

Sygn. akt X P 605/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 lutego 2017r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Marcin Szajner

Protokolant: Monika Biegańska

po rozpoznaniu w dniu 01 lutego 2017r. we Wrocławiu

przy udziale -

sprawy z powództwa: J. U.

przeciwko: (...) spółka z o.o. z siedzibą we W.

o wynagrodzenie, sprostowanie świadectwa pracy, wydanie dokumentu

I. prostuje świadectwo pracy powoda J. U. z 27 lutego 2015r w ten sposób, iż w punkcie 1 w miejsce dotychczasowego zapisu wpisuje, (...) spółka z o.o. z siedzibą we W. w okresie od 01 lutego 2014r do 29 listopada 2014r w pełnym wymiarze czasu pracy oraz w punkcie 3 lit. a w ten sposób, iż w miejsce dotychczasowego zapisu wpisuje, iż stosunek pracy ustal w wyniku rozwiązania umowy o pracę „za wypowiedzeniem pracownika” na podstawie art. 30 par.1 pkt.2 k.p.;

II. zasądza od strony pozwanej (...) spółka z o.o. z siedzibą we W. na rzecz powoda J. U. kwotę 8.325 zł brutto (osiem tysięcy trzysta dwadzieścia pięć złotych) z ustawowymi odsetkami co do kwot:

-2775 zł od dnia 11 września 2014r do dnia zapłaty;

-2775 zł od dnia 11 października 2014r do dnia zapłaty;

-2775 zł od dnia 11 listopada 2014r do dnia zapłaty;

tytułem wynagrodzenia za pracę za okres sierpień –październik 2014r.;

III. umarza postępowanie w zakresie roszczenia powoda o wydanie dokumentu PIT 11;

IV. w pozostałym zakresie powództwo oddala;

V. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 900 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w sprawie;

VI. nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia) kwotę 601,68 zł tytułem częściowego zwrotu kosztów postępowania a pozostałe koszty zaliczyć na rachunek Skarbu Państwa;

VII. wyrokowi w punkcie II nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości kwoty 2.775 zł brutto.

UZASADNIENIE

Pozwem z 2 kwietnia 2015 r. J. U. wniósł o:

- zasądzenie na swoją rzecz od strony pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą we W. kwoty 8.000,12 zł netto wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od kwoty 2.000,03 zł od 11 września 2014 r. do dnia zapłaty, od kwoty 2.000,03 zł od 11 października 2014 r. do dnia zapłaty, od kwoty 2.000,03 zł od 11 listopada 2014 r. do dnia zapłaty oraz od kwoty 2.000,03 zł od 11 grudnia 2014 r. do dnia zapłaty,
- nakazanie wydania powodowi przez stronę pozwaną świadectwa pracy,
- nakazanie wydania powodowi przez stronę pozwaną dokumentu PIT-11,
- zasądzenie zwrotu kosztów postępowania.

W uzasadnieniu powód wskazał, że wiązała go ze stroną pozwaną umowa o pracę z 27 stycznia 2014 r., w której określono jego wynagrodzenie miesięczne na 2.775 zł brutto. W dniu 14 listopada 2014 r. powód wypowiedział wskazaną umowę o pracę z dwutygodniowym terminem wypowiedzenia z powodu nie wypłacenia mu należnego wynagrodzenia za miesiące od sierpnia do października 2014 r. Żądana kwota odpowiada 4-miesięcznemu wynagrodzeniu powoda netto.

Zarządzeniem z 13 kwietnia 2014 r. żądanie powoda o wydanie świadectwa pracy i druku PIT-11 wyłączono do odrębnego postępowania.

W dniu 20 kwietnia 2015 r. Sąd uwzględnił żądanie zapłaty wynagrodzenia **nakazem zapłaty w postępowaniu upominawczym** o sygn. X Np 123/15.

W sprzeciwie od powyższego nakazu zapłaty strona pozwana (...) sp. z o.o. z siedzibą we W. zaskarżyła go w całości i wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie na swoją rzecz od powoda zwrotu kosztów procesu.

W uzasadnieniu strona pozwana zarzuciła, że stosunek pracy został rozwiązany z powodem w dniu 14 października 2014 r. za porozumieniem stron i świadectwo pracy wydane powodowi odzwierciedla taki stan rzeczy. W dniu 14 października 2014 r. powód ustnie oświadczył członkowi zarządu strony pozwanej M. P., że nie zamierza dalej świadczyć pracy i zostało to przez stronę pozwaną zaakceptowane i przyjęte. Co więcej, powód od połowy września 2014 r. nie świadczył pracy na rzecz strony pozwanej, nie pojawiał się w miejscu pracy i nie wykazywał najmniejszej gotowości do pracy. Należne powodowi wynagrodzenie za pracę zostało wypłacone w sierpniu i wrześniu 2014 r. Dodatkowo strona pozwana wskazała, że 6 października 2014 r. miało miejsce włamanie do siedziby spółki, podczas którego skradziono dokumentację, w tym dotyczącą pracowników. Stąd opóźnienie w wydaniu powodowi świadectwa pracy.

W odpowiedzi na sprzeciw powód przyznał, że w dniu 14 października 2014 r. spotkał się z członkiem zarządu strony pozwanej M. P., jednak w spotkaniu tym uczestniczyły również inne osoby, które razem z M. P. są współnikami (...) sp. z o.o. z siedzibą we W. i przedmiotem spotkania było podjęcie przez powoda pracy w (...) sp. z o.o., a nie kontynuowanie zatrudnienia u strony pozwanej. Ponadto powód zaprzeczył zarzutowi nie wykonywania pracy i braku gotowości do pracy, wskazując, że od 12 września do 10 października przebywał na urlopie wypoczynkowym, w trakcie którego inny pracownik poinformował go, że pracodawcy wypowiedziano umowę najmu zajmowanego lokalu, w związku z czym może ulec zmianie siedziba spółki. Po powrocie z urlopu powód skontaktował się z członkiem zarządu strony pozwanej, który poinformował go, że ma czekać na wskazanie nowej siedziby oraz rozwiązanie konfliktu zaistniałego między członkami zarządu (...) sp. z o.o. Do dnia 30 listopada 2014 r. powód pozostawał w gotowości do podjęcia pracy, jednak pracodawca nie wskazał mu nowej siedziby ani nie powierzył mu żadnych zadań.

O prawdziwości twierdzeń powoda świadczy fakt, że świadectwo pracy otrzymał dopiero w lutym 2015 r. Gdyby rzeczywiście umowa została rozwiązana na mocy porozumienia stron 14 października 2014 r. powinien on otrzymać ten dokument znacznie wcześniej. Nieprawdziwe są również twierdzenia strony pozwanej, że opóźnienie w wydaniu świadectwa pracy wynikało z włamania do siedziby spółki. Pracodawca do chwili obecnej nie odzyskał skradzionych dokumentów, a mimo to wystawił świadectwo pracy.

