

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 2 września 2015 roku powód R. A. (1) wniósł o zasądzenie od pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ż. na rzecz powoda kwoty 34.328,98 zł tytułem wynagrodzenia za pracę za okres od dnia 30 stycznia 2013 roku do dnia 29 stycznia 2015 roku wraz z odsetkami od szczegółowo wskazanych w pozwie kwot i dat oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powód wskazał, że zawarł z pozwaną umowę o pracę na okres próbny z wynagrodzeniem zasadniczym 3.500 zł brutto miesięcznie. Następnie strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony, w której przewidziano, że wynagrodzenie powoda wynosić będzie 3.500 zł netto. W ocenie powoda tak sformułowana umowa jest wadliwa. Powinna ona bowiem wskazywać wynagrodzenie pracownika w kwocie brutto, stąd konieczne jest uzupełnienie umowy o pracę o pozycję wynagrodzenia brutto, obok istniejącego wynagrodzenia netto. Powód wskazał, że sama umowa pomimo tego uchybienia jest ważna, a sam winien otrzymywać „na rękę” określoną w umowie kwotę wynagrodzenia, zaś naliczone od tej kwoty obciążenia podatkowe w całości obciążają pracodawcę. Dodał, że intencją stron zawierających umowę o pracę z dnia 25 stycznia 2013 roku było podwyższenie uprzednio uzyskiwanego przez powoda wynagrodzenia, na podstawie umowy na okres próbny.

Pozwana (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ż. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania według norm przepisanych w tym kosztów zastępstwa procesowego. Przyznała, że powód był zatrudniony u pozwanej na okres próbny z wynagrodzeniem zasadniczym 3.500 zł brutto miesięcznie. Przed upływem tego okresu strony podjęły rozmowy na temat przedłużenia umowy na następny okres. W wyniku tych negocjacji ustalono, że powód będzie otrzymywał wynagrodzenie w dotychczasowej wysokości. Było one podobne do wynagrodzenia innych przedstawicieli handlowych zatrudnionych w pozwanej spółce. Powód wyraził zgodę na tak ustalone wynagrodzenie. W wyniku zastosowania błędnego druku, strony podpisały umowę, w której określono wynagrodzenie netto. Powód i przedstawiciel pozwanej spółki mieli jednak pełną świadomość, że podpisują umowę, w której ustalone jest wynagrodzenie w kwocie brutto. Powód nie kwestionował wysokości otrzymywanego wynagrodzenia do czasu, gdy zaczął przebywać na zwolnieniu lekarskim i wiedział już, że do pracy nie wróci. Pozwana wskazała, że w okresie od 13 maja do 10 listopada 2014 roku powód nie świadczył pracy i przebywał na zwolnieniu lekarskim, otrzymując z tego tytułu od ZUS zasiłek chorobowy. Tym samym powodowi nie należy się wynagrodzenie za ten okres, a jedynie może on domagać się zmiany wysokości zasiłku chorobowego. Ponadto, od 10 listopada 2014 roku do 29 stycznia 2015 roku powód nie świadczył żadnej pracy na rzecz pozwanej, gdyż starał się o świadczenie rehabilitacyjne, którego nie otrzymał. Pozwana uznała, że za okres, w którym powód nie świadczył pracy, jak również nie pozostawał w gotowości do jej świadczenia, nie należy mu się wynagrodzenie.

W piśmie procesowym z dnia 10 lutego 2017 roku powód sprecyzował powództwo w ten sposób, że wniósł o zasądzenie kwoty 21.352,56 zł wraz z odsetkami od dat i kwot szczegółowo wskazanych w treści pisma, zaś w pozostałym zakresie, to jest w zakresie kwoty głównej 12.976,42 zł cofnął powództwo ze zrzeczeniem się roszczenia (k. 275-276). Wskazał, że żądanie główne składa się z następujących należności:

- kwoty 16.024,43 zł stanowiącej żądanie z tytułu wyrównania wynagrodzenia za pracę,
- kwoty 1.267,54 zł stanowiącej żądanie z tytułu wyrównania wynagrodzenia chorobowego,
- kwoty 4.060,59 zł stanowiącej żądanie z tytułu odszkodowania za zawinione przez pracodawcę nieprawidłowe podanie podstawy do wyliczenia zasiłku chorobowego.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

R. A. (1) zawarł w dniu 30 listopada 2012 roku z (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ż. umowę o pracę na trzymiesięczny okres próbny od 30 października 2012 roku do 29 stycznia 2013 roku. Został on zatrudniony na stanowisku przedstawiciela handlowego w rejonie północnej Polski w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem 3.500 zł brutto za miesiąc wraz z premią wynikającą z regulaminu wynagradzania.

Niesporne, a nadto dowód :

- umowa o pracę z 30 października 2012 roku wraz z załącznikiem (k. 9-11).

W dniu 25 stycznia 2013 roku R. A. (1) zawarł z pozwaną umowę o pracę na czas określony, od 30 stycznia 2013 roku do 29 stycznia 2015 roku z tożsamym zakresem zadań i warunkami pracy, jak w umowie na okres próbny. Jako wynagrodzenie wskazano kwotę 3.500 zł netto za miesiąc, wraz z premią wynikającą z regulaminu wynagradzania, płatne do dnia 10 każdego miesiąca. Warunki umowy na okres próbny ustalał z R. A. (1) w imieniu spółki dyrektor handlowy K. O.. R. A. (1) był przez niego zapewniany, że w dalszej kolejności zostanie z nim zawarta umowa o pracę na czas określony, a wtedy jego wynagrodzenie wzrośnie. Umowę o pracę na czas określony R. A. (1) otrzymał od swojego ówczesnego bezpośredniego przełożonego, P. F. (1). R. A. (1) nie negocjował już wówczas warunków umowy.

