

Sygn. akt XP 590/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 września 2013 r.

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

Przewodniczący: **SSR Agata Masłowska**

Protokolant: **Iwona Markiewicz**

po rozpoznaniu w dniu 26 września 2013 r. we Wrocławiu

na rozprawie

sprawy z powództwa **Ł. W.**

przeciwko **C. K.** prowadzącemu działalność gospodarczą pod firmą (...) z siedzibą we W.

o wynagrodzenie za pracę i o odszkodowanie

I. oddała powództwo;

II. zasądza od powoda Ł. W. na rzecz pozwanego C. K. kwotę 2.747 zł tytułem kosztów procesu, w tym 1.800 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego przed Sądem I instancji oraz 900 zł tytułem kosztów zastępstwa w postępowaniu apelacyjnym;

ustala, że koszty sądowe w postaci opłaty sądowej od pozwu, od której powód był zwolniony z mocy ustawy, ponosi Skarb Państwa.

Sygn. akt **XP 590/13**

UZASADNIENIE

Pozwem z 27 maja 2011 r. (k.2-4), uzupełnionym pismem z 5 lipca 2011 r. (k.28-29) powód Ł. W. wniósł o zasądzenie na swoją rzecz od pozwanego C. K., prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą (...), kwoty 31.157,27 zł wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi w sposób szczegółowo w pozwie opisany (k.28-29), tytułem niewypłaconego wynagrodzenia za pracę oraz odszkodowania za okres wypowiedzenia, zgodnie z art. 55 § 1¹ k.p. Wniósł ponadto o zasądzenie od pozwanego na swoją rzecz kosztów procesu oraz o zobowiązanie go do wydania świadectwa pracy „o treści adekwatnej do zaistniałej sytuacji”. Uzasadniając swe żądanie powód wskazał, że był zatrudniony u pozwanego na stanowisku kierownika budowy, na podstawie umowy zawartej na czas nieokreślony, poczynając od 1 stycznia 2009 r. W dniu 2 lutego 2011 r. powód rozwiązał umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, na podstawie art. 55 § 1¹ k.p., z powodu nieterminowej wypłaty wynagrodzenia za pracę. Powód wskazał, że nie wypłacono mu w całości wynagrodzenia za styczeń 2009 r., luty 2009 r., luty 2010 r., grudzień 2010 r., styczeń 2011 r. (po 3.000 zł netto), natomiast w marcu i kwietniu 2009 r. wystąpiła niedopłata 1.800 zł netto, w maju, czerwcu, lipcu i grudniu 2009 r., styczniu i marcu 2010 r. wystąpiła niedopłata 800 zł, ponadto nie wypłacono powodowi wynagrodzenia za luty 2011 r. w kwocie 150 zł netto. Łącznie z tego tytułu powód domagał się kwoty 23.550 zł netto. Ponadto domagał się tytułem odszkodowania kwoty 7.607,27 zł.

Nakazem zapłaty z 13 lipca 2011 r. (k.31), wydanym w postępowaniu upominawczym (sygn. akt X Np 61/11) powództwo zostało w całości uwzględnione w zakresie żądania zapłaty.

Pozwany C. K. wniósł od tego nakazu sprzeciw (k.35-38), domagając się oddalenia powództwa w całości i zasądzenia od powoda na swoją rzecz kosztów procesu. Wskazał, że prowadzi działalność gospodarczą w zakresie wykonywania instalacji wodno-kanalizacyjnych, ciepłych, gazowych, a także w zakresie rozbiórki i burzenia obiektów budowlanych oraz innych robót budowlanych. Powód został zatrudniony za wynagrodzeniem w kwocie 3.065 zł brutto. W celu potwierdzenia dokonanych ustaleń sporządzono umowę o pracę z 1 stycznia 2009 r. Przy jej spisaniu błędnie określono kwotę wynagrodzenia, co stanowiło oczywistą omyłkę pisarską. W związku z tym sporządzono poprawną wersję umowy z prawidłową kwotą wynagrodzenia powoda, odpowiadającą wzajemnym ustaleniom. Powód otrzymywał kwotę wynikającą z umowy, tj. 2.200 zł netto miesięcznie. Powód nigdy przed rozwiązaniem umowy nie kwestionował wysokości wypłacanych mu świadczeń, podpisywał natomiast listy płac, wskazujące prawidłową kwotę jego wynagrodzenia. Jeśli chodzi o wynagrodzenie za miesiące, za które powodowi nie wypłacono żadnego wynagrodzenia, pozwany wyjaśnił, że powód w tym czasie nie świadczył pracy. Przebywał w tym czasie na urlopie bezpłatnym, nie pozostając w dyspozycji pracodawcy. W marcu i kwietniu 2009 r. powód z kolei pracował jedynie w części obowiązującego go wymiaru czasu pracy, co spowodowało, że jego wynagrodzenie zostało wypłacone proporcjonalnie do przepracowanego czasu. Pozwany wyjaśnił, że w powyższych okresach pracodawca nie prowadził prac budowlanych, przy których zatrudniony był powód, z uwagi na niesprzyjające warunki atmosferyczne. Ujemne temperatury uniemożliwiały prowadzenie prac ziemnych, takich jak wykopy pod zbiorniki retencyjne przy autostradach (tj. prace wykonywane w tym okresie przez pozwanego). Pozwany powołał się na normę art. 81 § 4 k.p., wskazując, że przestój w tym okresie spowodowany był warunkami atmosferycznymi, wobec czego powodowi nie przysługiwało za ten czas wynagrodzenie. Jeśli natomiast chodzi o odszkodowanie za okres wypowiedzenia, zdaniem pozwanego było ono bezzasadne wobec terminowej wypłaty całości uzgodnionego z powodem wynagrodzenia. Gdyby natomiast przyjąć, że rozwiązanie umowy w trybie art. 55 § 1¹ k.p. było zasadne, i tak dochodzona przez powoda kwota byłaby zawyżona. Pozwany zaznaczył, że od 22 stycznia 2011 r. powód nie stawiał się do pracy na wezwanie pozwanego; oświadczenie powoda pozostawało w bezpośrednim związku z porzuceniem przez niego pracy.