Następnie **ponownie połączono do wspólnego rozpoznania** żądanie powoda zapłaty wynagrodzenia, wydania świadectwa pracy oraz wydania dokumentu PIT-11.

Pismem z 7 lipca 2015 r. powód sprecyzował żądanie i wniósł o sprostowanie świadectwa pracy poprzez oznaczenie, że stosunek zatrudnienia istniał do 30 listopada 2014 r. oraz, że ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem przez pracownika na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 k.p.

Następnie na rozprawie w dniu 25 września 2015 r. powód **cofnął powództwo w części** w zakresie żądania wydania dokumentu PIT-11.

Na rozprawie w dniu 26 lutego 2016 r. powód sprecyzował, że domaga się zapłaty kwoty 11.100 zł brutto tytułem należnego wynagrodzenia za pracę w miesiącach sierpień-listopad 2014 r.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

W dniu 27 stycznia 2014 r. powód J. U. jako pracownik zawarł ze stroną pozwaną (...) sp. z o.o. z siedzibą we W. jako pracodawcą umowę o pracę na czas określony do 31 grudnia 2015 r. Powód zobowiązał się do wykonywania pracy na stanowisku kierownika biura projektowego w pełnym wymiarze czasu pracy za miesięcznym wynagrodzeniem w kwocie 2.775 zł brutto płatnym do 10 dnia każdego miesiąca. Strony przewidziały możliwość wcześniejszego rozwiązania umowy za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia.

Dowód:

umowa o pracę – k. 5.

Spółka zajmowała się wykonywaniem elementów konstrukcyjnych do dachów, tzw. więźarów dachowych, a jej siedziba mieściła się przy ul. (...) we W.. Przełożonymi powoda i innych pracowników byli członkowie zarządu (...) sp. z o.o., tj. M. P. oraz G. B.. Powód był osobą odpowiedzialną za projektowanie konstrukcji dachów. Tym samym zajmował się jeszcze drugi konstruktor M. I..

G. B. zajmował się głównie produkcją i sprzedażą, natomiast M. P. księgowością i sprawami kadrowymi.

W okresie wakacyjnym 2014 r. doszło do konfliktu pomiędzy członkami zarządu Spółki, który trwał do października 2014 r. G. B. poinformował pracowników, że M. P. zabrał środki pieniężne z rachunku bankowego firmy, w związku z czym nie ma środków na zapłatę wynagrodzeń. Powiedział im również, że chce dalej prowadzić firmę, jednak już bez M. P.. We wrześniu 2014 r. M. P. poinformował pracowników, że Spółce została wypowiedziana umowa najmu zajmowanego lokalu, w związku z czym mają się spakować. G. B. powiedział, że mają iść do domu i czekać na wyjaśnienie sytuacji. Na początku października 2014 r. G. B. zabrał z siedziby firmy sprzęt, przez co nie mogła ona dalej normalnie funkcjonować.

Dowód:

dokumentacja KRS strony pozwanej – k. 49-50,

zeznania M. O. – k. 102 (nagranie na płycie – k. 104),

zeznania M. I. – k. 109 (nagranie na płycie – k. 110),

zeznania G. B. – k. 135 (nagranie na płycie – k. 137),

przesłuchanie powoda – k. 144-145 (nagranie na płycie – k. 147),

przesłuchanie w charakterze strony pozwanej członka zarządu M. P. – k. 164-168 (nagranie na płycie – k. 169).

W międzyczasie we wrześniu 2014 r. powód J. U. udał się na miesięczny urlop wypoczynkowy do A.. Wszyscy o tym urlopie wiedzieli, ponieważ powód występował w telewizji i ogłaszał to na portalu społecznościowym. Ustnej zgody urlopowej udzielił mu G. B.. M. P. wiedział o planowanym przez powoda urlopie i mu się nie sprzeciwiał.

Po powrocie z urlopu powód telefonicznie kontaktował się z G. B.. Został poinformowany o wyżej opisanych wydarzeniach we (...) sp. z o.o., m.in. o zamknięciu siedziby oraz polecono mu czekać w domu na wyjaśnienie sytuacji.

Dowód:

zeznania M. I. – k. 109 (nagranie na płycie – k. 110),

zeznania G. B. – k. 135 (nagranie na płycie – k. 137),

przesłuchanie powoda – k. 144-145 (nagranie na płycie – k. 147).

W korespondencji elektronicznej z 29 września 2014 r. M. P. przeprosił J. U., że zakłóca mu czas urlopu oraz poinformował, że dalsza współpraca z G. B. jest niemożliwa z uwagi na zaistniały konflikt członków zarządu we (...) sp. z o.o., w związku z czym wraz z J. D. (1) i M. N. będzie prowadził nową firmę. W konsekwencji M. P. zaproponował J. U. podjęcie pracy w nowej firmie po powrocie z urlopu, jednocześnie podkreślając, że wysoko ceni jego kompetencje, rzetelność i zaangażowanie.

M. P., M. N. i J. D. (1) to obecnie członkowie zarządu (...) sp. z o.o. z siedzibą we W.. Spółka ta istnieje od września 2014 r. i zajmuje się zbliżoną działalnością, jak (...) sp. z o.o., tj. budowaniem domów szkieletowych i dachów więzarskich. Siedziba (...) sp. z o.o. znajduje się w tym samym budynku, co wcześniej (...) sp. z o.o., tj. przy ul. (...) we W..

Dowód:

odpis KRS (...) sp. z o.o. - k. 31-55,

wiadomość elektroniczna – k. 56,

zeznania J. D. (1) – k. 84 akt X P 332/15 (nagranie na płycie – k. 86 tych akt),

zeznania M. O. – k. 102 (nagranie na płycie – k. 104),

zeznania M. N. – k. 108 (nagranie na płycie – k. 110),

przesłuchanie w charakterze strony pozwanej członka zarządu M. P. – k. 164-168 (nagranie na płycie – k. 169).

Powód J. U. otrzymywał wynagrodzenie za pracę do lipca 2014 r. Obok wynagrodzenia zasadniczego nie otrzymywał żadnych dodatkowych świadczeń.

Do końca listopada 2014 r. powód nie świadczył pracy na rzecz innych podmiotów.

Dowód:

potwierdzenia wypłaty wynagrodzenia – k. 63-72,

zeznania M. I. – k. 109 (nagranie na płycie – k. 110),

przesłuchanie powoda – k. 144-145 (nagranie na płycie – k. 147).

