostatecznie zatem powodowi za wrzesień 2012 r. przysługiwało zdaniem Sądu wynagrodzenie w kwocie 1.500 zł, a nie 1.275 zł brutto. Pozwany nie przedstawił dowodu wypłacenia powodowi jakichkolwiek kwot we wrześniu lub październiku 2012 r., wobec czego zdaniem Sądu rację ma powód, podnosząc, że nie wypłacono mu wynagrodzenia zasadniczego za wrzesień 2012 r. Przysługiwała mu z tego tytułu kwota 1.500 zł tytułem należności głównej i odsetki od 11.10.2012 r.

Mając powyższe na uwadze Sąd orzekł jak w punkcie I wyroku, zasądzając na rzecz powoda kwotę 2.139,09 zł z odsetkami ustawowymi określonymi w sposób opisany powyżej. W pozostałym zakresie Sąd oddalił powództwo o zapłatę wynagrodzenia zasadniczego i odsetek (punkt V wyroku), uznając, że wynagrodzenie za lipiec i częściowo za sierpień 2012 r. zostało wypłacone w dniach 20.07.2012 r., 23.07.2012 r. i 3.08.2012 r. (w łącznej kwocie 1.650 zł netto).

Drugie z żądań pozwu dotyczyło zapłaty odszkodowania w kwocie 3.300 zł. Zgodnie z dyspozycją art. 55 § 1 k.p. pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli zostanie wydane orzeczenie lekarskie stwierdzające szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie pracownika, a pracodawca nie przeniesie go w terminie wskazanym w orzeczeniu lekarskim do innej pracy, odpowiedniej ze względu na stan jego zdrowia i kwalifikacje zawodowe. 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, a jeżeli umowa o pracę została zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy - w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni (art. 55 § 1¹ k.p.). Wskazana podstawa rozwiązania stosunku pracy dotyczy możliwości natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę przez pracownika z powodu szczególnie ciężkich uchybień pracodawcy wobec ciężących na nim powinności. Ustawodawca nie wskazał w art. 55 § 1¹ k.p., co należy do kategorii „ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy względem pracownika”, lecz zastosował zwrot analogiczny do sformułowania zawartego w art. 52 k.p. W wyroku z 10.11.2010 r. (I PK 83/10, LEX nr 737372), Sąd Najwyższy wskazał, iż określenie „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków” w art. 55 § 1¹ k.p. 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. Taka wykładnia ma także uzasadnienie w celu art. 55 § 1¹ k.p., 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. Jak słusznie wskazał Sąd Najwyższy w orzeczeniu z 4.04.2000 r. (I PKN 516/99, OSNP 2001/16/516), co do zasady pracodawca, który nie wypłaca pracownikowi w terminie w całości wynagrodzenia, ciężko narusza swój podstawowy obowiązek z winy umyślnej, choćby z przyczyn niezawinionych nie uzyskał środków finansowych na wynagrodzenia. Obowiązkiem pracodawcy bowiem jest terminowe wypłacanie wynagrodzenia, a nie uzyskiwanie na to wynagrodzenie środków finansowych. Z punktu widzenia zatem tego obowiązku trzeba rozpatrywać winę pracodawcy, ponieważ jest całkowicie obojętne, skąd pracodawca czerpie środki na wynagrodzenia. To pracodawca, nie zaś pracownik powinien ponosić ryzyko związane z prowadzeniem działalności gospodarczej przez pracodawcę, w szczególności zaś ryzyko wynikające z braku płynności finansowej pracodawcy. Dodatkowo godzi się przypomnieć, że wierzytelności z tytułu wynagrodzenia za pracę winny być przez pracodawcę traktowane priorytetowo; ich szczególną rolę podkreślił ustawodawca m.in. w przepisach egzekucyjnych, przyznając ich szczególnie wysoką kategorię zaspokojenia.