Dowód :

- umowa o pracę z dnia 25 stycznia 2013 roku wraz z załącznikiem (k. 12-14) ,

- dodatkowa informacja do umowy o pracę (k. 15) ,

- przesłuchanie powoda R. A. (1) (k. 232-233 w zw. z k. 67v-68).

W (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ż. wynagrodzenie ustalano zarówno ze wskaźnikiem brutto, jak i netto. Przedstawiciele handlowi zarabiali w granicach od 4.200 do 4.900 zł brutto. Wynagrodzenie ze wskaźnikiem netto miała przewidziane m.in. ówczesna prezes zarządu M. K., jak również przedstawiciel handlowy P. O..

Dowód :

- zeznania świadka M. G. (k. 190v.-191),

- zeznania świadka M. K. (k. 200-201),

- zeznania świadka P. O. (k. 224-224v.),

- przesłuchanie powoda R. A. (1) (k. 232-233 w zw. z k.67v-68).

Po zawarciu umowy o pracę na czas określony R. A. (1) nadal otrzymywał jednak wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 3.500 zł brutto, a nie 3.500 zł netto. W kwietniu 2014 roku powód skontaktował się z P. F. (1), by wyjaśnić, dlaczego jest mu wypłacana kwota 3.500 zł brutto wynagrodzenia. Nie od razu zauważył on różnicę w wypłacanych mu kwotach, gdyż oprócz wynagrodzenia zasadniczego pracodawca wypłacał mu też premię. Otrzymał odpowiedź od P. F. (1), że wynagrodzenie zostanie mu wyrównane przy najbliższym przelewie, co jednak się nie stało.

Dowód :

- listy płac (k. 31-35),

- przesłuchanie powoda R. A. (1) (k. 232-233 w zw. z k.67v-68).

W okresie od 1 lutego 2013 roku do 31 maja 2014 roku R. A. (1) przebywał na zwolnieniu lekarskim pobierając wynagrodzenie chorobowe w następujących dniach: od 9 do 13 lipca 2013 roku (cztery dni), od 16 do 18 października

2013 roku (trzy dni), od 3 do 7 marca 2014 roku (pięć dni) od 13 do 31 maja 2014 roku (dziewiętnaście dni). We wskazanym wyżej okresie przebywał on także na urlopie wypoczynkowym w dniach od 4-5 kwietnia 2013 roku (dwa dni), 2 maja 2013 roku (jeden dzień), 4 czerwca 2013 roku (jeden dzień), 9 sierpnia 2013 roku (jeden dzień), 2-3 września 2013 roku (dwa dni), 16-18 października 2013 roku (trzy dni), 5-6, 9-10, 24, 27 i 30-31 grudnia 2013 roku (osiem dni), 2-3 stycznia 2014 roku (dwa dni), 17-21 lutego 2013 roku (pięć dni), 3-7 marca 2014 roku (pięć dni), 1-4 kwietnia 2014 roku (cztery dni). Od dnia 10 czerwca 2014 roku do dnia 10 listopada 2014 roku R. A. (1) przebywał nieprzerwanie na zwolnieniu lekarskim, pobierając zasiłek chorobowy.

Dowód :

- karty ewidencji czasu pracy (k. 78-120),
- karty zasiłkowe (k. 41-43).

Odpowiednikiem wynagrodzenia za pracę R. A. (1) w wysokości 3.500 zł netto było wynagrodzenie w kwocie 4.927,94 zł brutto. Przy przyjęciu wynagrodzenia brutto R. A. (1) w takiej wysokości, wynagrodzenie chorobowe za dni jego nieobecności w pracy z tytułu niezdolności do pracy z powodu choroby w okresie od dnia 1 lutego 2013 roku do dnia 31 maja 2014 roku powinno wynosić:

- za cztery dni w lipcu 2013 roku – kwotę 417,12 zł, zamiast otrzymanych 327,20 zł (różnica – 89,92 zł),
- za trzy dni w październiku 2013 roku – kwotę 295,15 zł, zamiast otrzymanych 246,83 zł (różnica - 48,32 zł),
- za pięć dni w marcu 2014 roku – kwotę 577,28 zł, zamiast otrzymanych 419,40 zł (różnica - 157,88 zł),
- za dziewiętnaście dni w maju 2014 roku – kwotę 2.349,46 zł, zamiast otrzymanego 1.735,02 zł (różnica - 614,44 zł).

Łącznie z tego tytułu otrzymał on o 910,56 zł mniej, aniżeli w sytuacji, gdyby pracodawca jako podstawę wymiaru jego wynagrodzenia chorobowego przyjął kwotę wynagrodzenia 4.927,94 zł brutto.

D. ód :

- opinia biegłego z zakresu naliczania wynagrodzenia G. D. (k. 388-389v.) ,
- listy płac – k. 278-329.

Przy przyjęciu wynagrodzenia powoda w wysokości 4.927,94 zł brutto, jego wynagrodzenie urlopowe w okresie od czerwca do listopada 2014 roku powinno wynosić:

- za 2 dni w kwietniu 2013 roku – 479,28 zł, zamiast otrzymanych 343,28 zł (różnica – 136 zł),
- za 1 dzień w maju 2013 roku – 249,73 zł, zamiast otrzymanych 178,29 zł (różnica – 71,44 zł),
- za 1 dzień w czerwcu 2013 roku – 249,79 zł, zamiast otrzymanych 178,34 zł (różnica – 71,44 zł),
- za 1 dzień w sierpniu 2013 roku – 252,64 zł, zamiast otrzymanych 181,20 zł (różnica – 71,44 zł),
- za 2 dni we wrześniu 2013 roku – 530,99 zł, zamiast otrzymanych 339,62 zł (różnica 185,44 - zł),
- za 3 dni w październiku 2013 roku – 661,92 zł, zamiast otrzymanych 475,68 zł (różnica - 186,24 zł),
- za 8 dni w grudniu 2013 roku – 2.035,20 zł, zamiast otrzymanego 1463,68 zł (różnica - 571,52 zł),
- za 2 dni w styczniu 2014 roku – 491,68 zł, zamiast otrzymanych 355,68 zł (różnica - 136 zł),

- za 5 dni w lutym 2014 roku – 1.256,00 zł, zamiast otrzymanych 898,80 zł (różnica - 357,20 zł),
- za 5 dni w marcu 2014 roku – 1.184,00 zł, zamiast otrzymanych 844,00 zł (różnica – 340 zł),
- za 4 dni w kwietniu 2014 r. – 1.082,44 zł, zamiast otrzymanych 810,44 zł (różnica – 272 zł).