W dniu 14 października 2014 r. doszło do spotkania J. U. z M. P.. Uczestniczył w nim również J. D. (1) i M. N.. W trakcie spotkania M. P. zaproponował powodowi pracę w (...) sp. z o.o. na takim samym stanowisku, jak w (...) sp. z o.o. Powód powiedział, że się zastanowi. Nie było mowy o kontynuowaniu zatrudnienia w dotychczasowej Spółce.

Podobne spotkanie członkowie zarządu (...) sp. z o.o. odbyli z M. I.. Zaproponowali mu wtedy pracę w ich Spółce. Nie było mowy o rozwiązaniu umowy z (...) sp. z o.o.

Dowód:

zeznania J. D. (1) – k. 84 akt X P 332/15 (nagranie na płycie – k. 86 tych akt),

zeznania M. N. – k. 108 (nagranie na płycie – k. 110),

zeznania M. I. – k. 109 (nagranie na płycie – k. 110),

przesłuchanie powoda – k. 144-145 (nagranie na płycie – k. 147).

W dniu 14 listopada 2014 r. J. U. pisemnie wypowiedział umowę o pracę z dwutygodniowym okresem wypowiedzenia, wskazując, że przyczyną wypowiedzenia jest nieotrzymanie należnego wynagrodzenia za okres od 1 sierpnia 2014 r. do 31 października 2014 r.

Pismem z 21 stycznia 2015 r. doręczonym 5 lutego 2015 r. powód zwrócił się do pracodawcy o zapłatę zaległego wynagrodzenia w kwocie 8.000 zł oraz o niezwłoczne wydanie mu świadectwa pracy oraz dokumentu PIT-11.

W świadectwie pracy z 27 lutego 2015 r. wskazano, że J. U. był zatrudniony przez (...) sp. z o.o. z siedzibą we W. w okresie od 1 lutego 2014 r. do 14 października 2014 r. na pełny etat jako kierownik biura projektowego, a stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania na podstawie porozumienia stron – art. 30 § 1 pkt 1 k.p. Pracodawca wystawił również PIT-11 za rok 2014. Oba dokumenty zostały wysłane do powoda w dniu 28 lutego 2015 r.

W kolejnym piśmie z 4 marca 2015 r. doręczonym stronie pozwanej w dniu 16 marca 2015 r. powód ponowił żądanie wypłaty zaległego wynagrodzenia oraz wniósł o sprostowanie wydanego świadectwa pracy poprzez poprawienie daty zakończenia pracy na 30 listopada 2014 r. oraz sposobu rozwiązania stosunku pracy na rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem przez pracownika – art. 30 § 1 pkt 2 k.p.

W odpowiedzi z 27 marca 2015 r. pracodawca wskazał, że świadectwo pracy odzwierciedla rzeczywisty stan rzeczy, a wynagrodzenie zostało zapłacone.

Dowód:

pisemne wypowiedzenie umowy o pracę – k. 6,

wezwanie do zapłaty i wydania świadectwa pracy i PIT-11 – k. 7,

wniosek o sprostowanie świadectwa pracy – k. 8,

potwierdzenia doręczeń – k. 9,

świadectwo pracy z 27.02.2015 – k. 31,

PIT-11 za rok 2014 – k. 32,

potwierdzenie nadania – k. 33,

odpowiedź strony pozwanej z potwierdzeniem nadania – k. 34-35.

W oparciu o powyższe ustalenia faktyczne Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo obejmujące żądanie zapłaty zaległego wynagrodzenia oraz sprostowania świadectwa pracy należało w przeważającej części uwzględnić, wobec wykazania przez powoda jego zasadności, natomiast w zakresie żądania wydania dokumentu PIT-11 postępowanie należało umorzyć z uwagi na cofnięcie pozwu w tej części.

Zgodnie z art. 97 § 2¹ k.p. pracownik może w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy. 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 realiach niniejszej sprawy kwestionowane przez powoda świadectwo pracy zostało nadane przez pracodawcę w dniu 28 lutego 2015 r. W dniu 5 marca 2015 r. powód nadał pismo z żądaniem sprostowania otrzymanego świadectwa pracy. W konsekwencji dochował 7-dniowego terminu na wystąpienie do pracodawcy z takim żądaniem. W dniu 2 kwietnia 2015 r. pracodawca nadał do J. U. pismo, w którym odmówił sprostowania świadectwa pracy. Jeszcze tego samego dnia powód wytoczył niniejsze powództwo. Mając to na uwadze, stwierdzić należało, że powód dochował ustawowych terminów, w których może się domagać sprostowania świadectwa pracy, w związku z czym żądanie to należało rozpoznać.

J. U. domagał się sprostowania świadectwa pracy z 27 lutego 2015 r. wydanego przez (...) sp. z o.o. z siedzibą we W. poprzez oznaczenie, że stosunek zatrudnienia istniał do 30 listopada 2014 r. oraz, że ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem przez pracownika na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. We wskazanym świadectwie pracy podano, że zatrudnienie powoda trwało do 14 października 2014 r. i ustało w wyniku rozwiązania na podstawie porozumienia stron – art. 30 § 1 pkt 1 k.p. W konsekwencji do rozstrzygnięcia Sądu należało, czy rzeczywiście w dniu 14 października 2014 r. doszło do skutecznego rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron.

Rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron z art. 30 § 1 pkt 1 k.p. może być dokonane zawsze. Potrzebne jest tylko zgodne oświadczenie woli pracodawcy i pracownika. Jest ono wyrazem tego, że zakończenie stosunku pracy nie koliduje z interesami żadnej ze stron. Istota rozwiązania umowy o pracę na podstawie wzajemnego porozumienia stron sprowadza się do tego, że nie tylko sposób rozwiązania umowy objęty jest zgodną wolą stron, lecz także strony uzgadniają inne okoliczności wiążące się z ustaniem stosunku pracy, przede wszystkim termin jego ustania. Strony mogą też natychmiast rozwiązać w ten sposób stosunek pracy. Natychmiastowe rozwiązanie umowy o pracę w przypadku wzajemnego porozumienia pracownika i pracodawcy jest tylko wówczas skuteczne, gdy obie strony wyrażą na nie zgodę. Do oświadczeń woli i ich skuteczności w zakresie porozumienia stron mają zastosowanie przepisy Kodeksu cywilnego w związku z art. 300 k.p. Oświadczenie woli o rozwiązaniu stosunku pracy musi być wyraźne. **Zgodnie z art. 60 k.c., z zastrzeżeniem wyjątków w ustawie przewidzianych, wola osoby dokonującej czynności prawnej może być wyrażona przez każde jej zachowanie się, które ujawnia w sposób dostateczny jej wolę. Oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których zostało złożone, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje (art. 65 § 1 k.c.).** Kryteria interpretacji oświadczeń woli pozostają w zgodzie z koncepcjami obiektywizującymi, które akcentują taki sposób rozumienia treści oświadczeń woli, jaki może być zrekonstruowany na podstawie zewnętrznych, weryfikowalnych reguł znaczeniowych związanych z kontekstem, w jakim dochodzi do złożenia oświadczenia woli. Ustalenie znaczenia oświadczenia woli według reguł określonych w art. 65 k.c. prowadzi do wniosku, że to właśnie znaczenie (a nie subiektywna wola i przekonanie składającego oświadczenie) będzie podstawą do określenia wynikających stąd skutków prawnych i ukształtowania stosunków pomiędzy stronami. Wszelkie oświadczenia woli należy tłumaczyć stosownie do okoliczności, w których zostały złożone. Nie istnieje więc żaden uniwersalny schemat interpretacyjny dla ustalenia znaczenia poszczególnych elementów oświadczenia. Ten sam zwrot bowiem może znaczyć co innego w różnym kontekście sytuacyjnym. Miarodajna jest przy tym chwila złożenia oświadczenia woli przez stronę, a nie wyrażone później jej intencje (por. uzasadnienie uchwały składu 7

