

Sygnatura akt X P 1361/11

1. **WYROK**

2. **WIMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

W., dnia 21 czerwca 2013 r.

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

Przewodniczący SSR Agnieszka Chlipała-Kozioł

Ławnicy Urszula Kulesza, Stefan Majka

Protokolant Aleksandra Paszko

po rozpoznaniu w dniu 12 czerwca 2012 r. we Wrocławiu sprawy

z powództwa **G. T.**

przeciwko **(...) sp. z o.o. we W.**

o odszkodowanie za rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia, wynagrodzenie za pracę, wynagrodzenie za pracę w nadgodzinach, ekwiwalent za urlop

I. zasądza od strony pozwanej (...) sp. z o.o. we W. na rzecz powódki G. T. kwoty:

a) 5340 zł (pięć tysięcy trzysta czterdzieści złotych) brutto z ustawowymi odsetkami od dnia 23 lutego 2012 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia;

b) 1780 zł (tysiąc siedemset osiemdziesiąt złotych) brutto z ustawowymi odsetkami od dnia 11 października 2011 r. do dnia zapłaty tytułem zaległego wynagrodzenia za pracę;

c) 1846,88 zł (tysiąc osiemset czterdzieści sześć złotych i 88/100) brutto z ustawowymi odsetkami od dnia 7 grudnia 2011 r. do dnia zapłaty tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop;

d) 4505,67 zł (cztery tysiące pięćset pięć złotych i 67/100) brutto z ustawowymi odsetkami:

- od kwoty 500,63 zł od dnia 11.02.2011 do dnia zapłaty,

- od kwoty 500,63 zł od dnia 11.03.2011 do dnia zapłaty,

- od kwoty 500,63 zł od dnia 11.04.2011 do dnia zapłaty,

- od kwoty 500,63 zł od dnia 11.05.2011 do dnia zapłaty,

- od kwoty 500,63 zł od dnia 11.06.2011 do dnia zapłaty,

- od kwoty 500,63 zł od dnia 11.07.2011 do dnia zapłaty,

- od kwoty 500,63 zł od dnia 11.08.2011 do dnia zapłaty,

- od kwoty 500,63 zł od dnia 11.09.2011 do dnia zapłaty,

- od kwoty 500,63 zł od dnia 11.10.2011 do dnia zapłaty,

tytułem zapłaty wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach;

II. w pozostałej części powództwo oddala;

III. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 1426,52 zł tytułem zwrotu kosztów procesu,

IV. nakazuje stronie pozwanej uiszczyć na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia- Śródmieścia) kwotę 2580,41 zł tytułem zwrotu części kosztów sądowych, od których uiszczenia powódka była zwolniona z mocy ustawy;

V. pozostałymi nieuiszczonymi kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa;

VI. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności:

- w zakresie kwoty zasądzonej w punkcie I a) - do kwoty 1780 zł brutto,

- w zakresie kwoty zasądzonej w punkcie I b) – do kwoty 1306,72 zł netto,

- w zakresie kwoty zasądzonej w punkcie I c) - do kwoty 883,80 zł netto.

Sygnatura akt X P 1361/11

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 21.12.2011 skierowanym przeciwko (...) sp. z o.o. we W., sprecyzowanym w piśmie z dnia 13.02.2012 (k. 32) powódka G. T. domagała się zasądzenia kwoty 7.035 zł z odsetkami od doręczenia pozwanej pozwu tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, kwoty 2.345 zł z zaległymi odsetkami od 11.10.2011 do dnia zapłaty tytułem zaległego wynagrodzenia za wrzesień 2011, kwoty 1897,20 zł z odsetkami od 7.12.2011 r. tytułem ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop oraz kwot:

- 659,20 zł z ustawowymi odsetkami od 11.02.2011 r. do dnia zapłaty,

- 659,20 zł z ustawowymi odsetkami od 11.03.2011 r. do dnia zapłaty,

- 659,29 zł z ustawowymi odsetkami od 11.04.2011 r. do dnia zapłaty,

- 659,25 zł z ustawowymi odsetkami od 11.05.2011 r. do dnia zapłaty,

- 659,13 zł z ustawowymi odsetkami od 11.06.2011 r. do dnia zapłaty,

- 659,34 zł z ustawowymi odsetkami od 11.07.2011 r. do dnia zapłaty,

- 659,43 zł z ustawowymi odsetkami od 11.08.2011 r. do dnia zapłaty,

- 659,20 zł z ustawowymi odsetkami od 11.09.2011 r. do dnia zapłaty,

- 659,34 zł z ustawowymi odsetkami od 11.10.2011 r. do dnia zapłaty,

tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych od stycznia 2011 do września 2011.