Łącznie z tego tytułu R. A. (1) otrzymał o 2.398,72 zł mniej, aniżeli w sytuacji, gdyby pracodawca jako podstawę przyjął kwotę wynagrodzenia 4.927,94 zł brutto.

Dowód:

- opinia biegłego z zakresu naliczania wynagrodzeń G. D. (k. 388-389v.) ,
- listy płac – k. 278-329.

Przy przyjęciu wynagrodzenia R. A. (1) w wysokości 4.927,94 zł brutto i uwzględnieniu wyżej obliczonego na tej podstawie wynagrodzenia urlopowego oraz chorobowego, a także otrzymanych przez niego premii, łączne wynagrodzenie R. A. (1) w okresie od lutego 2013 roku do maja 2014 roku winno wynosić:

- za luty 2013 roku – 4.927,94 zł, zamiast wypłaconych 3.500 zł,
- za marzec 2013 roku – 5.127,94 zł, zamiast wypłaconych 3.700 zł,
- za kwiecień 2013 roku – 4.937,61 zł, zamiast wypłaconych 3.500 zł,
- za maj 2013 roku – 4.931,27 zł, zamiast wypłaconych 3.503,64 zł,
- za czerwiec 2013 roku – 5.115,33 zł, zamiast wypłaconych 3.687,40 zł,
- za lipiec 2013 roku – 4.860,01 zł, zamiast wypłaconych 3.533,49 zł,
- za sierpień 2013 roku – 5.142,92 zł, zamiast wypłaconych 3.703,17 zł,
- za wrzesień 2013 roku – 4.989,61 zł, zamiast wypłaconych 3.512,43 zł,
- za październik 2013 roku – 5.518,37 zł, zamiast wypłaconych 3.725,71 zł,
- za listopad 2013 roku – 4.787,94 zł, zamiast wypłaconych 3.640,00 zł,
- za grudzień 2013 roku – 5.091,94 zł, zamiast wypłaconych 3.672,00 zł,
- za styczeń 2014 roku – 4.950,34 zł, zamiast wypłaconych 3.516,11 zł,
- za luty 2014 roku – 4.951,96 zł, zamiast wypłaconych 3.556,20 zł,
- za marzec 2014 roku – 6.222,94 zł, zamiast wypłaconych 4.652,53 zł,
- za kwiecień 2014 roku – 7.852,79 zł, zamiast wypłaconych 6.289,59 zł,
- za maj 2014 roku – 4.156,38 zł, zamiast wypłaconych 2.867,93 zł.

Łącznie z tego tytułu R. A. (1) otrzymał o 23.008,09 zł mniej, aniżeli w sytuacji, gdyby pracodawca jako podstawę wymiaru jego wynagrodzenia przyjął kwotę 4.927,94 zł brutto.

Dowód:

- opinia biegłego z zakresu naliczania wynagrodzeń G. D. (k. 385) ,
- listy płac – k. 278-329.

Już samo wynagrodzenie zasadnicze R. A. (1), obliczone przy przyjęciu jako podstawy jego wymiaru kwoty 3.500 zł netto (4.927,94 zł brutto), nie uwzględniając wynagrodzenia urlopowego, chorobowego oraz premii, było niższe od należnego:

- za luty 2013 roku – o 1.427,94 zł,
- za marzec 2013 roku – o 1.427,94 zł,
- za kwiecień 2013 roku – o 1.301,61 zł,
- za maj 2013 roku – o 1.356,19 zł,
- za czerwiec 2013 roku – o 1.356,49 zł,
- za lipiec 2013 roku – o 1.236,60 zł,
- za sierpień 2013 roku – o 1.371,31 zł,
- za wrzesień 2013 roku – o 1.291,74 zł,
- za październik 2013 roku – o 1.558,10 zł,
- za listopad 2013 roku – o 1.147,94 zł
- za grudzień 2013 roku – o 848,42 zł,
- za styczeń 2014 roku – o 1.298,23 zł,
- za luty 2014 roku – o 1.038,56 zł,
- za marzec 2014 roku – o 1.072,53 zł,
- za kwiecień 2014 roku – o 1.291,20 zł,
- za maj 2014 roku – o 674,01 zł.

Łącznie z tego tytułu R. A. (1) otrzymał o 19.698,81 zł mniej, aniżeli w sytuacji, gdyby pracodawca jako podstawę wymiaru jego wynagrodzenia przyjął kwotę 4.927,94 zł brutto. Uwzględniając wynagrodzenie zasadnicze i wynagrodzenie urlopowe, R. A. (1) otrzymał zaś o kwotę 22.097,53 zł niższą niż powinien.

Dowód:

- opinia biegłego z zakresu naliczania wynagrodzeń G. D. (k. 385-391) ,
- listy płac – k. 278-329.

Przy przyjęciu wynagrodzenia R. A. (1) w wysokości 4.927,94 zł brutto, jego zasiłek chorobowy w okresie od czerwca do listopada 2014 roku powinien wynosić:

- za 21 dni w czerwcu 2014 roku – 2.626,47 zł, zamiast otrzymanego 1.900,29 zł (różnica – 726,18 zł),
- za 31 dni w lipcu 2014 roku – 3.877,17 zł, zamiast otrzymanych 2.805,19 zł (różnica – 1.071,98 zł),

- za 31 dni w sierpniu 2014 roku – 3.877,17 zł, zamiast otrzymanych 2.805,19 zł (różnica – 1.071,81 zł),
- za 30 dni we wrześniu 2014 roku – 3.752,10 zł, zamiast otrzymanych 2.714,70 zł (różnica – 1.037,40 zł),
- za 31 dni w październiku 2014 roku – 3.877,17 zł, zamiast otrzymanych 2.805,19 zł (różnica – 1.071,98 zł),
- za 10 dni w listopadzie 2014 roku – 1.250,70 zł, zamiast otrzymanych 904,90 zł (różnica – 345,80 zł).