sędziów SN z 29 czerwca 1995 r., III CZP 66/95, LexisNexis nr 301835, OSNC 1995, nr 12, poz. 168). Umowę o pracę na czas określony można rozwiązać na mocy porozumienia stron przez czynności konkludentne (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 sierpnia 1997 r., I PKN 232/97).

Podsumowując powyższe rozważania, stwierdzić należy, że podstawą rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 30 § 1 pkt 1 k.p. jest porozumienie stron, a więc jest to czynność prawna dwustronna, do zaistnienia której konieczne jest złożenie oświadczeń woli o rozwiązaniu umowy zarówno przez pracownika, jak i przez pracodawcę. Argumentując wskazany w świadectwie pracy tryb i czas rozwiązania umowy z J. U., strona pozwana powoływała się na spotkanie powoda z jego przełożonym M. P. – członkiem zarządu (...) sp. z o.o., które miało miejsce w dniu 14 października 2014 r., podczas którego strony miały dojść do porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę. W ocenie Sądu materiał dowodowy przeczy twierdzeniu o zawarciu takiego porozumienia. Kluczowe są w tej kwestii zeznania J. D. (2), M. N. i przesłuchanie powoda oraz M. P., a więc osób obecnych na tym spotkaniu. Według twierdzeń powoda w trakcie przedmiotowego spotkania w ogóle nie miała miejsca rozmowa o dalszym jego zatrudnieniu we (...) sp. z o.o., a dotyczyło ono propozycji zatrudnienia go w (...) sp. z o.o., a więc nowej Spółce, w której członkami zarządu są pozostałe osoby uczestniczące w spotkaniu. Zdaniem Sądu przesłuchanie powoda zasługiwało na pełną wiarę, ponieważ korespondowało z innymi dowodami zgromadzonymi w sprawie oraz z zasadami doświadczenia życiowego. W pierwszej kolejności wskazać należy na treść korespondencji elektronicznej skierowanej do powoda przez M. P. z 29 września 2014 r., w której M. P. wprost wskazuje, że dalsza współpraca z G. B. jest niemożliwa, w związku z czym powstaje nowa spółka, w której M. P. złożył powodowi propozycję zatrudnienia. Bliska relacja czasowa tej wiadomości ze spotkaniem w dniu 14 października 2014 r. potwierdza twierdzenia powoda, że celem spotkania była właśnie propozycja zatrudnienia w nowej spółce. Co więcej, M. I., pracownik (...) sp. z o.o., wskazał, że również on odbył spotkanie z członkami zarządu (...) sp. z o.o., podczas którego zaproponowano mu pracę w tej spółce i nie było na tym spotkaniu mowy o dalszym zatrudnieniu u dotychczasowego pracodawcy. Ponadto zasady doświadczenia życiowego pozwalają wnioskować, że gdyby celem tego spotkania była kwestia dalszego zatrudnienia we (...) sp. z o.o., nie uczestniczyliby w nim członkowie zarządu (...) sp. z o.o. (...) się jeszcze należy do zeznań J. D. (2) i M. N., uczestników spotkania, którzy nie potwierdzili twierdzeń strony pozwanej o zawarciu na tym spotkaniu porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem. J. D. (1) wskazał, że powód na tym spotkaniu nie podjął żadnej decyzji o dalszym zatrudnieniu i wskazał, że się zastanowi. Wprost wyklucza to nawet dorozumiane oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy. Świadek ten wprost zeznał, że J. U. nie chciał rozwiązać umowy za porozumieniem stron. Z kolei M. N. potwierdził okoliczności wskazywane przez powoda, że na spotkaniu chcieli jako członkowie zarządu (...) sp. z o.o. nawiązać współpracę z powodem i nie zostało złożone na nim oświadczenie przez powoda, że nie jest zainteresowany pracą we (...) sp. z o.o. Okoliczność zawarcia takiego porozumienia wynika wyłącznie z przesłuchania M. P., jednak jest ono całkowicie niewiarygodne w świetle wskazanej oceny przesłuchania powoda. Ponadto podkreślenia wymaga nielogiczność twierdzeń M. P.. Skoro rozpoczął już wtedy działalność w nowym podmiocie – (...) sp. z o.o., który zajmował się tym samym, co (...) sp. z o.o., zupełnie nielogiczne i sprzeczne z doświadczeniem życiowym jest twierdzenie, że jednocześnie jego zamiarem było kontynuowanie działalności w ramach podmiotu konkurencyjnego (...) sp. z o.o. Znamienne jest w tym kontekście zeznanie J. D. (3), która określiła działalność strony pozwanej tylko jako teoretyczną w świetle braku sprzętu i siedziby. Z tożsamyh względów na wiarę nie zasługiwały zeznania M. O., która twierdziła, że M. P. chciał kontynuować działalność (...) sp. z o.o. Podkreślić również należy zewnętrzną sprzeczność jej zeznań, w których wskazała, że J. U. w trakcie spotkania zadeklarował, że przechodzi do nowej firmy (...). Okoliczności takiej nie potwierdził żaden z uczestników spotkania, nawet M. P.. Na sam koniec należy powołać jeszcze jedną sprzeczność twierdzeń M. P. z obowiązującymi przepisami prawa. Gdyby rzeczywiście uznawał, że stosunek pracy został rozwiązany za porozumieniem stron w dniu 14 października 2014 r., powinien zgodnie z art. 97 k.p. niezwłocznie wydać powodowi świadectwo pracy, czego nie uczynił. Kwestionowane przez powoda świadectwo pracy wystawione zostało dopiero 27 lutego 2015 r., a więc wiele miesięcy później i to dopiero po wypowiedzeniu umowy o pracę przez J. U.. Również to zachowanie M. P. świadczy o tym, że do żadnego porozumienia z powodem w dniu 14 października 2014 r. nie doszło. Tłumaczenia strony pozwanej o zaborze dokumentacji pracowniczej są w tej kwestii infantylne i irrelewantne, skoro do chwili obecnej strona pozwana nie odzyskała skradzionych dokumentów, a jednak była w stanie wydać świadectwo pracy powoda w lutym 2015 r.