Wyrokiem z 27 września 2012 r. (k.132) Sąd Rejonowy uwzględnił w całości powództwo o zapłatę wynagrodzenia oraz odszkodowania, uznając że powodowi przysługiwało wynagrodzenie brutto 4.260 zł oraz że niewypłacenie mu wynagrodzenia za okres przestoju spowodowanego warunkami atmosferycznymi było bezzasadne.

Wyrokiem z 21 marca 2013 r. (k.170) Sąd Okręgowy we Wrocławiu po rozpoznaniu apelacji pozwanego uchylił w całości wyrok z 27 września 2012 r. i sprawę przekazał do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu. Wskazał, że Sąd Rejonowy nie wyjaśnił, z jakich przyczyn ustalił, że wynagrodzenie powoda wynosiło 4.260 zł, skoro strony były w posiadaniu dwóch różnych umów, jak również nie wyjaśnił kwestii niewykonywania pracy przez powoda w spornych miesiącach w kontekście art. 81 § 4 k.p.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

W dniu 1 stycznia 2009 r. Ł. W. zawarł z C. K., prowadzącym działalność gospodarczą jako (...) C. K., umowę o pracę na czas nieokreślony, na mocy której został zatrudniony na stanowisku kierownika budowy, na pełen etat. Strony w czasie ustnych negocjacji uzgodniły, że wynagrodzenie powoda będzie wynosiło 3.065 zł brutto miesięcznie (ok. 2.200 zł netto), a ponadto powód będzie otrzymywał premie i dodatki na warunkach określonych w regulaminie płac firmy. Wskutek omyłki w sporządzonej później pisemnej umowie o pracę wskazano jednak błędną kwotę wynagrodzenia powoda, tj. 4.260 zł brutto. Strony podpisały umowę zawierającą powyższy błąd, powód otrzymał jeden jej egzemplarz. Niezwłocznie po wykryciu błędu pozwany przedstawił powodowi do podpisu poprawiony egzemplarz umowy. Powód podpisał skorygowaną umowę o pracę. Pozwany zobowiązał go do zniszczenia pierwszego, wadliwego egzemplarza, a powód się na to zgodził. Ponadto pismem z 1 marca 2009 r. pozwany potwierdził wysokość przyznanego powodowi wynagrodzenia, tj. 3.065 zł brutto miesięcznie.

Dowody:

- kopia umowy o pracę z 1.01.2009 r. (k.12)
- umowa o pracę z 1.01.2009 r. (w aktach osobowych, kopia k.41)
- kopia pisma z 1.03.2009 r. (k.42)
- zeznania D. S. (k.116)
- przesłuchanie C. K. w charakterze pozwanego (k.129v, k.193)

W okresie zatrudnienia powodowi wypłacane było faktycznie wynagrodzenie w kwocie 2.200 zł netto. Za styczeń 2009 r., luty 2009 r., luty 2010 r., grudzień 2010 r., styczeń i luty 2011 r. powód nie otrzymał w ogóle wynagrodzenia. W niektórych miesiącach powodowi wypłacano poza wynagrodzeniem zasadniczym dodatkowo premię w kwocie 800-1.150 zł brutto. Premia wypłacana była uznaniowo, w praktyce wypłacano ją, gdy firma pozwanego uzyskiwała wyższy zysk. Powód podpisywał listy płac dotyczące wypłaty w/w kwot. Z kolei w marcu i kwietniu 2009 r. powód otrzymał faktycznie wynagrodzenie w kwocie 1.200 zł netto, mimo naliczenia w listach płac wynagrodzenia w pełnej wysokości; wynikało to z tego, że listy płac sporządzała firma zewnętrzna przede wszystkim w oparciu o umowy o pracę, zaś ewentualne dane uzasadniające obniżenie wynagrodzenia uwzględniane były wówczas, gdy pozwany przekazał je biuru rachunkowemu.

Dowody:

- potwierdzenia przelewu (k.14-21)
- kopie list płac (k.43-55)
- informacje o składnikach wynagrodzenia (k.82-94)
- zeznania D. S. (k.116)
- częściowo: przesłuchanie Ł. W. w charakterze powoda (k.129, k.193)
- przesłuchanie C. K. w charakterze pozwanego (k.129v, k.193)

W okresach, z które powód nie otrzymał w ogóle wynagrodzenia, tj. styczniu i lutym 2009 r., lutym 2010 r., grudniu 2010 r., styczniu i lutym 2011 r., powód nie świadczył pracy. Było to spowodowane warunkami atmosferycznymi, które uniemożliwiały prowadzenie prac ziemnych. Przy pracach ziemnych przeszkodą jest m.in. niska temperatura, powodująca zamrażanie gruntu. Zasadą jest, że robót ziemnych nie powinno wykonywać się w czasie, gdy temperatury nie przekraczają 0°C. W czasie przestoju spowodowanego warunkami atmosferycznymi pracownicy byli odsyłani przez pozwanego do domów, mieli oczekiwać na wezwanie do pracy. Część z nich w tym czasie podejmowała inną pracę, na co pozwany się godził. Wiosną 2009 r. nawracające mrozy zakończyły się ostatecznie dopiero na przełomie marca i kwietnia 2009 r., ponadto odwilż utrudniała prace budowlane, co uniemożliwiło prowadzenie robót ziemnych przez część marca i kwietnia. W związku z tym w tym czasie pozwany podjął się zlecenia wykonania prac rozbiórkowych. Powód brał w nich udział i otrzymał wynagrodzenie za dni, w których świadczył pracę.