Łącznie z tego tytułu otrzymał on o 5.325,32 zł mniej, aniżeli w sytuacji, gdyby pracodawca jako podstawę wymiaru jego zasiłku chorobowego przyjął kwotę wynagrodzenia w wysokości 4.927,94 zł brutto.

Dowód:

- informacja dla osoby ubezpieczonej (k. 239-253),
- opinia biegłego z zakresu naliczania wynagrodzeń G. D. (k. 386-387).

Pismem opatrzonym datą 26 sierpnia 2014 roku R. A. (1) wezwał (...) spółkę z o.o. w Ż. do uregulowania należności wynikających z ww. umowy o pracę, w szczególności ponowne, poprawne przeliczenie wynagrodzenia zasadniczego, wszystkich niezbędnych składek, świadczeń chorobowych, świadczeń urlopowych i ekwiwalentu w okresie od 30 stycznia 2013 roku do 26 sierpnia 2014 roku. W odpowiedzi spółka wskazała, że postanowienie zawarte w umowie stanowi oczywistą omyłkę pisarską, a zamiarem stron było podpisanie umowy z wynagrodzeniem określonym jako kwota 3.500 zł brutto.

Dowód :

- pismo powoda z dnia 26 sierpnia 2014 roku (k. 16) ,
- pismo prezesa zarządu pozwanej z dnia 1 sierpnia 2014 roku (k. 17) .

Pismem opatrzonym datą 3 października 2014 roku, doręczonym w dniu 8 października 2014 roku R. A. wezwał spółkę do zapłaty kwoty 30.124 zł jako należnego i niewypłaconego mu wynagrodzenia za pracę świadczoną w okresie od 30 stycznia 2013 roku do 25 stycznia 2013 roku, wskazując że kwota ta stanowi różnicę pomiędzy wynagrodzeniem należnym powodowi z tytułu umowy o pracę a wynagrodzeniem dotychczas wypłaconym w wartości brutto. W odpowiedzi pismem opatrzonym datą 17 października 2014 roku, spółka poinformowała R. A. (1), że nie uznaje roszczenia, podtrzymując wcześniejsze stanowisko. Po raz kolejny, pismem z dnia 3 lipca 2015 roku, wezwał on spółkę do zapłaty kwoty 34.328,98 zł wraz z odsetkami od kwot i dat szczegółowo wskazanych w treści pisma, a ta otrzymując pismo w dniu 6 lipca 2015 roku, odmówiła zapłaty.

Dowód :

- wezwanie z 3 października 2014 roku wraz z potwierdzeniem odbioru (k. 18-19),
- pismo pozwanej z dnia 17 października 2014 roku (k. 20),
- wezwanie z 3 lipca 2015 roku wraz z potwierdzeniem odbioru (k. 21-22),
- pismo prezesa zarządu pozwanej z 8 lipca 2015 roku (k. 24).

W dniu 4 listopada 2014 roku R. A. (1) złożył do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w S. wniosek o przyznanie prawa do świadczenia rehabilitacyjnego. Komisja lekarska ZUS orzeczeniem z dnia 10 grudnia 2014 roku orzekła, że stan jego zdrowia nie uzasadnia przyznania mu prawa do świadczenia rehabilitacyjnego. Po otrzymaniu decyzji R. A. nie zgłaszał gotowości powrotu do pracy, nie wnioskował również o urlop wypoczynkowy. Z uwagi na podjęcie starań o przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego, nieobecność R. A. w pracy od połowy listopada do końca grudnia 2014

roku była usprawiedliwiona. Gdy jednak spółka dowiedziała się, że nie otrzymał on świadczenia rehabilitacyjnego, zaliczyła ten okres jako zaległy urlop wypoczynkowy. W styczniu 2015 roku nieobecność R. A. w pracy, z uwagi na to, że nie otrzymał on świadczenia rehabilitacyjnego, nie została uznana za usprawiedliwioną. Pomimo nieobecności R. A. w pracy, nie podjęto kroków w jego celu dyscyplinarnego zwolnienia z pracy z uwagi na to, że w dniu 29 stycznia 2015 roku i tak kończył się okres, na jaki była zawarta z nim umowa o pracę.

Dowód:

- decyzja ZUS z dnia 12 grudnia 2014 roku (k. 2 5 8-2 5 9),
- zeznania świadka A. M. (k. 192-192v.),
- przesłuchanie powoda R. A. (1) (k. 232-233 w zw. z k.67v-68).

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na częściowe uwzględnienie.

W ostatecznie sprecyzowanym żądaniu pozwu R. A. (1) domagał się od pozwanej spełnienia trzech świadczeń wynikających ze stosunku pracy, jaki łączył strony. Powód dla uzasadnienia swojego roszczenia powoływał się na treść umowy o pracę na czas określony, zawartej ze spółką (...). Wskazywał, że otrzymywane przez niego wynagrodzenie oraz wynagrodzenie urlopowe, były zaniżone. Ponadto żądał odszkodowania z uwagi na podanie przez pracodawcę nieprawidłowej podstawy do wyliczenia zasiłku chorobowego. Z tego powodu Zakład Ubezpieczeń Społecznych wypłacał mu bowiem to świadczenie w niższych kwotach, aniżeli było mu należne.

