

UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym w dniu 24 października 2018 r. J. B. wystąpił o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej (...)2 spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S. wynagrodzenia za pracę w wysokości 6500 zł netto za lipiec 2018r. i 4333, 33 zł netto za sierpień 2018r., nadto zaś odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę na podstawie art. 55 § 1¹ k.p., wszystkich należności z odsetkami od 20 sierpnia 2018r., powołując się na nałożony na pozwaną przez Państwową Inspekcję Pracy obowiązek uregulowania świadczeń pracowniczych oraz na uzgodnienia ustne z pracodawcą co do rzeczywistej wysokości wynagrodzenia odbiegające od zapisów pisemnej umowy o pracę (k. 3- 5, 19 – 21, 26)

Pozwana spółka domagała się oddalenia powództwa w całości oraz zasądzenia na jej rzecz od powoda kosztów procesu według norm przepisanych kwestionując ustne uzgodnienia stron co do ukształtowania wynagrodzenia J. B. na wyższym niż wynikający z zapisów umowy o pracę poziomie i przecząc wystąpieniu po stronie pracownika podstaw do rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 55 § 1¹ k.p.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny.

Strony niniejszego procesu pozostawały w stosunku pracy od 2 stycznia 2017r. w oparciu o umowę o pracę zawartą na czas określony do 30 września 2018r.

Powód był zatrudniony na stanowisku kierowcy samochodu ciężarowego w pełnym wymiarze czasu pracy.

Wedle zapisów umowy o pracę wynagrodzenie powoda składać się miało z:

- płacy zasadniczej brutto 3000 zł,
- ryczałtu za godziny nadliczbowe brutto 144 zł,
- ryczałtu za godziny nocne brutto 250 zł,
- ryczałtu za dyżur brutto 816 zł.

Dodatkowo w pisemnej umowie przewidziano zwrot kosztów podróży służbowych w krajach Unii Europejskiej w postaci diet w wysokości 11,5 euro i ryczałtów za nocleg w wysokości 37, 5 euro.

Termin wypłaty wynagrodzenia ustalony był na 10 dzień kolejnego miesiąca.

Niesporne, a nadto świadectwo pracy – k. 6 – 7, umowa o pracę – k. 81, informacja o dodatkowych warunkach zatrudnienia – k. 9

Zapisy umowne nie odzwierciedlały rzeczywistych uzgodnień stron co do należności przysługujących pracownikowi ze stosunku pracy. J. B. umówił się prezesem zarządu pozwanej, iż za wykonywanie obowiązków pracowniczych otrzymywać będzie stałą comiesięczną kwotę. Była ona określona w wysokości netto („na rękę”). Kwota ta podlegała wskutek negocjacji stopniowemu wzrostowi w okresie zatrudnienia. Początkowo wynosiła 4000 zł netto i wzrastała co pewien czas o 500 złotych. Ostatni wzrost miał miejsce od 1 czerwca 2018r. i prowadził do ustalenia wynagrodzenia na poziomie 6500 zł netto.

Dowód: przesłuchanie powoda – zapis skrócony – k. 152 – 153, potwierdzenia przelewów - 99 – 106, 108 - 115

Pozwana wypłacała powodowi ustalone ustnie kwoty przelewami na jego rachunek bankowy. Należności za poszczególne miesiące nie były regulowane jednorazowo, a kilkoma przelewami pochodzącymi bezpośrednio z konta spółki lub powiązanych z nią podmiotów.

dowód: przesłuchanie powoda – zapis skrócony – k. 152 – 153, potwierdzenia przelewów - 99 – 106, 108 – 115, przesłuchanie M. G. za stronę pozwaną (zapis skrócony – k. 173 – 174)

W okresie od 1 stycznia 2018r. pozwana (samodzielnie albo poprzez powiązaną z nią spółkę) dokonała na rzecz powoda następujących przelewów z tytułu łączącego strony stosunku pracy:

- w dniu 14 lutego 2018r. kwoty 614, 69 zł, przelew oznaczony jako delegacja (...),
- w dniu 14 lutego 2018r. kwoty 5385, 31 zł, przelew oznaczony jako wynagrodzenie (...),
- w dniu 9 marca 2018r. kwoty 1728, 58 zł, przelew oznaczony jako delegacja (...),
- w dniu 9 marca 2018r. kwoty 4271, 42 zł, przelew oznaczony jako wynagrodzenie (...),
- w dniu 29 marca 2018r. kwoty 4000 zł, przelew oznaczony jako wynagrodzenie (...) – I rata,
- w dniu 17 kwietnia 2018r. kwoty 610, 97 zł, przelew oznaczony jako delegacja (...),
- w dniu 17 kwietnia 2018r. kwoty 889, 03 zł, przelew oznaczony jako wynagrodzenie (...) – II rata,
- w dniu 4 maja 2018r. kwoty 4917 zł, przelew oznaczony jako wynagrodzenie (...),
- w dniu 4 maja 2018r. kwoty 1083 zł, przelew oznaczony jako delegacja (...),
- w dniu 29 maja 2018r. kwoty 3727,81 zł, przelew oznaczony jako wynagrodzenie (...),
- w dniu 29 maja 2018r. kwoty 2272,19 zł, przelew oznaczony jako delegacja (...),
- w dniu 26 czerwca 2018r. kwoty 1888,53 zł, przelew oznaczony jako delegacje (...),
- w dniu 27 czerwca 2018r. kwoty 4111, 47 zł, przelew oznaczony jako wynagrodzenie (...),
- w dniu 12 lipca 2018r. kwoty 1000 zł, przelew oznaczony jako wynagrodzenie (...) I rata,
- w dniu 16 sierpnia 2018r. kwoty 300 zł, przelew oznaczony jako wynagrodzenie (...) – II rata,
- w dniu 17 sierpnia 2018r kwoty 5200 zł, przelew oznaczony jako wynagrodzenie (...),

Dowód: potwierdzenie przelewów – k. 99 – 106, 108 - 115

W dniu 20 sierpnia 2018r. powód złożył pozwanej pisemne oświadczenie o rozwiązaniu łączącej strony umowy o pracę z powodu braku terminowego wypłacania wynagrodzenia na podstawie art. 55 k.p.

Niesporne, nadto oświadczenie o rozwiązaniu umowy – k. 86

Pismem doręczonym pozwanej w dniu 25 września 2018r. J. B. wezwał spółkę do zapłaty odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy w terminie 7 dni od doręczenia wezwania.

dowód: wezwanie wraz z dowodem doręczenia – k. 12 – 13

Do dnia zamknięcia rozprawy pozwana nie zapłaciła powodowi wynagrodzenia za lipiec i sierpień 2018r. ani odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy.

dowód: przesłuchanie powoda – zapis skrócony – k. 152 – 153, protokół kontroli PIP – k. 125 - 149

W dokumentacji płacowej za czerwiec 2018r. pozwana wskazała jako łączną należność powoda kwotę brutto 8933, 23 zł, w tym: 1700 zł płaca podstawowa, 4685, 89 zł nagroda uznaniowa, 82,30 zł ryczałt za godziny nocne, 142,90 zł ryczałt za godziny nadliczbowe, 466, 40 ryczałt za dyżur, 1845,74 zł wynagrodzenie chorobowe. Kwotę do wypłaty (przelew) określono na 6500 zł.

Dowód: odcinek płac – k. 89

W dokumentacji płacowej za lipiec 2018r. pozwana wskazała jako łączną należność powoda kwotę brutto 7892, 81 zł, w tym: 3000 zł płaca podstawowa, 3682, 63 zł nagroda uznaniowa, 144 zł ryczałt za godziny nocne, 250 zł ryczałt za godziny nadliczbowe, 816,18 zł ryczałt za dyżur. Kwotę do wypłaty (przelew) określono na 5570, 75 zł.

Dowód: odcinek płac k 89v

W dokumentacji płacowej za sierpień 2018r. pozwana wskazała jako łączną należność powoda kwotę brutto 5539, 48 zł, w tym 681, 82 zł płaca podstawowa, 742, 53 zł nagroda uznaniowa, 144 zł ryczałt za godziny nocne, 250 zł ryczałt za godziny nadliczbowe, 816, 18 zł ryczałt za dyżury, 2636, 58 zł za urlop. Dodatkowo znalazł się zapis co do wysokości ekwiwalentu za 1 dzień urlopu 349, 02 zł brutto.

Dowód odcinek płac – k. 90

Sąd zważył, co następuje.