W obrocie prawnym nie funkcjonuje żaden dokument z którego wynikałoby iż strony rozwiązały umowę o pracę za porozumieniem stron, składając zgodne oświadczenie woli o tej treści. Dopóki powód sam nie rozwiązał umowy o pracę za wypowiedzeniem i nie wystąpił do spółki z roszczeniem o wynagrodzenie- strona pozwana nigdy nie dowodziła, iż strony rozstały się za porozumieniem stron 14 października 2014 r. W ocenie Sądu forsowanie takiej narracji w toku postępowania sądowego jest próbą stworzenia korzystnego dla strony stanu faktycznego na użytek postępowania i strategią obrony przed roszczeniami pozwu.

Mając na uwadze powyższą ocenę materiału dowodowego, Sąd nie miał żadnych wątpliwości, że 14 października 2014 r. nie doszło do rozwiązania przez J. U. i stronę pozwaną umowy o pracę powoda za porozumieniem stron. W konsekwencji stosunek pracy nie został rozwiązany i trwał nadal. Powód wykazał bezspornymi i niekwestionowanymi dokumentami, że w dniu 14 listopada 2014 r. pisemnie wypowiedział umowę o pracę z dwutygodniowym okresem wypowiedzenia, wskazując, że przyczyną wypowiedzenia jest nieotrzymanie należnego wynagrodzenia za okres od 1 sierpnia 2014 r. do 31 października 2014 r. W listopadzie 2014 r. brzmienie przepisów Kodeksu pracy o rozwiązaniu umowy zawartej na czas określony, a taka umowa wiązała powoda i stronę pozwaną, były nieco inne niż obecnie.

Zgodnie z art. 33 k.p. przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Umowa o pracę powoda z 27 stycznia 2014 r. przewidywała możliwość takiego wypowiedzenia. Ponadto art. 30 § 4 k.p. obowiązywał do wskazania przyczyny wypowiedzenia wyłącznie jeśli to pracodawca wypowiadał umowę, a nie odwrotnie i zastrzeżenie to nie dotyczyło umów o pracę zawartych na czas określony. W konsekwencji prawdziwość wskazanej przez powoda przyczyny wypowiedzenia umowy nie ma znaczenia dla jej skuteczności. Istotna jest tutaj wyłącznie wola powoda rozwiązania umowy. Skoro wręczył on G. B. oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę w dniu 14 listopada 2014 r. za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia, a wynika to bezspornie z przedłożonego do akt sprawy oświadczenia, to wypowiedzenie to należało uznać za skuteczne. Zgodnie z art. 30 § 2¹ k.p. okres wypowiedzenia umowy o pracę obejmujący tydzień lub miesiąc albo ich wielokrotność kończy się odpowiednio w sobotę lub w ostatnim dniu miesiąca. Dwutygodniowy okres wypowiedzenia upływał w piątek 28 listopada 2014 r. W konsekwencji zgodnie z powołanym przepisem ostatnim dniem zatrudnienia powoda była sobota 29 listopada 2014 r., a stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem przez pracownika – art. 30 § 1 pkt 2 k.p.

Mając na uwadze powyższe, Sąd nakazał stronie pozwanej sprostować świadectwo pracy powoda z 27 lutego 2015 r. zgodnie z powyższymi ustaleniami. Powód domagał się ustalenia końca okresu zatrudnienia na dzień 30 listopada 2014 r. Mając na uwadze, że stosunek pracy ustał dzień wcześniej, w zakresie tego 1 dnia powództwo należało oddalić.
O powyższym orzeczono jak w punktach I i IV sentencji wyroku.

Pierwotnie powód żądał wydania od pracodawcy dokumentu PIT-11, jednak na rozprawie w dniu 25 września 2015 r. cofnął pozew w tej części. W konsekwencji na podstawie art. 355 § 1 k.p.c. postępowanie w tym zakresie podlegało umorzeniu, ***o czym orzeczono jak w punkcie III sentencji wyroku.***

Pierwotnie J. U. żądał również zasądzenia od strony pozwanej wynagrodzenia za okres od sierpnia do listopada 2014 r. w kwocie 8.000,12 zł netto wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od kwoty 2.000,03 zł od 11 września 2014 r. do dnia zapłaty, od kwoty 2.000,03 zł od 11 października 2014 r. do dnia zapłaty, od kwoty 2.000,03 zł od 11 listopada 2014 r. do dnia zapłaty oraz od kwoty 2.000,03 zł od 11 grudnia 2014 r. do dnia zapłaty. Następnie na rozprawie w dniu 26 lutego 2016 r. powód sprecyzował, że kwota ta odpowiada wynagrodzeniu brutto w kwocie 11.100 zł, tj. miesięcznemu wynagrodzeniu w kwocie 2.775 zł w kontekście żądania odsetkowego.

Prawo pracownika do wynagrodzenia uregulowane zostało ***w art. 80 i n. k.p. Zgodnie z nimi wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią (art. 80). Pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki***

składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia. W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów (art. 81 § 1).

W wyroku Sądu Najwyższego z 14 grudnia 2009 r., I PK 115/2009 wyrażono powszechny i ugruntowany pogląd, że **cechami charakterystycznymi gotowości pracownika do wykonywania pracy są: zamiar jej wykonywania, faktyczna zdolność do jej świadczenia, uzewnętrznienie gotowości do jej wykonywania oraz pozostawanie w dyspozycji pracodawcy.** W przypadku nie wykonywania pracy przez pracownika przez okres dłuższy niż rok jednorazowe zgłoszenie pracodawcy przez tego pracownika gotowości do pracy na początku tego okresu nie jest wystarczające do uznania istnienia gotowości do pracy przez cały ten okres. Ocena przesłanek gotowości do pracy zależy od okoliczności faktycznych konkretnej sprawy. Prawo pracownika do „wynagrodzenia gwarancyjnego” zawsze musi mieć wyraźną podstawę prawną. Chodzi tu m.in. o wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy lub z powodu przestoju niezawinionego przez pracownika, jeżeli w czasie takiego przestoju nie powierzono pracownikowi innej odpowiedniej pracy (art. 81) oraz wynagrodzenie z tytułu urlopu wypoczynkowego (art. 172).