W toku postępowania główny spór dotyczył tego, jak strony zamierzały ukształtować wynagrodzenie powoda wynikające ze świadczonej przez niego pracy na stanowisku przedstawiciela handlowego w pozwanej spółce. Z literalnej wykładni postanowienia ww. umowy o pracę dotyczącego wynagrodzenia (k. 12) w sposób niewątpliwy wynika, że R. A. (1) miał otrzymywać wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 3.500 zł netto miesięcznie. Pozwana wskazywała jednak, że sformułowanie „netto” stanowi oczywistą omyłkę pisarską, a zamiarem stron było ukształtowanie wynagrodzenia powoda za pomocą wskaźnika „brutto”.

Należy wskazać, że zaprzeczenie prawdziwości dokumentu prywatnego złożonego przez jedną ze stron procesu przenosi na drugą stronę (zaprzeczającą) ciężar wykazania, że przedstawiony dokument prywatny nie jest prawdziwy (art. 253 kpc). Tym samym w toku niniejszego postępowania, to na pracodawcy, czyli na podmiocie, który kwestionował prawdziwość przedstawionej przez pracownika umowy o pracę (dokumentu prywatnego – art. 245 kpc), spoczywa ciężar udowodnienia nieprawdziwości tego dokumentu (por. wyrok SN z dnia 4 września 2007 r., I PK 112/07, OSNP 2008, nr 19–20, poz. 288). W ocenie Sądu strona pozwana nie obaliła domniemania prawdziwości umowy o pracę przedłożonej przez powoda, w szczególności zawartego w niej postanowienia dotyczącego wynagrodzenia (ust. 1 pkt f). Należy zauważyć, że wbrew twierdzeniom strony pozwanej w spółce (...) były zawierane umowy, w których wynagrodzenie oznaczano wartością netto. Zeznawał o tym w szczególności świadek P. O. (k. 224-224v.), będący jak powód przedstawicielem handlowym. Fakt ten potwierdziła również była prezes zarządu pozwanej spółki (...) (k. 200-201), która przyznała, że sama miała w taki sposób ukształtowane wynagrodzenie. Tym samym niewiarygodne okazały się zeznania świadka M. G., która zeznała, że nigdy nie spotkała się, aby w spółce ustalano wynagrodzenia w kwotach netto (k. 190v.). Świadek ten musiał mieć wiedzę o takich sytuacjach, skoro pracuje w spółce (...) już od 18 lat. Za przyjęciem stanowiska powoda przemawiają także zeznania świadka M. G., w zakresie, w którym świadek podał, że przedstawiciele handlowi w pozwanej spółce zarabiali od 4.200 zł do 4.900 zł brutto. Zeznania te potwierdzają, że było możliwe, ażeby takie wynagrodzenie pozwana zaproponowała powodowi. Jednocześnie nie można uznać za wiarygodne zeznań świadka A. M., która wskazała, że przedstawiciele handlowi zarabiali 3.500-4.000 zł brutto (k. 192), skoro z zestawienia wykazu wynagrodzeń przedłożonego przez stronę pozwaną (k. 40) wynika, że wynagrodzenie to mogło być wyższe (np. wynagrodzenie P. Ł. – 4.600 zł brutto). Jakkolwiek powyższe zestawienie nie stanowi nawet dokumentu prywatnego (art. 245 kpc), gdyż nie zostało

podpisane, tak jako inny środek dowodowy (art. 309 kpc) może stanowić podstawę do oceny wiarygodności zeznań świadków.

Sam fakt, że powód przez dłuższy okres czasu nie zauważył, iż wypłacane mu wynagrodzenie jest zaniżane w stosunku do zapisów umowy o pracę nie świadczy jeszcze o niezasadności powództwa, zwłaszcza, iż powodowi oprócz zaniżonego wynagrodzenia zasadniczego naliczano także inne składniki wynagrodzenia (premia), co sumarycznie dawało inną kwotę przelewu aniżeli czyste tylko wynagrodzenie zasadnicze. Powód często też chorował korzystając ze zwolnień lekarskich, co również miało wpływ na wysokości wypłacanych mu comiesięcznych kwot.

Pozwana spółka w żadnym stopniu nie udowodniła, że strony zawierając umowę o pracę na czas określony, umówiły się, że powodowi będzie wypłacane wynagrodzenie w kwocie 3.500 zł brutto. Świadek A. M. zeznawała wprawdzie, że właśnie takie były ustalenia stron, a do wpisania sformułowania „netto” doszło na skutek jej pomyłki. Jednakże zeznania te nie znajdują żadnego potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym. W szczególności świadek M. G. (k. 190v.-191) nie знаła ustaleń dotyczących warunków umowy o pracę powoda, a wiedzę o mającej mieć miejsce pomyłce w treści tej czynności prawnej czerpała od A. M.. Podobnie M. K. stwierdziła, że nie uczestniczyła w procesie rekrutacji powoda, ponieważ zajmowali się tym dyrektorzy działu handlowego. Strona pozwana zaniechała zaś złożenia wniosku o dopuszczenie dowodu z zeznań K. O., który zgodnie z zeznaniami powoda (k. 232) miał negocjować z nim warunki umowy o pracę. Ponadto w żaden sposób nie usiłowano zweryfikować zeznań świadka A. M. co do pomyłki odnośnie wynagrodzenia powoda, przedkładając chociażby umowę o pracę zawartą z P. F. (2). Umowa ta miała bowiem, zgodnie z twierdzeniem pozwanej, stanowić wzór dla umowy o pracę zawartej z powodem. Pozwoliłoby to na potwierdzenie, chociażby poprzez porównanie treści oraz dat zawarcia tych umów, czy taka pomyłka była możliwa. Ten fragment zeznań A. M., biorąc pod uwagę aktualnie zgromadzony materiał dowodowy, budzi wątpliwości Sądu w świetle zasad doświadczenia życiowego. Zestawiając treść umów o pracę powoda na okres próbny z umową zawartą na czas określony, należy stwierdzić, że są one na tyle zbliżone, że gdyby świadek zamierzała przy redagowaniu chronologicznie drugiej ze wskazanych umów korzystać z wzoru, to nielogicznym byłaby praca na dokumencie, który zawierał inne dane personalne i zakres obowiązków. Najprostszym rozwiązaniem przy redakcji umowy na czas określony byłoby wówczas skorzystanie z umowy o pracę na okres próbny powoda jako wzoru. Powyższe przemawia za tym, że wpisanie do umowy o pracę na czas określony R. A. (1) wskaźnika „netto” nie stanowiło oczywiście omyłki pisarskiej, jak wskazywała strona pozwana, ale wynik ustaleń stron.