Analiza zgromadzonego w niniejszej sprawie oszczędnego, bo ograniczającego się do przesłuchania stron i dokumentów, materiału dowodowego przemawiała za uwzględnieniem powództwa nieomal w całości.

Nie budziło wątpliwości niewypłacenie powodowi należności pracowniczych za lipiec i sierpień 2018r. Pozwana nie wskazywała w odpowiedzi na pozew, by należności takie zostały uregulowane, nie przedstawiła w toku procesu potwierdzeń przelewów czy innych dowodów potwierdzających dokonanie wypłaty, a słuchany za stronę M. G. nie wykluczył tego, że wynikających z umowy środków finansowych powód nie otrzymał. To na pracodawcy ciąży obowiązek wypłaty należnego wynagrodzenia, więc w razie sporu sądowego on winien wykazać, że z obowiązku tego się wywiązał. Strona pozwana tego nie uczyniła, co nakazywało uznanie, iż nie wypłaciła pracownikowi wynagrodzenia za okres objęty sporem. Za uznaniem tym dodatkowo przemawia protokół z kontroli przeprowadzonej w spółce we wrześniu 2018r. przez Państwową Inspekcję Pracy, z którego wynika stwierdzenie przez kontrolujących zaległości w wypłatach nie tylko na rzecz powoda, ale i innych pracowników.

Uznanie przez sąd, iż pozwana nie wywiązała się z ciężącego na niej obowiązku wypłaty wynagrodzenia, nie prowadziło jednak automatycznie do zasądzenia na rzecz powoda dochodzonych kwot. Sporną między stronami pozostawała bowiem wysokość wynagrodzenia J. B..

W pisemnej umowie o pracę łączącej strony procesu miesięczne wynagrodzenie powoda określone było łącznie na kwotę 4210, 18 zł, na którą to kwotę składało się wynagrodzenie zasadnicze oraz ryczałty za pracę w godzinach nocnych, godzinach nadliczbowych i dyżur. Choć było to zbyt precyzyjne, to wyraźnie wskazano w umowie, iż ustalona kwota jest kwotą brutto. Powód przeczył jednak rzetelności zapisów umowy w omawianym zakresie wskazując na inne ustne uzgodnienia stron, a to ustalenie wynagrodzenia w jednej tylko stałej kwocie netto, podlegającej po negocjacjach zmianom w czasie trwania umowy i ostatecznie wynoszącej od 1 czerwca 2018r. 6500 zł „na rękę”. Strona pozwana co do wysokości wynagrodzenia powoda odwoływała się do pisemnych zapisów umownych, jednak zgromadzona dokumentacja nakazywała dać wiarę twierdzeniom pracownika. Słowa J. B. znajdowały w szczególności poparcie w złożonych przez niego dokumentach bankowych – potwierdzeniach przelewu pochodzących z 2018r. Należności przekazywane tymi przelewami określane były w różny sposób, po części jako „wynagrodzenie”, po części jako „delegacja/delegacje”, jednak sumy kwot za poszczególne miesiące odpowiadały wskazywanemu przez powoda ustalonemu ustnie wynagrodzeniu netto. I tak środki przekazane tytułem wynagrodzenia i delegacji za grudzień 2017r., za styczeń 2018r., marzec 2018r. i kwiecień 2018r. odpowiadają w przypadku każdego z tych miesięcy kwocie