Stosownie do wyroku Sądu Najwyższego z 14 października 2013 r. (II PK 16/13, LexPolonica nr 8148924) **przy ocenie zachowania należytej miary staranności pracowniczej wymaganej i koniecznej do nabycia wynagrodzenia z tytułu gotowości do pracy (art. 81 § 1) za sporny dłuższy okres zatrudnienia, pracownik powinien aktywnie manifestować pozostawanie w stanie permanentnej (stałej) gotowości do natychmiastowego podjęcia i świadczenia pracy w uzgodnionym miejscu, czasie i rozmiarze pracy, co wymaga co najmniej systematycznego lub periodycznego powiadamiania pracodawcy o miejscu przebywania i sposobach wezwania pracownika do świadczenia pracy w formach dostatecznie informujących pracodawcę o stanie gotowości do pracy (art. 60 i 61 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), co najmniej przez comiesięczne żądanie wypłaty wynagrodzenia z tytułu gotowości do pracy, które - tak jak wynagrodzenie za pracę wykonaną - jest płatne w każdym miesiącu zatrudnienia w miejscu i terminie wypłaty wynagrodzeń za pracę (art. 81 § 1 w zw. z art. 86 § 1).**

W wyroku z 4 grudnia 2003 r. (I PK 109/2003, LexisNexis nr 369713, OSNP 2004, nr 21, poz. 367) Sąd Najwyższy orzekł, że wykonywanie pracy u innego pracodawcy nie wyklucza skutecznego zgłoszenia przez pracownika gotowości niezwłocznego podjęcia pracy w rozumieniu art. 48 § 1 ani pozostawania w gotowości do wykonywania pracy w rozumieniu art. 81 § 1.

Warto też przytoczyć wyrok Sądu Najwyższego z 2 września 2003 r. (I PK 345/2002, LexPolonica nr 366958), w myśl którego zatrudnienie u innego pracodawcy nie przekreśla samo przez się gotowości do pracy w rozumieniu art. 81 § 1. Dotyczy to jednak sytuacji, w której praca taka nie wyłącza dyspozycyjności pracownika, to jest nie uniemożliwia niezwłocznego podjęcia pracy, którą pracownik zobowiązał się wykonywać na rzecz pracodawcy, z którego strony doznał przeszkód w jej wykonywaniu (por. także wyrok SN z 11 stycznia 2005 r., II PK 111/2005, LexisNexis nr 397267, OSNP 2006, nr 23-24, poz. 347). W wyroku z 23 października 2006 r. (I PK 110/2006, LexPolonica nr 1314856) **Sąd Najwyższy stwierdził, że bierne oczekiwanie pracownika na wezwanie pracodawcy do świadczenia pracy nie uzasadnia prawa do wynagrodzenia przewidzianego w art. 80 kp.**

W sprzeciwie od nakazu zapłaty strona pozwana zarzuciła, że powód od połowy września nie wykonywał pracy na rzecz (...) sp. z o.o., wobec czego wynagrodzenie od tego czasu mu się nie należy. W odpowiedzi na sprzeciw, odnosząc się do tego zarzutu, powód wskazał, że od 12 września do 10 października 2014 r. przebywał na urlopie wypoczynkowym, natomiast w późniejszym czasie pozostawał w gotowości do podjęcia pracy, jednak z uwagi na konflikt członków zarządu strony pozwanej wykonywanie pracy było niemożliwe.

Odnosząc się do kwestii urlopu powoda, w ocenie Sądu na wiarę zasługiwały twierdzenia powoda z jego przesłuchania, że rzeczywiście przebywał na urlopie, na który ustnie zgody udzielił mu członek zarządu strony pozwanej – G. B.. Potwierdzone to zostało zeznaniami G. B. oraz innego pracownika M. I., którzy dodatkowo wskazywali, że również drugi z członków zarządu – M. P. miał wiedzę o tym urlopie i nie wyrażał swojego sprzeciwu wobec niego. Strona pozwana zarzucała, że M. P. nie miał żadnej wiedzy o planowanym przez powoda urlopie i dowiedział się o nim dopiero w jego trakcie, w związku z czym nieobecność w pracy powoda w tym czasie traktować należy jako samowolne zaniechanie świadczenia pracy. O nieprawdziwości tych twierdzeń, poza wskazanymi zeznaniami G. B., M. I. oraz przesłuchaniem powoda, świadczą również inne dowody.

W szczególności przywołania w tym miejscu wymaga treść korespondencji elektronicznej z 29 września 2014 r. skierowanej przez M. P. do J. U.. Samowolne udanie się przez pracownika na urlop niewątpliwie stanowi ciężkie naruszenie przez pracownika swoich obowiązków pracowniczych i uzasadnia natychmiastowe rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Nawet jeśli pracodawca nie chce podejmować tak drastycznych środków, przysługują mu uprawnienia dyscyplinujące z Kodeksu pracy, a omawiana sytuacja uzasadniałaby co najmniej przeprowadzenie z pracownikiem rozmowy dyscyplinującej. Tymczasem w powołanej korespondencji elektronicznej M. P. przeprosił J. U. za zakłócanie urlopu i dał wyraz temu, że wysoko ceni jego kompetencje, rzetelność i zaangażowanie. W sposób jaskrawy przeczy to omawianym twierdzeniom strony pozwanej o samowolnym opuszczeniu pracy przez powoda bez zgody swoich przełożonych. Co więcej, wskazać należy, że nawet gdyby M. P. nie został przez powoda poinformowany o urlopie, to uzyskanie przez niego zgody innego członka zarządu, nawet ustnej, uzasadnia stwierdzenie, że nie dopuścił się on żadnego naruszenia obowiązków wobec pracodawcy. Na pracowniku nie spoczywa obowiązek potwierdzania u pozostałych przełożonych czynności podjętych przez jednego z nich, w tym wypadku G. B.. Jeśli członkowie zarządu strony pozwanej pozostawali w konflikcie i nie informowali się wzajemnie o tego typu rzeczach, to winę za taką sytuację ponosi wyłącznie strona pozwana i pracownikowi z tego tytułu nie można niczego zarzucić. Z omówionych powodów na wiarę nie zasługiwały również zeznania J. D. (2), J. D. (3) i M. O., którzy potwierdzili brak wiedzy M. P. o urlopie powoda. Świadczenie o stanie świadomości M. P. czerpali wyłącznie z jego relacji, która, jak wykazał omówiony materiał dowodowy, nie opierała się na prawdzie.