W świetle art. 65 § 2 kc, mającym w sprawie zastosowanie na podstawie art. 300 kp, w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu. Jednakże z uwagi na brak aktywności dowodowej ze strony pozwanej co do wykazania jej twierdzeń, jakoby w umowie o pracę zawartej z powodem strony umówiły się, że R. A. (3) będzie otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze 3.500 zł brutto, w sprawie należy oprzeć się na literalnym brzmieniu tej umowy. Przemawiają za tym bowiem także okoliczności, w jakich zostały złożone te oświadczenia woli (art. 65 § 1 kc) oraz zasady doświadczenia życiowego. Należy zauważyć, że umowa o pracę powoda na czas określony była kolejną umową zawartą przez strony. Wcześniej powód był zatrudniony w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę na trzymiesięczny okres próbny. W umowie tej wskazano (k. 9), że powód w trakcie tego okresu będzie otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 3.500 zł brutto. Skoro z założenia umowa na okres próbny służy sprawdzeniu kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy (art. 25 § 2 kp), to logicznym jest, że po pomyślnym przejściu okresu próbnego powód miał otrzymać podwyżkę wynagrodzenia. Powyższe znalazło zresztą odzwierciedlenie w treści umowy o pracę na czas określony. Okoliczności te przemawiają za tym, by uznać, że strony celowo zmieniły postanowienie umowne dotyczące wynagrodzenia, przewidując w umowie o pracę powoda na czas określony wynagrodzenie 3.500 zł netto. Nie bez znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy jest także to, że pozwana spółka nie uchyliła się od skutków prawnych oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu (art. 88 § 1 kc w zw. z art. 300 kp), poprzez złożenie powodowi oświadczenia woli w tym zakresie. Tym samym wszelkie konsekwencje prawne zawartej przez strony umowy, wobec braku podważenia skuteczności i ważności jej postanowień, obciążają stronę pozwaną.

W dalszej kolejności należało ocenić zasadność żądań powoda. Roszczenie dotyczące wyrównania wynagrodzenia za okres od lutego 2013 roku do czerwca 2014 roku, obejmujące zarówno wynagrodzenie zasadnicze i urlopowe, okazało

się co do zasady usprawiedliwione. Skoro strony umówiły się, że powód będzie otrzymywał wynagrodzenie w kwocie 3.500 zł netto, to może on domagać się na podstawie art. 22 § 1 kp w zw. z art. 86 § 1 kp w zw. z art. 172 zdanie pierwsze kp różnicy pomiędzy wynagrodzeniem należnym a wypłacanym. Sąd ustalił na podstawie opinii biegłego z zakresu naliczania wynagrodzeń, że w tym zakresie powodowi należy się łącznie 22.097,53 zł. Należy wskazać, że w zestawieniu na k. 385 biegły wskazał, że różnica dotycząca wynagrodzenia należnego powodowi a otrzymanego to łącznie 23.008,09 zł. Zestawienie to obejmowało jednak również wyrównanie dotyczące wynagrodzenia chorobowego, objętego żądaniem pozwu w pkt II (k. 275v.). Tym samym od kwoty 23.008,09 zł należało odjąć 910,56 zł (wyrównanie dotyczące wynagrodzenia chorobowego), co daje kwotę 22.097,53 złotych. Na powyższą kwotę składa się zatem wyrównanie dotyczące wynagrodzenia zasadniczego, to jest 19.698,81 zł oraz wynagrodzenia urlopowego, to jest 2.398,72 złotych.

Należy zauważyć, że analizując treść ostatecznie sprecyzowanego żądania powoda, dochodził on w ramach żądania wynagrodzenia (na łączną kwotę 16.024,43 zł) również wyrównania wynagrodzenia za styczeń 2015 roku w wysokości 1.362,05 zł (k. 277, 303 i 329). Roszczenie to należy zatem umiejscowić w żądaniu dotyczącym wyrównania wynagrodzenia za pracę (III pkt 1 – k. 275v.). Odnosząc się zatem do roszczenia powoda w przedmiocie wynagrodzenia za styczeń 2015 roku (co do kwoty 1.362,05 zł), Sąd uznał, że nie zasługiwało ono na uwzględnienie. Żądanie dotyczące wynagrodzenia za ten miesiąc znajdowało bowiem oparcie w art. 81 § 1 kp, który przyznaje pracownikowi uprawnienie do 60% wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy. Nie było przy tym sporne, że w tym okresie powód nie wykonywał pracy. Spór w tym zakresie sprowadzał się do rozstrzygnięcia, czy zaistniały ww. pozytywne przesłanki, warunkujące przyznanie R. A. (1) wynagrodzenia za okres gotowości do pracy. W ocenie Sądu, w realiach niniejszej sprawy nie można przyjąć, że powód w styczniu 2015 roku pozostawał w gotowości do świadczenia pracy, a przez oświadczenie pracodawcy został z tego obowiązku zwolniony. W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalili się poglądy, że gotowość pracownika do pracy determinują 4 elementy: zamiar wykonywania pracy, uzewnętrznienie gotowości do wykonywania pracy, faktyczna zdolność do jej świadczenia oraz pozostawanie w dyspozycji pracodawcy (por. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 lutego 2015 r., III PK 99/14, Lex nr 1677805). Należy wskazać, że powód słuchany informacyjnie wprost podał, że nie był gotowy ze względów zdrowotnych do wykonywania pracy po tym, jak odmówiono mu prawa do zasiłku. Wskazał także, że nie chciał podejmować pracy wiedząc, że kończy mu się umowa, a na jego miejsce przyjęto inną osobę (k. 68). Przesłuchanie w tym zakresie powód potwierdził na rozprawie w dniu 7 grudnia 2016 roku (k. 232), zaprzeczając tym samym treści pisma procesowego powoda z dnia 11 maja 2015 roku (k. 63), gdzie wskazano, że powód był gotowy do pracy. Brak zaś spełnienia przesłanki gotowości do pracy powoduje, że R. A. (1) nie należy się wynagrodzenie za tzw. przestój w pracy.