6000 zł. Okoliczność, iż w lutym 2018r. suma wypłat daje kwotę niższą, bo 5500 zł, nie przeczy jeszcze twierdzeniom powoda, różnica 500 zł pomiędzy wynagrodzeniem w tym miesiącu, a w pozostałych może bowiem wynikać z pomyłki pracodawcy (wedle twierdzeń powoda wynagrodzenie w wysokości 5500 zł netto obowiązywało na pewnym etapie umowy) czy zaliczkowej wypłaty gotówkowej, wreszcie zaś przeoczenia przez powoda jednego przelewu przy składaniu dokumentów do sądu (inny przelew jest zdublowany). Podkreślenia dodatkowo wymaga, iż wskazywana w przelewach kwota wynagrodzenia za luty 2018r. – bez delegacji (łącznie w dwóch ratach 4889, 03 zł), będąca wszak kwotą netto, wyraźnie przewyższa ustaloną w umowie o pracę kwotę wynagrodzenia brutto. Również wypłaty za maj i czerwiec 2018r. odpowiadają kwotom wskazywanym przez powoda jako umówione wynagrodzenie. Wprawdzie, gdyby opierać się jedynie na opisach przelewów, należałoby przyjąć, że powód otrzymał za maj 2018r. jedynie kwotę 1888, 53 zł, za czerwiec 2018r. zaś 10 611, 47 zł. Jednak daty przelewów i kwoty, na które opiewają, przemawiają za uznaniem, że w opisie przelewu z dnia 27 czerwca 2018r. na kwotę 4111, 47 zł znalazł się błąd i w istocie chodzi o wynagrodzenie za maj, a nie za czerwiec 2018r. Termin wypłaty wynagrodzeń przypadła u pozwanej na 10 dzień kolejnego miesiąca kalendarzowego, a analiza przelewów z okresu wcześniejszego wskazuje, że spółka raczej uchybiała wskazanemu terminowi dokonując wypłat z opóźnieniem. Omawiany przelew został wykonany jeszcze przed końcem miesiąca kalendarzowego, którego wedle opisu miał dotyczyć, dodatkowo w sytuacji, gdy pozwana, jak wynika z protokołu kontroli PIP, miała opóźnienia w regulowaniu swoich zobowiązań wobec pracowników. W tym samym protokole wskazano, że wynagrodzenia za maj 2018r. zapłacono pracownikom właśnie 26 czerwca 2018r. Wreszcie za uznaniem, że chodziło o wypłatę za maj 2018r. przemawia to, że suma kwot tego przelewu i przelewu opisanego jako delegacje (...) daje 6000 zł, czyli kwotę wypłacaną za poprzednie miesiące począwszy od grudnia 2017r. (z wyłączeniem lutego 2018r.). Zauważenia wymaga nadto, iż przelew z dnia 12 lipca 2018r. na kwotę 1000 zł oznaczony został jako wynagrodzenie 06/18 – I rata. Takie oznaczenie przelewu byłoby niezrozumiałe, gdyby pozwana zapłaciła całość lub część należności za czerwiec 2018r. już w dniu 27 czerwca 2018r. Wszystko powyższe nakazywało zaklasyfikować przelew z dnia 27 czerwca 2018r. jako dotyczący wynagrodzenia za maj 2018r. To zaś prowadziło w efekcie do przyjęcia, że wypłata dokonana na rzecz powoda za czerwiec 2018r. odpowiadała kwocie 6500 zł (1000 zł + 5200 zł + 300 zł). Taka kwota wynagrodzenia netto za czerwiec 2018r. wynika nawet z dokumentacji płacowej sporządzonej przez pozwaną i nie obejmuje, wedle danych z tej dokumentacji, żadnych należności z tytułu podróży służbowych. Choć dokumentacja płacowa budzi wątpliwości co do rzetelności to sąd, wobec powoływania się przez pozwaną na przelewy za maj i czerwiec 2018r. jako mające stawiać w wątpliwość twierdzenia powoda, widzi konieczność wskazania na tę dokumentację dla podkreślenia, że spółka nie miała podstaw nawet na podstawie swoich zapisów do przelania powodowi za czerwiec 2018r. wyższej kwoty niż 6500 zł netto.

Równe wypłaty za kolejne miesiące, z podwyżką od 1 czerwca 2018r. przeczą uznaniu, że obejmowały one umówione na piśmie wynagrodzenie oraz zwrot kosztów podróży służbowych opisanych jako „delegacje”. Nieprawdopodobnym jest bowiem odbywanie przez kierownicę w każdym miesiącu kalendarzowym tej samej ilości podróży służbowych o takim samym czasie ich trwania. Nawet w sytuacji stałych dostaw do stałych kontrahentów musiałyby pojawić się różnice warunkowane chociażby różnym układem dni tygodnia i różną liczbą dni roboczych w poszczególnych miesiącach. Zauważenia wypada, iż w przypadku żadnego z miesięcy kwota przelana bezpośrednio powodowi tytułem wynagrodzenia nie odpowiada uzgodnionej w umowie o pracę, a każdorazowo pozostaje wyższa i to od wskazanego w pisemnej umowie wynagrodzenia nie netto, a brutto. Oczywiście nie da się wykluczyć z całą stanowczością tego, że różnice te wynikają z wypłat dodatkowych należności np. premii, jednak premiowanie i to w takim zakresie jak wskazane w odcinku płac za czerwiec 2018r. (czyli w kwocie przewyższającej miesięczne wynagrodzenie, do tego w miesiącu, przez którego znaczną część pracownik chorował) wydaje się nieprawdopodobne. Analiza całej zgromadzonej dokumentacji, przy uwzględnieniu zasad doświadczenia życiowego, potwierdza słowa powoda, iż strony uzgodniły jedno stałe miesięczne wynagrodzenie netto (podlegające co pewien czas wzrostowi) a oznaczanie wypłat jako wynagrodzenie i delegacje czy elementów tego wynagrodzenia w dokumentacji płacowej warunkowane było koniecznością jej prowadzenia w sposób nie narażający pracodawcy na ewentualną odpowiedzialność w przypadku kontroli odpowiednich organów/inspekcji.