Mając zatem na uwadze ustalenie Sądu, że rzeczywiście J. U. przebywał na urlopie wypoczynkowym od połowy września do połowy października 2014 r., niewątpliwie zgodnie z art. 172 k.p. należało mu się za ten czas pełne wynagrodzenie.

Powód domagał się w niniejszej sprawie zapłaty wynagrodzenia również za cały październik i listopad 2014 r. Bezsporne w niniejszej sprawie było, że J. U. nie wykonywał w tym czasie pracy na rzecz strony pozwanej, rozstrzygnięcia zatem wymagało, czy pozostawał on w gotowości do podjęcia pracy oraz jakie były przyczyny takiego stanu rzeczy. Niewątpliwie w realiach niniejszej sprawy spełniona została przesłanka niewykonywania przez powoda pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy (art. 81 § 1 k.p.). Bezsporne w sprawie było, że w okresie wakacyjnym 2014 r. doszło do konfliktu członków zarządu strony pozwanej – M. P. i G. B., którzy byli zarazem przełożonymi powoda. Konflikt ten doprowadził m.in. do zaboru środków finansowych z rachunku bankowego strony pozwanej, wypowiedzenia umowy najmu siedziby Spółki (zeznania G. B. i M. I.), zmiany zamków w siedzibie Spółki i zaboru jej sprzętu koniecznego do wykonywania działalności (zeznania J. D. (3)). Doprowadziło to do konieczności spakowania swoich rzeczy przez pracowników, opuszczenia miejsca pracy i udania się do domu w oczekiwaniu na dalsze decyzje pracodawcy (zeznania M. I.). Niezależnie od tego, który z członków zarządu ponosi winę za taki stan rzeczy, podkreślenia wymaga, że strona pozwana nie posiadała ani miejsca na wykonywanie działalności gospodarczej ani sprzętu do tego koniecznego, czego wyrazem jest stwierdzenie z zeznań J. D. (3), że firma tylko „teoretycznie” działała dalej. Sam M. P. wskazał, że po tych zdarzeniach żaden z pracowników nie powrócił do świadczenia pracy, a w korespondencji skierowanej do J. U. w dniu 29 września 2014 r. poinformował go, że dalsza współpraca z G. B. jest niemożliwa, w związku z czym dalszą działalność będzie prowadził w ramach nowej spółki z innymi osobami. W konsekwencji za całkowicie gołosłowne i tylko deklarowane należało uznać twierdzenia M. P. z jego przesłuchania w charakterze strony pozwanej, że (...) sp. z o.o. w dalszym ciągu mogła prowadzić działalność gospodarczą, a powód po urlopie mógł spokojnie wrócić do pracy. Wskazane okoliczności faktyczne prowadzą do oczywistego wniosku, że strona

pozwana (...) sp. z o.o. tylko formalnie nie została zlikwidowana i w dalszym ciągu istniała, jednak nie miała żadnych rzeczywistych możliwości dalszego prowadzenia działalności gospodarczej i kierowania pracą swoich pracowników. W konsekwencji powód po powrocie z urlopu nie wykonywał pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Takie ustalenie nie jest jednak wystarczające do przyznania powodowi wynagrodzenia za październik i listopad 2014 r. Z powołanych wyżej rozważań wynika, że pracownik musi pozostawać w gotowości do podjęcia pracy, a przyjęcie takiej gotowości wymaga m.in. zmanifestowania jej pracodawcy. W swoim przesłuchaniu powód wskazał, że po powrocie z urlopu skontaktował się telefonicznie z G. B. w celu dowiedzenia się, czy siedziba spółki istnieje i czy może stawić się w pracy. Członek zarządu strony pozwanej polecił mu oczekiwać w domu na rozwiązanie zaistniałej sytuacji konfliktu w spółce, wskazanie nowej siedziby lub zlecenie innych obowiązków. Okoliczności te zostały potwierdzone zeznaniami G. B. oraz innego pracownika M. I., który powołał okoliczność wypowiedzenia Spółce umowy najmu pomieszczeń stanowiących jej siedzibę i konieczność opuszczenia jej przez pracowników i udania się do domu. W konsekwencji Sąd obdarzył przesłuchanie powoda wiarą, że wyraził on wobec swojego przełożonego gotowość do wykonywania pracy, jednak było to obiektywnie niemożliwe.

Z drugiej strony wskazać należy na okoliczność podkreślaną przez stronę pozwaną, że powód według jego twierdzeń od sierpnia nie otrzymywał wynagrodzenia za pracę i do listopada 2014 r. w ogóle się o to nie zwracał. W ocenie Sądu jednorazowe wyrażenie gotowości do świadczenia pracy po powrocie z urlopu jest niewystarczające do przyznania mu wynagrodzenia za cały żądany okres. Podkreślić tutaj należy, że w dniu 14 października 2014 r. powód spotkał się z drugim z członków zarządu M. P., w związku z czym miał możliwość wyrażenia swojej gotowości do pracy również wobec niego, czy też po prostu wyjaśnienia swojej sytuacji jako pracownika (...) sp. z o.o. lub poruszenia tematu nie wypłacanego wynagrodzenia, czego jednak nie zrobił, bowiem w świetle jego przesłuchania temat pracy u strony pozwanej nie był na tym spotkaniu w ogóle poruszany. Wskazane okoliczności świadczą w ocenie Sądu, że o zmanifestowanej przez powoda wobec pracodawcy gotowości do podjęcia pracy może być mowa jedynie w odniesieniu do października 2014 r., kiedy przyszłość (...) sp. z o.o. była niepewna i niejasna. W konsekwencji za listopad 2014 r. powodowi nie należy się w ocenie Sądu wynagrodzenie za pracę, skoro żadnej pracy nie świadczył, od 3 miesięcy nie otrzymał wynagrodzenia i nawet się o to nie upominał ani nie próbował wyjaśnić swojej sytuacji jako pracownika. Wspomnieć jeszcze należy, że dla przyjętej oceny bez znaczenia pozostają dokumenty z k. 96-99, z których wynika, że w lipcu i sierpniu 2014 r. powód wykonywał pewne czynności na rzecz (...), a więc innej firmy. Po pierwsze powoda nie wiązała umowa o zakazie działalności konkurencyjnej, po drugie strona pozwana nie kwestionowała, że w lipcu i sierpniu 2014 r. J. U. pozostawał jej pracownikiem, a po trzecie dokumenty te dowodzą tylko tego, że powód złożył kilka podpisów w imieniu innej firmy w spornych pomiędzy stronami okolicznościach, a strona pozwana w żaden sposób nie wykazała w niniejszej sprawie wpływu tych czynności na świadczenie dla niej pracy przez J. U., bądź charakteru i okoliczności złożenia w/w podpisów.