W niniejszej sprawie, jak wynika z wcześniejszych rozważań, pracodawca od sierpnia 2012 r. zaprzestał wypłaty wynagrodzenia. Co prawda, według stanu na 4.10.2012 r. (tj. na chwilę rozwiązania stosunku pracy) zaległość – jeśli chodzi o wynagrodzenie zasadnicze – dotyczyła tylko części wynagrodzenia za sierpień 2012 r., gdyż wynagrodzenie za wrzesień nie było jeszcze wymagalne (pracodawca mógł je wypłacić do 10.10.2012 r.), niemniej jednak w okolicznościach sprawy nawet tego rodzaju zaległość usprawiedliwiała rozwiązanie stosunku pracy. Przede wszystkim wskazać należy, że pracodawca odmówił wypłaty wynagrodzenia (i konsekwentnie czynił to w postępowaniu sądowym), i to nie tylko w przypadku powoda, lecz także w odniesieniu do szeregu innych pracowników. Po drugie, jak pośrednio wynika z argumentacji pozwanego, bezpośrednio przed rozwiązaniem przez powoda stosunku pracy pracownicy dowiedzieli się od pracodawcy, że nie tylko nie dostaną wynagrodzenia, lecz również że pracodawca zamierza ich obciążyć finansowo w związku z nałożonymi na niego przez firmę (...) karami umownymi (por. też zeznania P. A. w sprawie XP 141/13). Po trzecie, jak już wskazano wyżej, zatrudniając powoda pracodawca dał mu do zrozumienia, że poza wynagrodzeniem zasadniczym będzie otrzymywał dodatkowe składniki wynagrodzenia, które łącznie podniosą kwotę jego faktycznych miesięcznych dochodów do poziomu ok. 3.000 zł. Przez większość okresu zatrudnienia istotnie powód otrzymywał wynagrodzenie w wysokości przekraczającej wynagrodzenie minimalne, jednak od lipca 2012 r. pracodawca zaprzestał płatności w wyższych kwotach, co więcej – w listach płac bezzasadnie w tym czasie zaniżał wynagrodzenia zasadnicze powoda poniżej poziomu wynagrodzenia minimalnego. Po czwarte wreszcie, wynagrodzenie za pracę stanowi z reguły główne źródło utrzymania pracownika; nie można oczekiwać, aby pracownik – zwłaszcza zatrudniony w oparciu o umowę przewidującą wynagrodzenie zasadnicze na najniższym poziomie dopuszczanym przepisami – oczekiwał, aż zaległości pracodawcy osiągną poziom kilku pełnych wynagrodzeń. Im niższe wynagrodzenie, tym bardziej drastyczne są dla pracownika skutki wstrzymania wypłaty choćby jego części. W sytuacji gdy pracownik otrzymuje tylko częściową wypłatę wynagrodzenia, która jest niższa od wynagrodzenia zasadniczego i w istocie nie odpowiada nawet minimum koniecznemu do pokrycia podstawowych kosztów utrzymania, trudno wymagać od pracownika, by czekał aż powstaną kolejne zaległości, aby rozwiązać stosunek pracy. Zaznaczyć wypada, że w przypadku powoda opóźnienie w wypłacie pozostałej części wynagrodzenia za sierpień osiągnęło w chwili rozwiązywania stosunku pracy prawie miesiąc, zaś pozwany nie zamierzał wypłacić również pensji za kolejny przepracowany przez powoda miesiąc, o czym powód już w tym czasie wiedział.

Mając na uwadze powyższe Sąd uznał, że niewypłacanie w całości przez pozwanego wynagrodzenia stanowiło uzasadnioną przesłankę do rozwiązania przez powoda stosunku pracy z uwagi na dopuszczenie się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. Powodowi przysługiwało więc odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W związku z tym, iż powód zatrudniony był u pozwanego na czas nieokreślony i pracował przez okres ponad 6 miesięcy, zgodnie z art. 36 § 1 k.p. okres wypowiedzenia wynosił w jego przypadku 1 miesiąc. Mając na uwadze okoliczność, że w umowie o pracę wysokość wynagrodzenia powoda oznaczona została na kwotę 1.386 zł brutto, zaś po podwyższeniu wynagrodzenia minimalnego zwiększyła się do kwoty 1.500 zł, żądanie zapłaty odszkodowania było więc uzasadnione do kwoty 1.500 zł. Sąd nie posiadał dostatecznych

danych odnośnie ewentualnych innych składników wynagrodzenia, poza wynagrodzeniem zasadniczym, nie mógł zatem stwierdzić, czy mogły być one uwzględnione jako składniki wynagrodzenia ustalanego na potrzeby w/w odszkodowania, a jeśli tak, to w jakiej kwocie. Podkreślić należy, że ustaleniu kwoty odszkodowania służy wynagrodzenie liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, zaś do tak liczonego wynagrodzenia wliczane są tylko te składniki wynagrodzenia, które wynikają ze stosownych przepisów.