Powyższe przemawiało za przyjęciem, iż powód ma (od 1 czerwca 2018r.) prawo do wynagrodzenia miesięcznego w kwocie 6500 zł netto.

Ustalenie to prowadziło do uwzględnienia w całości żądania zapłaty wynagrodzenia za lipiec 2018r., gdyż dochodzona kwota odpowiadała wynikającej z ustaleń stron. Jednak wynagrodzenie należne powodowi za sierpień 2018r. jest niższe od kwoty żądanej pozwem. Powód pozostawał w zatrudnieniu do 20 sierpnia 2018r. Liczba dni roboczych w tym miesiącu kalendarzowym wynosiła 22, co oznacza, że dzienna stawka wynagrodzenia powoda odpowiadała kwocie 295, 45 zł netto (6500 zł netto : 22 dni). W okresie 1 – 20 sierpnia 2018r. przypadało 13 dni roboczych. Powodowi przysługiwało więc wynagrodzenie w wysokości 3840, 85 zł netto (stawka dzienna 295, 45 zł netto x 13 dni) i taka kwota podlegała zasądzeniu na rzecz J. B.. Różnica między tą kwotą, a dochodzoną pozwem za sierpień 2018r. warunkowana była dokonaniem przez powoda obliczeń w stosunku do wszystkich dni okresu zatrudnienia, a nie tylko dni roboczych i błędnym przyjęciem dla potrzeb liczenia dniówki nie 31, a 30 dni miesiąca (6500 zł : 30 x 20 = 4333, 33 zł). Z powyższych względów żądanie zapłaty należności za sierpień uwzględniono częściowo oddalając je ponad kwotę 3840, 85 zł netto.

Powód dochodził odsetek od wynagrodzenia od 20 sierpnia 2018r.

Zgodnie z art. 85 § 1 k.p. wypłaty wynagrodzenia dokonuje się co najmniej raz w miesiącu w stałym i ustalonym z góry terminie. Wynagrodzenie płatne raz w miesiącu wypłaca się z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego (art. 85 § 2 k.p.). Pozwana w informacji o warunkach zatrudnienia określiła datę wypłaty wynagrodzenia na 10 dzień kolejnego miesiąca, ustalenie takie zgodne pozostaje z przytoczonymi przepisami ustawowymi.