Okres przestoju pozwany traktował jako urlop bezpłatny, choć w rzeczywistości pracownicy nie składali w tym czasie żadnych wniosków urlopowych. W tym czasie nie tylko powód, lecz także i pozostali pracownicy budowlani pozwanego nie wykonywali pracy. Powód znał przyczyny przestoju i przed rozwiązaniem stosunku pracy nie domagał się za ten okres wynagrodzenia.

Dowody:

- wykresy temperatur (k.58)
- kopie list płac (k.43-55)
- zeznania J. K. (k.104v)
- zeznania K. S. (k.104v-105)
- zeznania P. W. (1) (k.115v)
- zeznania R. O. (k.128v)
- częściowo: przesłuchanie Ł. W. w charakterze powoda (k.129, k.193)
- przesłuchanie C. K. w charakterze pozwanego (k.129v, k.193)

Pozwany prowadzi działalność gospodarczą, która zgodnie z wpisem do ewidencji działalności gospodarczej ma za przedmiot m.in. prace rozbiórkowe, prace budowlane, w szczególności prace związane z zagospodarowaniem terenu pod budowę oraz roboty związane z budową dróg i autostrad, wykonywanie instalacji wodno-kanalizacyjnych, ciepłych, gazowych i klimatyzacyjnych, transport.

W okresie zatrudnienia powoda pozwany jako podwykonawca wykonywał niemal wyłącznie prace ziemne, tj. zbiorniki retencyjne w ramach budowy autostrad. Zatrudniał w tym czasie na tyle niewielką liczbę pracowników, że w okresie zimowego przestoju nie mógł z reguły podjąć się innych prac budowlanych czy też rozbiórkowych, gdyż zależnie od warunków pogodowych mogłoby się okazać, że w tym samym czasie musiałyby realizować dwa kontrakty, czemu jego firma nie mogłaby sprostać.

Dowody:

- zaświadczenie o wpisie do ewidencji działalności gospodarczej (k.80)
- zeznania J. K. (k.104v)
- zeznania R. O. (k.128v)
- częściowo: przesłuchanie Ł. W. w charakterze powoda (k.129, k.193)
- przesłuchanie C. K. w charakterze pozwanego (k.129v, k.193)

Powód przed rozwiązaniem stosunku pracy nie zwracał się do pozwanego o wypłacenie zaległego wynagrodzenia.

Dowody:

- przesłuchanie C. K. w charakterze pozwanego (k.129v, k.193)

Zimą 2010/2011 r. powód w czasie przestoju u pozwanego podjął zatrudnienie u innego pracodawcy. Gdy pozwany rozpoczął ponownie roboty pod koniec stycznia 2011 r., powód wolał pozostać w zatrudnieniu u nowego pracodawcy. Powód chciał rozwiązać umowę o pracę za porozumieniem stron, ale pozwany się na to nie zgodził, wobec czego powód udał się do prawnika i sporządzone zostało pismo o rozwiązaniu umowy z pozwanym bez wypowiedzenia.

Dowody:

- przesłuchanie Ł. W. w charakterze powoda (k.129, k.193)

Pismem z 2 lutego 2011 r. pełnomocnik powoda wezwał pozwanego do zapłaty kwoty 35.150 zł brutto, wraz z odsetkami, tytułem niewypłaconych świadczeń wynikających z umowy o pracę z 1 stycznia 2009 r., w terminie 7 dni.

Dowody:

- kopia pisma z 2.02.2011 r. (k.7)

Pismem z 2 lutego 2011 r. powód złożył pozwanemu oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, zgodnie z art. 30 § 1 pkt 3 w związku z art. 55 § 1¹ kodeksu pracy. Wskazał, że przyczyną rozwiązania stosunku pracy jest ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku pracodawcy, jakim jest konieczność terminowej zapłaty przysługującego pracownikowi wynagrodzenia za pracę. Powód zażądał niezwłocznego wydania świadectwa pracy o treści adekwatnej do zaistniałej sytuacji, wyrównania i wypłacenia należnego wynagrodzenia od czasu zawarcia umowy, wypłacenia należności z tytułu ekwiwalentu za urlop, wypłacenia odszkodowania za okres wypowiedzenia zgodnie z art. 55 § 1¹ kodeksu pracy.

Dowody:

- kopia pisma z 2.02.2011 r. (k.13)

W dniu 14 lutego 2011 r. pozwany wypłacił powodowi kwotę 3.992,73 zł netto tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy za 2010 r. (tj. 5.634,87 zł brutto)

Dowody:

- potwierdzenie przelewu z 14.02.2011 r. (k.22)
- informacja o składnikach wynagrodzenia za luty 2011 r. (k.94)

Pismem z 14 lutego 2011 r. pozwany poinformował powoda, że nie pracował w okresie od 1 grudnia 2010 r. do 21 stycznia 2011 r., gdyż nie pozwoliły na to warunki atmosferyczne, a od 22 stycznia 2011 r. nie stawał się do pracy, wobec czego na podstawie art. 81 k.p. nie przysługuje mu wynagrodzenie za ten okres. Odmówił ponadto wypłaty odszkodowania, jako pozbawionego podstaw prawnych. Pismem z tej samej daty pozwany zwrócił się do pełnomocnika powoda o wskazanie składników żądanych świadczeń.