Podsumowując, w ocenie Sądu powód powinien otrzymać od strony pozwanej wynagrodzenie za pracę do października 2014 r. włącznie. W sprzeciwie od nakazu zapłaty podniesiono, że powód otrzymał należne mu wynagrodzenie, jednak z przedłożonych przez (...) sp. z o.o. dokumentów (k. 63-72) wynika, że ostatnim wynagrodzeniem, jakie otrzymał, było za pracę w lipcu 2014 r. Co prawda, w dokumentacji tej znajdują się trzy potwierdzenia przelewów na kwoty po 1.000 zł z kwietnia, maja i czerwca 2014 r., jednak wbrew swoim twierdzeniom, strona pozwana w żaden sposób nie udowodniła, żeby były to zaliczkowe przelewy wynagrodzenia za okres od sierpnia do października 2014 r. Brak potwierdzeń przelewów wynagrodzenia za okres od kwietnia do lipca 2014 r. uzasadnia wnioski, że są to po prostu częściowe wypłaty wynagrodzenia właśnie za ten okres, tym bardziej, że zarówno powód, jak i M. P. zgodnie podali, że J. U. nie otrzymywał żadnych innych świadczeń poza zasadniczym wynagrodzeniem miesięcznym. W konsekwencji Sąd uznał, że strona pozwana nie wykazała spełnienia świadczenia za pracę powoda od sierpnia do października 2014 r., a zatem żądanie powoda zapłaty wynagrodzenia było zasadne za okres 3 miesięcy. Zgodnie z zawartą umową o pracę powód powinien otrzymywać wynagrodzenie w kwocie 2.775 zł. Sąd uwzględnił tym samym powództwo o wynagrodzenie do kwoty 8.325 zł. Powinno być ono zapłacone do 10-go dnia każdego miesiąca, wobec czego żądanie zapłaty odsetek ustawowych za opóźnienie w myśl art. 481 k.c. uzasadnione było:

- od kwoty 2.775 zł od dnia 11 września 2014 r. do dnia zapłaty,

- od kwoty 2.775 zł od dnia 11 października 2014 r. do dnia zapłaty oraz

- od kwoty 2.775 zł od dnia 11 listopada 2014 r. do dnia zapłaty.

W pozostałym zakresie powództwo o zapłatę wynagrodzenia podlegało oddaleniu. **O powyższym orzeczono jak w punktach II i IV sentencji wyroku.**

Rozstrzygając o kosztach niniejszego postępowania poniesionych przez strony, Sąd miał na uwadze, że w ramach niniejszego postępowania rozpoznaniu podlegały 3 odrębne roszczenia: o sprostowanie świadectwa pracy, o wydanie dokumentu PIT-11 oraz o zapłatę wynagrodzenia. Żądanie sprostowania świadectwa pracy zostało uwzględnione w całości, natomiast w zakresie żądania wydania dokumentu PIT-11 powoda należy traktować jako przegranego, skoro cofnął pozew i postępowanie w tej części zostało umorzone. Zgodnie z art. 100 zd. 1 k.p.c. w zakresie tych żądań koszty należało zatem wzajemnie znieść. Do rozliczenia pozostały natomiast koszty stron w zakresie żądania zapłaty wynagrodzenia. Powództwo w niniejszej sprawie zostało wniesione jeszcze w 2015 r., w związku z czym minimalne stawki zastępstwa procesowego określają przepisy rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu zgodnie z § 21 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie. § 12 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia z 2002 r. stanowi, że stawki minimalne wynoszą w sprawach z zakresu prawa pracy o wynagrodzenie za pracę 75% stawki obliczonej na podstawie § 6 od wartości wynagrodzenia będącego przedmiotem sprawy. Powód domagał się wynagrodzenia w kwocie 11.100 zł, w związku z czym koszty zastępstwa stron wyniosły po 1.800 zł. Strony poniosły również koszty opłat skarbowych od dokumentu pełnomocnictwa, jednak z art. 2 ust. 1 pkt 1 lit. f ustawy o opłacie skarbowej jednoznacznie wynika, między innymi, że złożenie dokumentu stwierdzającego udzielenie pełnomocnictwa albo jego odpisu w sprawach zatrudnienia i wynagrodzeń za pracę nie podlega opłacie skarbowej. Dlatego nie można uznać, aby poniesiona przez strony opłata skarbowa od pełnomocnictwa, do której uiszczenia nie były zobowiązane, stanowiła koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony, do zwrotu których na mocy art. 98 § 1 k.p.c. zobowiązana jest strona przegrywająca sprawę. Powództwo w części obejmującej żądanie zapłaty wynagrodzenia uwzględnione zostało do kwoty 8.325 zł, a więc w 75%. W myśli zasady stosunkowego rozdzielenia kosztów (art. 100 zd. 1 k.p.c.) powód powinien zatem otrzymać zwrot kosztów zastępstwa procesowego w kwocie 1.350 zł, natomiast strona pozwana w kwocie 450 zł. Dokonując wzajemnej kompensaty, Sąd zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 900 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, **co znalazło swoje odzwierciedlenie w punkcie V sentencji wyroku.**

Zgodnie z art. 96 ust. 1 pkt 4 u.k.s.c. powód jako pracownik był z mocy prawa zwolniony od kosztów sądowych w niniejszej sprawie, a na podstawie art. 97 u.k.s.c. sąd może obciążyć pracownika wydatkami poniesionymi tymczasowo przez Skarb Państwa tylko w wypadkach szczególnie uzasadnionych. W niniejszej sprawie taki wypadek szczególnie uzasadniony nie zaszedł.

Powyższe przepisy nie zwalniają natomiast z obowiązku poniesienia kosztów sądowych pracodawcy zgodnie z regułami wynikającymi z art. 113 u.k.s.c. Strona pozwana przegrała w całości sprawę o sprostowanie świadectwa pracy oraz w 75% o zapłatę wynagrodzenia. Należna opłata sądowa o tych powództw wynosiła odpowiednio 30 zł oraz 555 zł, wobec czego stronę pozwaną należało obciążyć tymi opłatami odpowiednio do stopnia przegrania sprawy, tj. kwotą 446,25 zł. Do tej wartości należało jeszcze dodać 75% z kwoty 207,24 zł, która odpowiada wydatkom sądowym poniesionym na zwrot kosztów świadków. Strona pozwana powinna zatem zwrócić Skarbowi Państwa kwotę 601,68 zł, **o czym Sąd orzekł jak w punkcie VI sentencji wyroku.**

Zgodnie z art. 477² § 1 k.p.c. zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika. **Powyższe znalazło swoje odzwierciedlenie w punkcie VII sentencji wyroku.**