Spółka pozostawała zatem w opóźnieniu co do wypłaty wynagrodzenia za lipiec 2018r. od 11 sierpnia 2018r. i od tej daty powód mógł skutecznie dochodzić odsetek (art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Niemożność orzekania ponad żądanie skutkowałą zasądzeniem na rzecz powoda odsetek od wynagrodzenia za lipiec 2018r. od daty późniejszej (przez niego wskazywanej). Jeśli chodzi o wynagrodzenie za sierpień 2018r. to pozwana pozostawała w opóźnieniu od 11 września 2018r., termin zapłaty przypadał na 10 września 2018r. Z tego względu powództwo co do odsetek od wynagrodzenia za wskazany miesiąc podlegało uwzględnieniu częściowo (za okres od 11 września 2018r.), a w pozostałym zakresie zostało oddalone. W kodeksie pracy nie ma przepisu przewidującego obowiązek wypłaty miesięcznego wynagrodzenia w terminie innym niż wskazany w art. 85 § 1 k.p. w przypadku ustania stosunku pracy w trakcie miesiąca kalendarzowego, a nie z jego upływem. Znany sądowi orzekającemu pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w uchwale z dnia 25 maja 2010 r., sygn. I PZP 4/10 OSNP 2011 nr 1-2, poz. 1 o wymagalności wynagrodzenia z dniem zakończenia stosunku pracy nie może być odnoszony do tej sprawy, sformułowany został bowiem na tle istotnie odmiennych okoliczności faktycznych. Wskazana uchwała została wydana na tle przepisów ustawy z dnia 12 września 1990r. o szkolnictwie wyższym w odpowiedzi na pytanie zarówno co do prawa nauczyciela akademickiego do wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe, gdy ten był zatrudniony przez jeden semestr, a pensum obliczano rocznie, jak i co do daty wypłacenia takiego wynagrodzenia. Sąd Najwyższy wskazał, że w sytuacji objętej zapytaniem wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe staje się wymagalne z dniem zakończenia stosunku pracy, a przedstawiona argumentacja odwoływała się zbyt długiego oczekiwania na wynagrodzenie wyliczane co do zasady za godziny ponadwymiarowe na koniec roku akademickiego i reguły generalnej wzajemnego rozliczania się kontrahentów po wypełnieniu zobowiązania. O ile jednak przepisy zawarte w kodeksie cywilnym mogły znaleźć zastosowanie na mocy art. 300 k.p. w omawianej sprawie, gdy chodziło o wypłatę wynagrodzenia za okresy dłuższe niż miesięczny, o tyle trudno je stosować w przypadku wynagrodzenia wypłacanego za miesiąc. Kwestia ta bowiem została uregulowana całościowo w art. 85 § 2 k.p., a art. 300 k.p. odsyła do kodeksu cywilnego jedynie w kwestiach nieuregulowanych w kodeksie pracy.

Sąd nie mógł uznać, że strony w ustnych uzgodnieniach przyjęły, iż stała miesięczna kwota netto obejmować będzie zmienną wysokość należności z tytułu diet i ryczałtów za noclegi, a w pozostałej (siłą rzeczy również zmiennej części) stanowić wynagrodzenie za pracę. Powód nie miał żadnych podstaw, by zaprzeczać takiemu uzgodnieniu, skoro do jego rąk trafiałaby i w takim wypadku umówiona stała kwota. Na takie uzgodnienie nie wskazywał też słuchany za pozwaną M. G.. Zauważyć zatem dla porządku jedynie wymaga, iż sąd nie miał danych co do tego, czy i ile powód odbywał podróży w miesiącach objętych sporem (same strony podawały te kwestie odmiennie). Tym samym

nie wiadomo było, czy winien otrzymać jakiegokolwiek należności z tytułu podróży, co przy przyjęciu, iż te wespół z wynagrodzeniem składać się miały na uzgodnioną kwotę netto mogło by rzutować na wysokość wynagrodzenia za dany miesiąc. Podkreślenia wymaga, iż w przypadku czerwca 2018r. (inaczej aniżeli w przypadku poprzednich miesięcy) w przelewach nie powoływano się na delegacje, zaś z listy płac wynika, że kwota 6500 zł netto odpowiada wyłącznie wynagrodzeniu. Nie ma żadnych podstaw do przyjęcia, że inaczej powinno być w przypadku kolejnych miesięcy (co do sierpnia 2018r. proporcjonalnie do okresu zatrudnienia).

Uwadze sądu nie uszło, że w protokole PIP wskazane są inne kwoty zaległości z tytułu wynagrodzeń wobec powoda niż kwoty przez niego dochodzone. Dokumentacja ta jednak nie mogła stanowić podstawy do dokonywania ustaleń co do wysokości należności, oparta bowiem była na prowadzonych przez spółkę listach płac, które, co wyżej wskazano, nie zostały przez sąd uznane za wiarygodne.

Na uwzględnienie zasługiwało także zgłoszone żądanie odszkodowawcze.