Dowody:

- kopia pisma z 14.02.2011 r. (k.56)
- kopia pisma z 14.02.2011 r. (k.57)

Pismem z 21 lutego 2011 r. pełnomocnik powoda wezwał pozwanego do zapłaty kwoty 31.157,27 zł brutto wraz z odsetkami. Wskazał, że na kwotę tę składają się następujące należności: wynagrodzenie za styczeń 2009 r. w kwocie 3.000 zł netto, za luty 2009 r. w kwocie 3.000 zł netto, za marzec 2009 r. w kwocie 1.200 zł netto, za kwiecień 2009 r. w kwocie 1.200 zł netto, za maj 2009 r. w kwocie 2.200 zł netto, za czerwiec 2009 r. w kwocie 2.200 zł netto, za lipiec 2009 r. w kwocie 2.200 zł netto, za grudzień 2009 r. w kwocie 2.200 zł netto, za styczeń 2010 r. w kwocie 2.200 zł netto, za luty 2010 r. w kwocie 3.000 zł netto, za marzec 2010 r. w kwocie 2.200 zł netto, za grudzień 2010 r. w kwocie 3.000 zł netto, za styczeń 2011 r. w kwocie 3.000 zł netto, za luty 2011 r. w kwocie 150 zł netto, a ponadto ekwiwalent za urlop w kwocie 2.600 zł netto i odszkodowanie za okres wypowiedzenia w kwocie 9.000 zł. W piśmie wskazano, że na poczet w/w należności zaliczona została wpłata w kwocie 3.992,73 zł z 14 lutego 2011 r.

Dowody:

- kopia pisma z 21.02.2011 r. (k.10-11)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo podlegało oddaleniu w całości.

Stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił w oparciu o zeznania świadków oraz przesłuchanie pozwanego, a ponadto w ograniczonym zakresie w oparciu o przesłuchanie powoda – w części, w jakiej jego zeznania znajdowały potwierdzenie w zgromadzonym materiale dowodowym. Przypomnieć w tym miejscu należy, że ciężar wykazania, że okoliczności na które powód się powoływał, spoczywał na powodzie. Powód powinien zatem wykazać, że umowa o pracę miała w zakresie wynagrodzenia za pracę treść taką, na jaką powołał się w pozwie, a nie taką, jaka wynika z akt osobowych oraz list płac; powinien również wykazać, że mimo nieświadczenia pracy przysługiwało mu w okresach zimowego przestoju wynagrodzenie. Zdaniem Sądu powód okoliczności tych nie wykazał w przekonujący sposób.

Pierwsze z żądań powoda dotyczyło wypłacenia mu zaległego wynagrodzenia za pracę. Sporne były w tym zakresie dwie kwestie – po pierwsze, jaka była uzgodniona przez strony wysokość wynagrodzenia zasadniczego powoda, i po drugie czy powód zachował prawo do wynagrodzenia za okres nieświadczenia pracy. W sprawie było przy tym bezsporne, że strony podpisały dwie umowy o pracę (z tej samej daty, lecz z inną kwotą wynagrodzenia) oraz że w miesiącach, za które powód nie otrzymał wynagrodzenia, ani powód, ani inni pracownicy nie świadczyli pracy.

Umowa o pracę jest umową odpłatną, co wynika wprost z art. 22 § 1 kodeksu pracy [dalej: k.p.], zgodnie z którym przez nawiązanie stosunku pracy pracodawca zobowiązuje się „do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem”. Obowiązek terminowego i prawidłowego wypłacania wynagrodzenia wynika z art. 94 pkt 5 k.p., regulującego podstawowe obowiązki pracodawcy względem pracownika. Odmowa wypłaty pracownikowi uzgodnionego wynagrodzenia może nastąpić tylko w sytuacjach przewidzianych ustawą. W szczególności odmowa wypłaty wynagrodzenia może być uzasadniona tym, że pracownik faktycznie pracy nie świadczył. Jak bowiem wynika z art. 80 k.p. „wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią”. Podkreślić należy, że art. 81 § 1 k.p. ustanawia wyjątek od tej zasady. Wynika z niego, że „pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie (...)”. Wynika stąd, że nawet w sytuacji, gdy w pewnym okresie pracownik faktycznie nie wykonuje obowiązków pracowniczych, ale pozostaje w gotowości do pracy i przeszkody w jej świadczeniu leżą wyłącznie po stronie pracodawcy, zachowuje uprawnienie do otrzymania wynagrodzenia. Reguła ta jednak nie ma charakteru uniwersalnego, gdyż nie we wszystkich przypadkach przestoju z przyczyn dotyczących pracodawcy pracownik zachowuje prawo do otrzymania wynagrodzenia. W art. 81 § 4 k.p. ustawodawca zastrzegł, że „wynagrodzenie za czas przestoju spowodowanego warunkami atmosferycznymi przysługuje pracownikowi zatrudnionemu przy pracach uzależnionych od tych warunków, jeżeli przepisy prawa pracy tak stanowią. W razie powierzenia pracownikowi na czas takiego przestoju innej pracy, przysługuje mu wynagrodzenie przewidziane za wykonaną pracę, chyba że przepisy prawa pracy przewidują stosowanie zasad określonych w § 3”. W niniejszej sprawie spornym było właśnie to, czy przestój w miesiącach zimowych w przypadku powoda podlegał regule z art. 81 § 1 k.p., czy też z art. 81 § 4 k.p.