Jeśli chodzi o odsetki od powyższej kwoty, ani przepisy kodeksu pracy, ani przepisy prawa cywilnego nie wskazują, kiedy staje się wymagalne odszkodowanie przewidziane art. 55 § 1¹ k.p. – w szczególności nie wynika z nich, że roszczenie o zapłatę odszkodowania staje się wymagalne w chwili rozwiązania umowy o pracę (a od tej daty powód żądał odsetek). Wobec tego roszczenie o zapłatę tej kwoty staje się wymagalne na zasadach ogólnych prawa cywilnego (art. 455 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) niezwłocznie po wezwaniu do zapłaty. Funkcję wezwania do zapłaty odszkodowania pełnił pozew doręczony pozwanemu 15.11.2012 r. (k.63). Sąd przyjął, że pozwany powinien wypłacić powodowi odszkodowanie niezwłocznie; zwyczajowo przyjęty dla tego typu należności termin zapłaty to nie więcej niż 2 tygodnie, wobec czego zdaniem Sądu pozwany powinien wywiązać się ze swych zobowiązań wobec powoda nie później niż do 29.11.2012 r. W tej sytuacji odsetki od odszkodowania zostały zasądzone od 30.11.2012 r. Z tych względów Sąd orzekł jak w punkcie II wyroku, oddalając dalej idące powództwo w zakresie odsetek, jak również częściowo w zakresie odszkodowania (punkt V wyroku).

Ostatnie z żądań powoda dotyczyło sprostowania świadectwa pracy. Zgodnie z art. 97 k.p. w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy (§ 1 zd. 1). 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 (§ 2). Minister Pracy i Polityki Socjalnej określa, w drodze rozporządzenia, szczegółową treść świadectwa pracy oraz sposób i tryb jego wydawania i prostowania (§ 4). Świadectwo pracy powinno zawierać informacje zgodne z rzeczywistym przebiegiem zatrudnienia pracownika. Tylko w wyjątkowych przypadkach umieszcza się w nim wzmianki niezgodne z rzeczywistością, wskazujące pewne okoliczności dotyczące zatrudnienia w sposób fikcyjny. Wobec tego skoro bezspornie pracodawcy doręczono pismo z 4.10.2012 r. zawierające oświadczenie powoda o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia, oświadczenie to wywołało skutek w postaci rozwiązania łączącej strony umowy o pracę.

Sąd uznał za bezzasadny podniesiony przez pozwanego zarzut bezskuteczności rozwiązania przez powoda umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz za chybione uznał jego twierdzenia, że do rozwiązania stosunku pracy doszło wskutek jego własnego oświadczenia z 25.10.2012 r., złożonego na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (k.21). Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika stanowi jednostronną czynność prawną, która powoduje skutek w postaci natychmiastowego ustania stosunku pracy z chwilą, z którą oświadczenie pracownika doszło do drugiej strony w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Do skuteczności tego oświadczenia nie jest konieczne, aby rozwiązanie stosunku pracy przez pracownika było uzasadnione; jeśli nie zachodzą przesłanki rozwiązania stosunku pracy w tym trybie, pracodawca może co najwyżej domagać się naprawienia szkody wyrządzonej przez pracownika wskutek rozwiązania umowy bez wypowiedzenia. W związku z tym na skutek złożonego przez powoda oświadczenia pomiędzy stronami ustał stosunek pracy, a więc późniejsze pisma wzywające powoda do podjęcia pracy oraz rozwiązujące stosunek pracy przez pozwanego bez wypowiedzenia z winy pracownika były bezprzedmiotowe i nie mogły wywołać żadnych skutków prawnych. W przypadku uznana, że rozwiązanie stosunku pracy przez powoda było nieuzasadnione, pozwany mógł na podstawie art. 61¹ k.p. wystąpić o odszkodowanie, nie mógł natomiast rozwiązać przedmiotowej umowy.