Bezspornym było, iż umowa łącząca strony rozwiązała się wskutek oświadczenia pracownika złożonego z powołaniem się na art. 55 k.p. warunkowanego nieterminową wypłatą wynagrodzenia. Takie określenie przyczyny rozwiązania umowy wskazuje jednoznacznie, iż podstawę prawną miał stanowić art. 55 § 1¹ k.p., zgodnie z którym pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. W takim wypadku przepis przewiduje, że pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Prawo do odszkodowania nie powstaje automatycznie po stronie pracownika wskutek złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. niezależnie od tego, czy pracodawca wystąpił do sądu kwestionując prawidłowość rozwiązania umowy. Prawo do takiego wystąpienia przewiduje art. 61¹ k.p., w myśl którego w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. pracodawcy przysługuje roszczenie o odszkodowanie, o którym to odszkodowaniu orzeka sąd pracy. Ani w oddziale 6a rozdziału II kodeksu pracy, do którego to oddziału należy wskazany przepis, ani w innej części kodeksu pracy nie ma regulacji uzależniającej prawo pracownika do odszkodowania z art. 55 § 1¹ k.p. od ewentualnych działań pracodawcy po złożeniu przez zatrudnionego oświadczenia o rozwiązaniu umowy i ich wyniku. Nie sposób w tej sytuacji uznawać, że samo niezakwestionowanie prawidłowości oświadczenia pracownika rodzi po stronie pracodawcy wynikający z art. 55 § 1¹ k.p. obowiązek odszkodowawczy. Przeciwno takiemu uznaniu przemawia i to, że jedynym żądaniem, jakie może zgłosić pracodawca na podstawie art. 61¹ k.p. jest żądanie odszkodowawcze. Pracodawca nie może wystąpić o reaktywowanie stosunku pracy czy modyfikację sposobu rozwiązania umowy. Z tego względu, pomimo niezgadzania się z oświadczeniem pracownika, może zwyczajnie pozostawać on niezainteresowanym wystąpieniem na drogę sądową.

Pracownik dochodzący odszkodowania na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. musi w procesie wykazać nie tylko to, że do rozwiązania umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia doszło wskutek jego oświadczenia, ale i to, że zachodziły ustawowe przesłanki do rozwiązania umowy w tym trybie.

Powód w swoim oświadczeniu jako przyczynę rozwiązania umowy wskazywał opóźnienie w wypłacie wynagrodzenia.

Obowiązek terminowego naliczania i wypłacania wynagrodzenia należy do kategorii podstawowych obowiązków pracodawcy (art. 22 § 1 k.p. i art. 94 pkt 5 k.p.). Tymczasem pozwana, co wynika z przedstawionych przez powoda potwierdzeń przelewu i co stwierdziła Powiatowa Inspekcja Pracy w odniesieniu do większej liczby pracowników, nie wywiązywała się z tego obowiązku dokonując wypłat w ratach i po terminie.

Pozwana spółka nie wykazała, aby sytuacja ta warunkowa była okolicznościami mogącymi skutkować przyjęciem, że nie doszło do ciężkiego naruszenia obowiązków wobec pracownika z uwagi na brak winy po stronie pracodawcy. Nawet się na to nie powoływała. Marginalnie można tylko wskazać, że problemy ekonomiczne nie stanowią usprawiedliwienia

opóźnień w wypłacie pensji (nie skutkują brakiem zawinienia po stronie pracodawcy). Decydując się na prowadzenie działalności i zatrudnianie pracowników przedsiębiorca musi mieć świadomość ewentualnych wahań w liczbie zamówień czy nieterminowości w realizacji zapłaty przez jego kontrahentów i zabezpieczać, uwzględniając wskazane okoliczności, środki na wynagrodzenia. Jednorazowe, niewielkie opóźnienia w wypłacie wynagrodzeń warunkowane czynnikami od przedsiębiorcy niezależnymi, mogłyby być oceniane - w zależności od okoliczności - jako nie dające podstaw do natychmiastowego rozwiązania umowy, na pewno jednak nie opóźnienie dziesięciodniowe (a w takim pozostawała pozwana w dacie rozwiązania umowy w stosunku do wynagrodzenia za lipiec 2018r.), zwłaszcza gdy opóźnienia powtarzały się przez kilka miesięcy i wynosiły niekiedy ponad 30 dni. Bez wątplenia zatem odszkodowanie się powodowi należy i to w żądanej wysokości, skoro odpowiada ona uzgodnionemu miesięcznemu wynagrodzeniu netto.

Wysokość odszkodowania należnego pracownikowi w przypadku rozwiązania umowy na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. odpowiada, jak już wskazywano, wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Okres wypowiedzenia uzależniony jest od okresu zatrudnienia i wynosi miesiąc w przypadku zatrudnienia trwającego co najmniej 6 miesięcy, ale nie dłużej niż 3 lata.