Jeśli chodzi o wysokość wynagrodzenia powoda, Sąd dał wiarę pozwanemu, że wskutek pomyłki w pierwotnej wersji umowy o pracę wpisano błędnie wysokość wynagrodzenia powoda i że omyłka ta została skorygowana bezzwłocznie po jej wykryciu. Powodowi przedstawiono do podpisu poprawioną umowę, powód ją zaakceptował, podpisał i nie kwestionował w czasie zatrudnienia wysokości swego wynagrodzenia. Wyjaśnienie faktu istnienia dwóch umów z tej samej daty, podpisanych przez obie strony, przedstawione przez pozwanego, jest logiczne i spójne z materiałem dowodowym; twierdzenia powoda są natomiast niekonsekwentne, gołosłowne i sprzeczne z przeprowadzonymi w sprawie dowodami. Przede wszystkim wskazać należy, że wersję pozwanego potwierdziła świadek D. S., zatrudniona w Biurze (...), która w 2009 r. zajmowała się obsługą firmy pozwanego. Świadek jest dla obu stron postępowania osobą obcą, nie pozostaje w stosunku pracy z pozwanym i nie ma żadnego interesu w tym, aby zeznawać w sposób dla niego korzystny. Świadek potwierdziła (k.116), że bezzwłocznie po przygotowaniu pierwszej umowy o pracę (prawdopodobnie tego samego dnia), pozwany poinformował ją, że zaszła pomyłka, gdyż wpisano w umowie za wysokie wynagrodzenie. Sporządzona została w związku z tym druga umowa, w której wpisano niższe wynagrodzenie.

Relacja świadka pozostaje w sprzeczności z wersją powoda, który twierdził, że druga umowa przedstawiona została mu do podpisu dużo później, niejako „podstępem”, pod pretekstem tego, że pierwszy egzemplarz zaginął, a jest potrzebny w związku z kontrolą PIP. Na marginesie godzi się wskazać, że powód nie wykazał, aby u pozwanego faktycznie miała miejsce w czasie jego zatrudnienia kontrola PIP i nie przedstawił żadnego logicznego wyjaśnienia celu takiego „fałszowania” umowy o pracę na tym właśnie etapie jego zatrudnienia.

W tym miejscu nadmienić trzeba, że kodeks pracy nie reguluje zagadnienia „cofnięcia” (odwołania) oświadczenia woli czy też zmiany jego treści, w związku z czym na mocy odesłania z art. 300 k.p. znajdują w tym wypadku zastosowanie ogólne przepisy prawa cywilnego, a zatem art. 61 § 1 k.c., który stanowi, że „oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Odwołanie takiego oświadczenia jest skuteczne, jeżeli doszło jednocześnie z tym oświadczeniem lub wcześniej”. Wynika stąd, że co do zasady jednostronne „cofnięcie” (odwołanie) oświadczenia woli złożonego innej osobie jest dopuszczalne i skuteczne tylko wówczas, gdy następuje przed dojściem oświadczenia do adresata albo równocześnie z nim. Wszystkie inne przypadki „cofnięcia”, „odwołania” czy też „zmienienia” oświadczeń woli są skuteczne tylko wtedy, gdy dojdzie między składającym oświadczenie i adresatem oświadczenia do porozumienia co do tego, że konkretne oświadczenie woli nie wywołuje między nimi skutków prawnych (zawarcie takiego porozumienia jest dopuszczalne, o ile nie przekracza ono granic wyznaczonych przez zasadę swobody umów). Innymi słowy, gdy oświadczenie woli dojdzie już do adresata, jego cofnięcie jest skuteczne tylko gdy adresat na to wyrazi zgodę. Tym samym, wobec braku sprzeciwu powoda wobec skorygowanej treści umowy (czemu w dorozumiany sposób powód dał wyraz podpisując nowy dokument i potwierdzając, że poprzedni był sporządzony w sposób wadliwy, jak również zobowiązując się do zniszczenia błędnej wersji umowy), pracodawca skutecznie odwołał swe wcześniejsze oświadczenie, dotyczące zawarcia umowy której treść została błędnie odnotowana w podpisanym przez niego dokumencie.

Po drugie, co istotniejsze, za tym, że uzgodnione wynagrodzenie powoda wynosiło ok. 2.200 zł netto, a nie 3.000 zł netto, przemawia fakt, że powód nigdy – przez dwa lata swego zatrudnienia – nie otrzymywał wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 3.000 zł netto. Z przedstawionej przez obie strony dokumentacji dotyczącej wypłacanego powodowi wynagrodzenia wynika, że normą było wypłacanie powodowi wynagrodzenia w kwocie 2.200 zł netto miesięcznie. Takie wynagrodzenie powód otrzymywał przez cały okres swego zatrudnienia i miał tego pełną świadomość. Powód miał również świadomość tego, jaka jest kwota jego wynagrodzenia zasadniczego brutto – gdyż podpisywał listy płac, w których kwota ta była jasno wskazana. Powód miał wreszcie świadomość tego, że w miesiącach, gdy otrzymywał wynagrodzenie w łącznej kwocie wyższej niż 2.200 zł netto, wynikało to z przyznania mu premii uznaniowej; fakt ten czytelnie wynika z podpisanych przez powoda list płac (por. k.47v, k.48, k.51v, k.52). Zauważyć też wypada, że premie te były wypłacane z reguły w okresie nasilonych prac budowlanych, a więc w sezonie letnim i jesiennym; pierwszy udokumentowany przypadek takiego wynagrodzenia przypada we wrześniu 2009 r. (k.47), a więc 9 miesięcy po zatrudnieniu powoda. Powód nie potrafił przekonująco wyjaśnić, dlaczego przez cały okres zatrudnienia nie reagował na to, że wypłacane jest mu zaniżone wynagrodzenie i że w listach płac oraz pozostałej dokumentacji płacowej (w tym m.in. dokumentacji dot. świadczeń na ZUS i zaliczek na podatek dochodowy) wskazana jest zaniżona kwota wynagrodzenia zasadniczego. Zachowanie takie jest nielogiczne i niezrozumiałe w okolicznościach sprawy, zwłaszcza, że powód przeczył temu, aby wiedział, że podpisana przez niego umowa przewidywała niższe wynagrodzenie. Powód podnosił, że jeszcze w czasie zatrudnienia wzywał pozwanego do zapłaty zaległych wynagrodzeń, nie przedstawił jednak żadnego przekonującego dowodu tego faktu; w szczególności pierwsze złożone przez niego pismo zawierające wezwanie do zapłaty pochodzi dopiero z 2.02.2011 r., a więc z dnia, gdy powód złożył oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy.