Ponadto za niewiarygodne należy uznać twierdzenia R. A. (1) co do tego, że kiedy nie uwzględniono jego wniosku o przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego, pozwolono mu wykorzystać w styczniu 2015 roku zaległy urlop wypoczynkowy. Należy wskazać, że powód w żadnym stopniu nie udowodnił swoich twierdzeń co do tego, że składał w tym okresie drogą elektroniczną wniosek o przyznanie mu urlopu wypoczynkowego. Wezwany przez Sąd o przedłożenie wydruku korespondencji mailowej (k. 233), nie wykonał tego zobowiązania (k. 257), powołując się na uszkodzenie dysku komputera, na którym miał przechowywać tę korespondencję. Należało zatem przyjąć, mając na uwadze treść art. 233 § 2 kpc, że powód nie składał w tym okresie wniosku o urlop wypoczynkowy. W świetle okoliczności sprawy pozwana spółka, z uwagi na niezyskanie przez powoda świadczenia rehabilitacyjnego, mogła zaliczyć zaległy urlop wypoczynkowy powoda na okres od połowy listopada do końca grudnia 2014 roku. W styczniu 2015 roku powód nie przebywał na zwolnieniu lekarskim, ani zasiłku chorobowym (oczekując na przyznanie mu świadczenia rehabilitacyjnego), a jego nieobecność w pracy okazała się nieusprawiedliwiona. Reasumując, R. A. (1) nie należy się wynagrodzenie za styczeń 2015 roku, skoro nie świadczył wówczas pracy, ani nie był gotowy do jej podjęcia.

Tym samym żądanie powoda co do wyrównania wynagrodzenia za pracę, biorąc pod uwagę przyjętą przez niego podstawę faktyczną i wysokość żądania, którymi Sąd jest związany (art. 321 kpc), nie zasługiwało na uwzględnienie co do kwoty 1.362,05 zł. Powodowi należy się zatem z tego tytułu kwota 14.662,38 zł (16.024,43 zł – 1.362,05 zł).

Częściowo zasadne okazało się natomiast roszczenie dotyczące wyrównania wynagrodzenia chorobowego. Zgodnie z art. 92 § 1 ust. 1 kp, za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby - trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego - pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia. Tym samym powód może domagać się rekompensaty wynagrodzenia chorobowego na tożsamych zasadach, jak przy wyrównaniu wynagrodzenia zasadniczego. W zakresie wysokości tej rekompensaty, sąd poczynił ustalenia na podstawie opinii biegłego. R. A. (1) z tego tytułu należy się dodatkowo 910,56 zł (k. 388-389v.). Tym samym jego żądanie co do kwoty 1.267,54 zł okazało się w przeważającej mierze usprawiedliwione.

Na uwzględnienie zasługiwało również roszczenie powoda w zakresie odszkodowania za niewypłacony w całości zasiłek chorobowy za okres od 10 czerwca do 10 listopada 2014 roku. Zgodnie z art. 92 § 4 kp, za czas niezdolności do pracy wskutek choroby, trwającej łącznie dłużej niż 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy na zasadach określonych w odrębnych przepisach. Ponadto stosownie do treści art. 8 i 11 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2017 r., poz. 1368 ze zm), zasiłek chorobowy przysługuje co do zasady przez okres trwania niezdolności do pracy z powodu choroby nie dłużej jednak niż przez 182 dni i wynosi 80% podstawy wymiaru zasiłku. W myśl art. 4 pkt 2 lit. a) ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2017 r., poz. 1778 ze zm.), płatnikiem składek w stosunku do pracowników jest pracodawca. Z uwagi na przyjęcie błędnej podstawy wymiaru zasiłku, to jest wynagrodzenia 3.500 zł brutto, zamiast należnego powodowi wynagrodzenia 3.500 zł netto, R. A. (1) poniósł szkodę, za której wyrządzenie odpowiedzialna jest pozwana. Tym samym spełniły się przesłanki odpowiedzialności odszkodowawczej pozwanej spółki z art. 471 kc w zw. z art. 300 kp. Wskutek nienależytego wypełnienia zobowiązania z tytułu umowy o pracę powód poniósł bowiem szkodę w wysokości 5.325,32 zł (k. 386-387). Tym samym jego żądanie w kwocie 4.060,59 zł (k. 275v.) jest w całości usprawiedliwione. Nie ulega wątpliwości, że pomiędzy podaniem błędnej podstawy wymiaru zasiłku przez pozwaną a szkodą, jaką doznał powód, zachodzi adekwatny związek przyczynowy. Gdyby pracodawca podał prawidłowy wymiar wynagrodzenia powoda, to wówczas Zakład Ubezpieczeń Społecznych wypłaciłby mu o 5.325,32 zł więcej zasiłku chorobowego.