Świadczenie odszkodowawcze, zgodnie z § 2 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia i innych należności przewidzianych w kodeksie pracy /Dz.U.1996.62.289 z późn. zm./ podlega wyliczeniu według zasad obowiązujących przy wyliczaniu ekwiwalentu za urlop, a zatem w pewnym uproszczeniu odpowiada ono sumie aktualnych składników stałych i średniej składników zmiennych z 3 miesięcy. Wynagrodzenie za pracę to kwota brutto określona w umowie o pracę obejmująca także część, którą pracodawca ma obowiązek potrącić tj. składki na ubezpieczenie społeczne i zaliczkę na podatek dochodowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2014r. I PK 250/13, OSNP 2015/12/161 i powołane w nim orzeczenia). Zatem od uśrednionej w sposób wynikający z rozporządzenia kwoty brutto wyliczane jest należne pracownikowi odszkodowanie. Gdyby zatem nawet przyjąć, iż wynagrodzenie powoda netto było niższe niż 6500 zł (bo kwota ta obejmowała i wynagrodzenie i zwrot kosztów podróży), to i tak nie prowadziłoby to do oddalenia powództwa odszkodowawczego w jakiegokolwiek części. Na liście płac sama pozwana jako ekwiwalent za 1 dzień urlopu wskazała kwotę 349, 02 zł. Zważywszy na obowiązujący w 2018r. współczynnik urlopowy (20, 92) uznać należało, iż podstawą do dokonania wyliczeń (uśrednionym wynagrodzeniem) była kwota 7301, 50 zł (a zatem kwota wyższa niż żądana przez powoda).

W przypadku odszkodowania odsetki zasądzone nie jak chciał powód od dnia zakończenia stosunku pracy, a od 4 października 2018r. Dochodzenie odszkodowania zależy od woli pracownika, opóźnienie po stronie pracodawcy powstaje więc dopiero z dniem następnym po dniu wezwania do zapłaty lub po upływie terminu wskazanego w tym wezwaniu, o ile został podany. Powód wezwał pozwaną do zapłaty odszkodowania pismem doręczonym jej 25 września 2018r., zakreślony przez niego siedmiodniowy termin upływał więc w dniu 2 października 2018r. Od 3 października 2018r. pozwana pozostawała w opóźnieniu, co rodzi po jej stronie obowiązek zapłaty odsetek. Za okres wcześniejszy powództwo w tym zakresie podlegać winno oddaleniu. Zasądzenie odsetek od dnia kolejnego tj. 4 października 2018r. było warunkowane omyłką sądu.

Żądanie pozwu zostało oddalone w niewielkiej części, co przemawiało za uznaniem powoda za wygrywającego proces. Tym samym nie miał on obowiązku zwracać przeciwnikowi kosztów zastępstwa procesowego w żadnej części.

Zgodnie z art. 113 § 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz.U. 2019. 785) kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąża przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Istniejące początkowo wątpliwości związane ze stosowaniem tego przepisu w sprawach z zakresu prawa pracy zostały rozwiane w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 r. I PZP 1/07, w której sąd ten wskazał, iż sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł obciąża pozwanego

pracodawcę kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu. Kwota zasądzona od pozwanej odpowiada 5% wartości przedmiotu sporu w zaokrągleniu do pełnego złotego, bowiem w dacie wnoszenia pozwu (a zatem, gdy powstał obowiązek opłaty) opłata wynosiła 5% wartości przedmiotu sporu niezależnie od tej wartości. Skoro pozwaną uznano za przegrywającą proces w całości, to obciążono ją całością kosztów (art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych).

Rygor natychmiastowej wykonalności warunkowany jest normą art. 333 § 1 pkt 2 k.p.c.

Ustaień faktycznych dokonano przede wszystkim na podstawie przesłuchania powoda i korespondujących z nim dokumentów, co już omówiono. Dokumenty te powołane przy ustaleniach faktycznych nie nasuwały wątpliwości co do swojej rzetelności. Nie dotyczy to dokumentacji płacowej i umowy o pracę w części obejmującej wynagrodzenie, co zostało już omówione. Zeznaniami M. G. dano wiarę jedynie w tej części, która korespondowała z pozostałym zgromadzonym materiałem dowodowym.

ZARZĄDZENIE

1. (...)
2. (...)
3. (...)