Po trzecie, warto przypomnieć, że przesłuchiwani świadkowie przeczyli temu, aby mieli wiedzę o zaległościach w wypłacie wynagrodzeń w firmie pozwanego. Świadkowie K. S. (k.104v) i P. W. (2) (k.115v) potwierdzili, że pozwany wypłacał wynagrodzenia w całości i raczej terminowo, co najwyżej z kilkudniowym opóźnieniem. Świadkowie ci w chwili przesłuchiwania od dłuższego czasu nie byli już pracownikami pozwanego, zatem nie mieli interesu w tym, aby potwierdzać jego linię obrony. Skoro pozostałym pracownikom pozwany wypłacał prawidłowo wynagrodzenia, trudno dociec, z jakich przyczyn właśnie w przypadku powoda miałyby umyślnie, konsekwentnie zaniżać wypłacaną pensję –

zwłaszcza, że w przeciwieństwie do świadków, który wykonywali obowiązki szeregowych pracowników, powód pełnił funkcję kierowniczą.

Dalej godzi się przypomnieć, że ze świadectwa pracy z 2.02.2011 r. oraz z przesłuchania powoda wynika, że przed zawarciem umowy z 1.01.2009 r. powoda z pozwanym łączył już stosunek pracy na podstawie umów zawartych wcześniej. Powód nie wykazał, aby wówczas otrzymywał wynagrodzenie w kwocie takiej, na jaką się powołuje.

Mając powyższe na uwadze, Sąd za wysoce niewiarygodną i nieprzekonującą uznał tezę powoda, iż jego wynagrodzenie od samego początku zatrudnienia na podstawie umowy z 1.01.2009 r. miało wynosić 3.000 zł netto i że umowę przewidującą wynagrodzenie w kwocie 3.065 zł brutto podpisał w terminie późniejszym, omyłkowo, wskutek wprowadzenia go w błąd przez pozwanego.

Z kolei jeśli chodzi o wynagrodzenie za wskazane przez powoda miesiące zimowe, za które w ogóle nie wypłacono mu (i nie naliczono w listach płac) wynagrodzenia za pracę (nawet w kwocie 2.200 zł netto), Sąd podzielił pogląd pozwanego, że w przypadku powoda znajdował zastosowanie art. 81 § 4 k.p., a zatem – wobec braku szczególnych regulacji dających powodowi prawo do wynagrodzenia za ten okres – powodowi nie przysługiwała pensja za nieprzepracowany okres. Ze zgodnych zeznań świadków oraz stron wynika, że w spornych okresach powód faktycznie nie świadczył pracy; bezsporne było także, że przerwy w pracy były faktycznie spowodowane złymi warunkami pogodowymi, tzn. temperaturami poniżej 0°C, wykluczającymi prowadzenie prac ziemnych, którymi w tym czasie zajmowała się firma pozwanego. Początkowo pozwany podnosił, że pracownicy w tym czasie przebywali na urloпах bezpłatnych; także w odczuciu świadków (pracowników) przerwa w pracy miała postać urlopu bezpłatnego, mimo że bezsporne żadne wnioski urlopowe nie były przez pracowników składane, a ich nieobecność w pracy wynikała z mrozów. Zdaniem Sądu rozbieżność ta ma charakter pozorny i wynika po prostu z nieprawidłowego stosowania przez pracodawcę i pracowników pojęcia „urlopu bezpłatnego”, przy czym żadna ze stron stosunku pracy nie miała wątpliwości, że chodzi o przestój spowodowany warunkami atmosferycznymi. Tego rodzaju przestój faktycznie dosyć często jest interpretowany przez pracodawców i pracowników jako swoisty „urlop bezpłatny”; błędne użycie tego określenia nie wpływa jednak na rzeczywisty charakter nieobecności w pracy, zwłaszcza zaś w sytuacji, gdy to pracodawca niejako „przymusowo” kieruje pracowników na „urlop bezpłatny”, bez ich wniosków, z uwagi na brak możliwości wykonywania pracy.

Z relacji powoda i pozwanego wynika, że w spornym okresie firma pozwanego w oparciu o umowę o podwykonawstwo zajmowała się robotami ziemnymi w ramach budowy autostrad. Pozwany wskazał, że z uwagi na specyfikę zimowego przestoju oraz rozmiary jego firmy nie miał w zasadzie większej możliwości poszukiwania dodatkowych zleceń w tym czasie – choć teoretycznie przedmiot jego działalności gospodarczej przewidywał wykonywanie np. robót rozbiórkowych. Przyjęcie zlecenia na inne – nie uzależnione od pogody – prace rodziło ryzyko, że nie zostaną one zakończone do chwili rozpoczęcia prac przy budowie autostrady (tj. do ocieplenia się), a zatem firma musiałaby jednocześnie realizować dwa zlecenia, co było niewykonalne z uwagi na liczbę zatrudnianych przez pozwanego pracowników. Fakt, że sporadycznie pozwany brał dodatkowe zlecenia nie przesądza o tym, że w okresie zimowym można było – co do samej zasady – wykonywać pracę powierzoną powodowi. Skoro w ramach obowiązków pracowniczych powoda pozwany nie miał możliwości zapewnienia mu pracy w zimie, gdyż warunki atmosferyczne wykluczały wykonywanie prac ziemnych, to zdaniem Sądu nie może budzić wątpliwości, że w przypadku powoda zastosowanie znajdował art. 81 § 4 k.p., nie zaś art. 81 § 1 k.p.