Wobec powyższego Sąd uwzględnił w punkcie III wyroku powództwo o sprostowanie świadectwa pracy, gdyż zapisy, które znalazły się w świadectwie pracy z 31.10.2012 r. w punkcie 1 i 3, a więc zapisy wskazujące że z dniem 31.10.2012

r. pracodawca rozwiązał stosunek pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., nie odpowiadały rzeczywistości. Z uwagi na to, że powód cofnął ze zrzeczeniem się roszczenia powództwo o wydanie świadectwa pracy (gdyż ostatecznie dokument ten mu wydano), Sąd na podstawie art. 355 k.p.c. umorzył w tej części postępowanie (punkt IV wyroku).

Zarzuty pozwanego odnośnie braku legitymacji pełnomocnika Sąd ocenił jako bezzasadne, skoro powód w toku postępowania potwierdził, że pełnomocnictwo było udzielone, a pełnomocnik potwierdził, że je przyjął. Chybione są też zarzuty dotyczące spóźnionego wystąpienia z powództwem o sprostowanie świadectwa pracy; termin do jego wniesienia wynika z art. 97 § 2¹ k.p. i pozwany nie wykazał, aby powód mu uchybił. Trudno dociec, z jakich przyczyn zdaniem pozwanego powód powinien z takim powództwem wystąpić już w sierpniu 2012 r., skoro świadectwo pracy pochodzi z 31.10.2012 r. i pozwany nie wykazał, aby doręczono je powodowi przed 3.12.2012 r. Przypuszczać można jedynie, że zarzut uchybienia terminowi dotyczył nie samego powództwa, lecz oświadczenia z 4.10.2012 r., niemniej jednak jak wskazano wyżej, nawet gdyby do uchybienia temu terminowi doszło (co jednak nie miało miejsca, skoro nie wypłacono wynagrodzenia za sierpień i wrzesień 2012 r.), oświadczenie powoda z 4.10.2012 r. i tak wywoływałoby skutki prawne.

Rozstrzygnięcie w przedmiocie rygoru natychmiastowej wysokości (punkt VI wyroku) znajduje oparcie w art. 477² § 1 k.p.c., zgodnie z którym zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika. W rozpoznawanej sprawie wysokość wynagrodzenia zasadniczego powoda wynikała z umowy o pracę oraz przepisów powszechnie obowiązujących, określających wysokość wynagrodzenia minimalnego. Sąd nie posiadał dostatecznych danych odnośnie ewentualnych innych składników wynagrodzenia, nie mógł zatem stwierdzić, czy mogły być one uwzględnione jako składniki wynagrodzenia w rozumieniu tego przepisu, a jeśli tak, to w jakiej kwocie.

O kosztach procesu (punkt VIII wyroku) Sąd orzekł na podstawie art. 102 k.p.c., odstępując od obciążania powoda kosztami poniesionymi przez pozwanego, mimo iż w znacznej części powód spór przegrał (wygrał go jedynie w ok. 28%). Zdaniem Sądu za takim rozstrzygnięciem przemawiało przede wszystkim to, że powództwo co do zasady było usprawiedliwione, błędnie ustalono tylko kwotę żadaną od pozwanego. Ponadto po stronie pozwanego pracodawcy wystąpił szereg istotnych uchybień jego obowiązkom wobec powoda (np. w zakresie ewidencji czasu pracy, dokumentacji płacowych), zaś powód mógł w okolicznościach sprawy pozostawać w uzasadnionym przekonaniu, że jego wynagrodzenie zasadnicze jest wyższe, niż podane w umowie o pracę.

O nieuiszczonych kosztach sądowych (punkt VIII i IX wyroku) Sąd orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 u.k.s.c., obciążając pozwanego obowiązkiem uiszczenia części opłaty sądowej od pozwu, od której powód był zwolniony z mocy ustawy (stosunkowo do tego, w jakim stopniu roszczenie zostało uwzględnione), tj. kwoty 212 zł (obejmującej 5% z zasądzonej kwoty 3.639,09 zł, tj. 182 zł, oraz opłatę sądową od pozwu w sprawie XP 7/13 w kwocie 30 zł). W pozostałym zakresie kosztami sądowymi obciążono Skarb Państwa.