Sąd poczynił istotne ustalenia dla rozstrzygnięcia sprawy na podstawie dowodów przywołanych w podstawie faktycznej uzasadnienia. W pozostałym zakresie dowody te okazały się nieistotne dla wyniku postępowania. Sąd oparł się na dowodach z dokumentach przedłożonych przez strony, zeznaniach świadków, przesłuchaniu powoda. Kluczowe ustalenia w przedmiocie zasadności dochodzonego przez powoda roszczenia pod kątem jego wysokości sąd poczynił na podstawie dowodu z opinii biegłego. Wnioski końcowe zawarte w opinii uzupełniającej sąd zaakceptował jako że zostały oparte na szczegółowych i klarownych wyliczeniach, odnoszących się do roszczeń, które sformułował powód. Strona pozwana zgłaszała wprawdzie zarzuty do opinii (k. 407), jednak biegły odpowiedział na nie w sposób wyczerpujący (k. 414). Sąd nie uwzględnił zeznań świadków A. M. (k. 192-192v.), M. G. (k. 190v.-191), M. K. (k. 200-201) oraz przesłuchania powoda R. A. (1) (k. 232-233) we wskazanym we wcześniejszej części uzasadnienia zakresie, z powodów tam powołanych, ze względu na ich sprzeczność z pozostałym materiałem dowodowym.

W punkcie pierwszym wyroku sąd umorzył postępowanie w zakresie cofniętego powództwa, to jest co do kwoty 12.976,42 zł. Zgoda strony pozwanej na cofnięcie powództwa nie była wymagana, ponieważ cofnięcie nastąpiło wraz ze zrzeczeniem się roszczenia, a nie zachodziły przesłanki z art. 203 § 4 kpc. Powód utracił zatem w zakresie ww. kwoty legitymację do wystąpienia przeciwko pozwanemu o jej zapłatę, niezależnie od tego, że w toku postępowania dowodowego okazało się, że część zrzeczonego roszczenia była mu należna.

W punkcie drugim wyroku sąd zasądził na rzecz powoda od pozwanej kwotę 19.633,53 zł, co stanowi sumę poszczególnych uwzględnionych żądań R. A. (1) (14.662,38 + 910,56 + 4.060,59). Żądanie odsetkowe również zasługiwało w przeważającej mierze na uwzględnienie, jako mające oparcie na art. 481 kc w zw. z art. 300 kc. Wynagrodzenie dla powoda było wypłacane z dołu do 10 dnia danego miesiąca, tym samym mógł od domagać się odsetek od poszczególnych rat od 11 dnia każdego miesiąca, w którym wynagrodzenie mu przysługiwało. Sąd nie uwzględnił żądania dotyczącego odsetek od kwoty 1.362,05 zł od dnia 11 lutego 2015 roku, ponieważ - jak wskazano wyżej - roszczenie w tym zakresie nie było zasadne. Na oddalenie zasługiwało także żądanie odsetkowe w zakresie

nieuwzględnionej części powództwa co do roszczenia dotyczącego wyrównania wynagrodzenia chorobowego, to jest co do kwoty 356,98 zł (1.267,54 - 910,56). Jako że żądanie w tym zakresie było wymagalne najpóźniej w czerwcu 2014 roku (ostatnim razem powód otrzymywał bowiem wynagrodzenie chorobowe w maju 2014 roku), tym samym żądane przez powoda odsetki za wynagrodzenie za miesiąc maj 2014 roku, co do kwoty 863,16 zł należało pomniejszyć o kwotę 356,98 zł, co daje 506,18 zł. Od tej kwoty powód mógł domagać się odsetek od 11 czerwca 2014 roku. W pozostałym zakresie roszczenie odsetkowe było uzasadnione.

W punkcie trzecim wyroku, wobec nieuwzględnienia powództwa w całości, sąd oddalił je w pozostałym zakresie.

O kosztach procesu sąd rozstrzygnął w oparciu o art. 100 kpc, zgodnie z którym w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone. Powód wygrał sprawę w 57,19%, albowiem jego całościowe żądanie 34.328,98 złotych zostało uwzględnione co do kwoty 19.633,53 zł. Z uwagi na cofnięcie pozwu ze zrzeczeniem się roszczenia co do kwoty 12.976,42 zł należało uznać, że w tej części powód przegrał sprawę. R. A. (1) poniósł przy tym koszty zastępstwa procesowego w kwocie 1.800 złotych, zgodnie z §11 ust. 1 pkt 2 w zw. z §6 pkt 5 obowiązującego na datę wniesienia pozwu rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. z 2013 r. poz. 490 ze zm). Pozwana wygrała sprawę w 42,81%, poniosła koszty zastępstwa procesowego w wysokości 1.800 złotych, obliczone analogicznie jak wyżej. Powód poniósł zatem celowe koszty w kwocie 1.029,42 złotych (1.800 x 57,19%), pozwana zaś w kwocie 770,58 złotych (1.800 x 42,81%). Z uwagi na powyższe, pozwana winna zwrócić powodowi kwotę 258,84 złotych (1029,42 – 770,58).

O nieuiszczonych kosztach sądowych w zakresie uwzględnionej części powództwa orzeczono na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2014 r. poz. 1025 ze zm.), stosując w tym zakresie odpowiednio art. 100 kpc, dotyczący stosunkowego rozliczenia kosztów procesu. Sąd nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego Szczecin-Centrum w S. kwotę 982 zł (19.633,53 x 5%) tytułem opłaty stosunkowej od pozwu oraz kwotę 685,17 zł (1.198,06 x 57,19%) tytułem kosztów opinii biegłego, biorąc pod uwagę wynik sprawy, to jest wysokość żądania powoda, któremu uległa pozwana spółka. Łącznie nieuiszczone koszty sądowe po stronie pozwanej wyniosły 1.667,17 zł. W zakresie pozostałych wydatków na wynagrodzenie dla biegłego (512,89 zł), sąd nie znalazł podstaw do obciążania nimi powoda i stosownie do art. 97 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, przejął je na rachunek Skarbu Państwa.

O rygorze natychmiastowej wykonalności orzeczono na podstawie art. 477² § 1 kpc. Jako podstawę wyliczenia kwoty wynagrodzenia powoda przyjęto należy mu wskaźnik brutto, to jest kwotę 4.927,94 zł.

Z:

1. (...)

2. (...)

3. (...)

4. (...)

(...)