Wobec powyższego ani powództwo o uzupełnienie wynagrodzenia do kwoty 3.000 zł netto, ani też powództwo o wypłatę wynagrodzenia za czas zimowego przestoju nie było zasadne. Powodowi wypłacono całość należnego mu wynagrodzenia zasadniczego, nie wykazał natomiast, aby dodatkowe świadczenia z tytułu świadczonej pracy (tj. premia) miały charakter roszczeniowy, nie zaś uznaniowy. Powód nie wykazał też, aby w jego przypadku przepisy powszechnie obowiązujące, przepisy wewnątrzzakładowe lub umowa o pracę przewidywały wynagrodzenie za okres przestoju spowodowany warunkami atmosferycznymi. W tej sytuacji Sąd nie miał podstaw, aby uznać, że powodowi bezzasadnie zaniżono wynagrodzenie czy też odmówiono jego wypłaty. Skutkowało to oddaleniem powództwa w omówionym powyżej zakresie (punkt I wyroku).

Konsekwencją przyjęcia przez Sąd, że pozwany wypłacił powodowi całość należnego mu wynagrodzenia było oddalenie powództwa w części, w jakiej dotyczyło ono odszkodowania wynikającego z art. 55 § 1¹ k.p. Zgodnie z dyspozycją art. 55 § 1 k.p. pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli zostanie wydane orzeczenie lekarskie stwierdzające szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie pracownika, a pracodawca nie przeniesie go w terminie wskazanym w orzeczeniu lekarskim do innej pracy, odpowiedniej ze względu na stan jego zdrowia i kwalifikacje zawodowe. Pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w § 1 także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a jeżeli umowa o pracę została zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy - w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni (art. 55 § 1¹ k.p.). Wskazana podstawa rozwiązania stosunku pracy dotyczy możliwości natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę przez pracownika z powodu szczególnie ciężkich uchybień pracodawcy. Ustawodawca nie wskazał w art. 55 § 1¹ k.p., co należy do kategorii „ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy względem pracownika”, lecz w orzecznictwie zasadniczo nie budzi większych wątpliwości to, że tego rodzaju naruszeniem jest m.in. uchybienie obowiązkowi terminowej wypłaty wynagrodzenia. Odszkodowanie przewidziane art. 55 § 1¹ k.p. przysługuje nie w każdym przypadku rozwiązania stosunku pracy w tym trybie – lecz wyłącznie wówczas, gdy do rozwiązania stosunku pracy dojdzie wskutek zasadnego oświadczenia pracownika. Przypomnieć wypada w tym miejscu, że oświadczenie pracownika wywołuje skutek w postaci rozwiązania stosunku pracy niezależnie od tego, czy jest uzasadnione – nie daje jednak uprawnienia do otrzymania odszkodowania, o ile nie zaszły ustawowe przesłanki złożenia tego typu oświadczenia. Zważywszy, że w niniejszej sprawie – z przyczyn szczegółowo omówionych wcześniej – powód nie udowodnił, że pozwany nie wypłacał mu prawidłowo wynagrodzenia, a zatem nie wykazał, że zaszły okoliczności, na które powołał się w oświadczeniu z 2.02.2011 r., Sąd uznał że powództwo o zapłatę odszkodowania jako bezzasadne podlegało oddaleniu (punkt I wyroku).

Warto w tym miejscu na marginesie zasygnalizować, że w toku przesłuchania stron została wskazana pośrednio także inna przyczyna złożenia przez pracownika oświadczenia z 2.02.2011 r. Jak wynika z relacji powoda, znalazł on w tym czasie nowe zatrudnienie, nie rozwiązawszy uprzednio umowy z pozwanym; gdy pozwany chciał wezwać go do stawienia się do pracy, powód zaproponował mu rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, na co pozwany nie przystał (k.129). Powód zareagował na to składając oświadczenie z 2.02.2011 r., skutkujące rozwiązaniem stosunku pracy ze skutkiem natychmiastowym.

W pozwie zgłoszone zostało ponadto jeszcze jedno żądanie – „zobowiązania pozwanego do wydania powodowi świadectwa pracy o treści adekwatnej do zaistniałej sytuacji” (pkt 4 pozwu, k.3). Żądanie to nie zostało nigdy sformułowane w sposób umożliwiający nadanie mu dalszego biegu i nie było przedmiotem rozstrzygnięcia w wyroku z 27.09.2012 r. Powód, reprezentowany przez fachowego pełnomocnika, nie wniósł w ustawowym terminie o uzupełnienie wyroku w tym zakresie (art. 351 § 1 k.p.c.). Wobec tego na obecnym etapie postępowania Sąd nie analizował tego żądania, rozpoznając sprawę wyłącznie w zakresie wynikającym z treści wyroku z 21.03.2013 r., tj. w zakresie objętym uchylonym wyrokiem z 27.09.2012 r.

Gdyby zresztą Sąd był uprawniony do badania tego żądania przy ponownym rozpoznaniu sprawy, powództwo w tej części również podlegałoby oddaleniu. Roszczenie powoda interpretować można dwojako: jako żądanie sprostowania świadectwa pracy w części dotyczącej trybu rozwiązania stosunku pracy oraz jako żądanie wydania świadectwa pracy. Z akt osobowych powoda wynika, że w dniu 2.02.2011 r. wydane zostało mu świadectwo pracy, które prawidłowo określiło przyczynę rozwiązania stosunku pracy jako rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia przez pracownika na podstawie art. 30 § 1 pkt 3 k.p. w zw. z art. 55 k.p. Żądanie wydania świadectwa pracy było wobec tego bezzasadne, zaś jeśli chodzi o jego sprostowanie, to powód mógłby się co najwyżej domagać wskazania w sposób jednoznaczny, że do rozwiązania stosunku pracy doszło na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. – jednakże aby takie żądanie mogło być uwzględnione, powód musiałby je zgłosić w ustawowym terminie wynikającym z art. 97 § 2¹ k.p. Powód nie wykazał, aby zgłosił pozwanemu wniosek o sprostowanie świadectwa pracy; nie wykazał też, że występując z pozwem zachował termin

przewidziany w art. 97 § 2¹ k.p. bądź też, że zachodziły okoliczności uzasadniające przywrócenie mu tego terminu na mocy art. 265 k.p.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c., nie znajdując podstaw do odstąpienia od obciążania pracownika kosztami poniesionymi przez jego przeciwnika procesowego. Powód znał treść umowy wynegocjowanej z pozwanym, akceptował wysokość wypłacanego mu wynagrodzenia i zapoznawał się z listami płac, które dotyczyły jego pensji. Wiedział też, z jakich przyczyn pozwany nie wypłacił mu wynagrodzenia za przestój zimowy i będąc reprezentowany przez fachowego pełnomocnika nie mógł nie uświadamiać sobie skutków wynikających z art. 81 § 4 k.p., zwłaszcza zaś po zapoznaniu się z poglądem Sądu II instancji. Nie można zatem przyjąć, że powód w toku procesu mógł pozostawać w subiektywnym uzasadnionym przekonaniu o słuszności swych żądań. Nie zachodziły też żadne inne okoliczności, które mogłyby przemawiać za wyjątkowym odstąpieniem od obciążania powoda kosztami celowej obrony pozwanego. Sąd zasądził w związku z tym od powoda na rzecz pozwanego zwrot całości poniesionych przez niego kosztów procesu, a to: kosztów zastępstwa radcy prawnego w postępowaniu przed Sądem I instancji (1.800 zł) i przed Sądem II instancji (900 zł), jak również opłaty skarbowej od pełnomocnictwa w kwocie 17 zł (k.40) i opłaty sądowej od apelacji w kwocie 30 zł (k.153) – tj. łącznie zasądził z tego tytułu kwotę 2.747 zł. Wysokość wynagrodzenia pełnomocnika wynikała z § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 oraz z § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (t. jedn. Dz.U. z 2013, poz. 490).

Sąd nie znalazł podstaw, aby dwukrotnie przyznawać pozwanemu koszty zastępstwa w postępowaniu pierwszoinstancyjnym, gdyż stronie przysługuje zwrot jednolitego wynagrodzenia za zastępstwo przed Sądem konkretnej instancji, niezależnie od tego, ile razy w danej instancji sprawa była badana. W takiej sytuacji wynagrodzenie mogłoby zostać podwyższone do poziomu wielokrotności stawki minimalnej na ogólnych zasadach – w razie zwiększonego nakładu pracy pełnomocnika. W niniejszej sprawie nie było do tego podstaw, gdyż ponowne postępowanie przed Sądem I instancji ograniczyło się do uzupełniającego przesłuchania stron, zaś argumenty podnoszone przez pełnomocnika pozwanego były tożsame ze zgłoszonymi na wcześniejszych etapach postępowania. Na to, że stronie nie przysługuje zwrot dodatkowego wynagrodzenia pełnomocnika w związku z powtórным rozpoznaniem sprawy w konkretnej instancji wskazał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu postanowienia z 13.10.2011 r. (I UZ 33/11, OSNP 2012/21-22/274), w którym zauważył, że kwestia wysokości wynagrodzenia należnego pełnomocnikowi po uchyleniu wyroku i przekazaniu sprawy do ponownego rozpoznania uregulowana była jednoznacznie w poprzednio obowiązującym rozporządzeniu z 4.06.1992 r., regulacji nie zawierało natomiast rozporządzenie z 12.12.1997 r. oraz aktualnie obowiązujące rozporządzenie z 28.09.2002 r. Sąd Najwyższy zauważył w związku z tym, że rozporządzenie z 28.09.2002 r. wynagrodzenie pełnomocnika przypisuje do "spraw", a Kodeks postępowania cywilnego nie pozwala traktować "sprawy", którą na skutek uchylenia rozpoznaje sąd pierwszej (odpowiednio drugiej) instancji, jako sprawy innej. Brzmienie art. 386 § 4 k.p.c. oraz art. 386 § 6 k.p.c. wskazuje, że chodzi o tę samą sprawę. Identycznie kwestię tę reguluje art. 108 § 2 k.p.c. Czynności podejmowane przy ponownym rozpoznaniu sprawy stanowią kontynuację postępowania w danej instancji; nadal mamy do czynienia z postępowaniem, co do zasady, w tym samym przedmiocie i przed sądem tej samej instancji. Cały czas toczy się to samo postępowanie przed sądem pierwszej (drugiej) instancji, a nie dwa lub trzy różne postępowania. Stanowisko takie Sąd Najwyższy zajął również w postanowieniach z 10.02.2011 r. (IV CZ 109/10, Lex nr 811874) oraz z 6.04.2011 r. (I CZ 108/10, Lex nr 848129), stwierdzając, że w sytuacji, gdy sąd drugiej instancji orzeka ponownie, po uchyleniu jego wyroku przez Sąd Najwyższy i przekazaniu mu sprawy do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego, to przy rozstrzygnięciu o kosztach postępowania apelacyjnego powinien mieć na uwadze ostateczny wynik tegoż postępowania apelacyjnego (a nie postępowań apelacyjnych) i wysokość kosztów poniesionych przez strony w jego toku oraz wysokość kosztów postępowania kasacyjnego, bez względu na fakt dwukrotnego orzekania w postępowaniu apelacyjnym przez sąd drugiej instancji.

Kosztami sądowymi, od których powód był z mocy ustawy zwolniony i których nie miał obowiązku pokryć pozwany, Sąd w punkcie III wyroku na mocy art. 113 u.k.s.c. obciążył Skarb Państwa, nie znajdując podstaw do nałożenia na którąkolwiek ze stron procesu obowiązku ich wyłożenia.