W uzasadnieniu wskazała, że pracowała w (...)– K. K. (1) od 1.12.2008 r., początkowo na ½ etatu. Wynagrodzenie uzgodnione na 1300 zł było wypłacane nieregularnie. Od 28.01.2009 r. bez zmiany umowy podwyższono jej wynagrodzenie do kwoty 1700 zł netto. Od września 2010 r. miejscem pracy powódki był teren LG P. w B., gdzie pracowała od 5.30 do 15.00. Sprawami pracowniczymi zajmował się menager A. W. (1), który poinformował powódkę,

że ma pracować na cały etat i otrzymywać 1700 zł plus wynagrodzenie za nadgodziny. Na tym obiekcie powódka pracowała od września 2010 do końca września 2011. Pod koniec sierpnia 2011 A. W. (1) poinformował powódkę i innych pracowników, że LG P. rezygnuje z usług (...), zaś firma (...) nie ma dla pracowników z terenu LG P. oferty zatrudnienia, w związku z czym umowy zostaną rozwiązane z powodu likwidacji stanowiska pracy z końcem września. Powódka i inni pracownicy próbowali się skontaktować z kierownictwem, ale zostali niemiło potraktowani. Od 1.10.2011 żadna z pracownic nie mogła niczego ustalić ani wyegzekwować swoich zaległych należności, zaś A. W. (1) nie zrealizował obietnic rozliczenia. Powódka i inni pracownicy umówili się na rozmowę z prezesem zarządu pozwanej K. K. (1) w dniu 14.10.2011, podczas której okazało się, że nie ma on wiedzy o ustaleniach z A. W. (1). Zaproponował rozwiązanie umowy za porozumieniem stron i zapowiedział, że jeśli do niego nie dojdzie, to pracownicy zostaną zwolnieni dyscyplinarnie.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana domagała się oddalenia powództwa w całości (k. 42). Jednocześnie uznała roszczenie z tytułu wynagrodzenia za pracę we wrześniu 2011 r. w wysokości 1306,72 zł netto i ekwiwalentu za urlop w kwocie 883,80 zł netto wskazując, że przyczyną niewypłacenia tych kwot są problemy finansowe Spółki. Wskazała, że powódka nie pojawiła się w pracy od dnia 1.10.2011, nie informując o tym pracodawcy.

W piśmie z 25.04.2012 r. pozwana wskazała, że A. W. (1) nie był umocowany do zawierania umów o pracę ani podpisywania aneksów z pracownikami, przez co nieuzasadnione są twierdzenia powódki, jakoby na skutek ustnych ustaleń z A. W. (1) doszło do podwyższenia jej wynagrodzenia ponad kwotę 1780 zł brutto wynikającą z umowy o pracę. Jediną osobą upoważnioną do zawierania i rozwiązywania umów z pracownikami był K. K. (1). Wskazała, że A. W. (1) poinformował pracowników o likwidacji placówki w LG i konieczności stawienia się w siedzibie 1.10.2011 r. celem wyznaczenia innego miejsca wykonywania pracy. Powódka nie stawiała się 1.10.2011 r. w pracy ani w siedzibie pozwanej i nie próbowała się skontaktować ze stroną pozwaną.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka była zatrudniona przez K. K. (1) prowadzącego działalność gospodarczą (...) w wymiarze 1/2 etatu od 1.12.2008 r., zaś w wymiarze 1 etatu od 1.09.2009 r. Zgodnie z aneksami do umowy z dnia 31.12.2009, z dniem 1.09.2010 r. stawka płacy zasadniczej powódki wynosiła 1780 zł brutto, zaś powódka miała świadczyć pracę na terenie (...) 1-2 B., (...)-(...) K.. Z dniem 27.12.2010 r. powódka została w trybie art. 23⁽¹⁾ k.p. przejęta przez nowego pracodawcę – stronę pozwaną (...) sp. z o.o. we W., gdzie pracowała jako pracownik ekspedycji w wymiarze 1 etatu do 7.12.2011 r. Prezesem zarządu (...) sp. z o.o. jest K. K. (1).

Dowód: umowa o pracę z 28.02.2009 i z 31.12.2009 z aneksami (k. 6-12), świadectwo pracy z 7.12.2011 (k. 36), informacja z 26.11.2010 r. (akta osobowe – załącznik)

W maju 2011 strona pozwana wypłaciła powódce kwotę 1700 zł tytułem „wypłata za V-2011”.

Dowód: KW Nr 20/06/11 (k. 13)

Od września 2010 r. miejscem pracy powódki była kantyna pracownicza na terenie LG P. w B.. Na tym terenie były dwie kantyny pracownicze pozwanej i jedna „wydawalnia” dla pracowników biurowych. Poza powódką na terenie LG pracowali wydawcy posiłków A. K. (w drugiej kantynie, na równorzędnym stanowisku), E. G. (do końca 2010 r., w tej samej kantynie, co powódka, na równorzędnym stanowisku), E. S. i kierowca T. B.. Współpracująca ze stroną pozwaną S. K. zajmowała się wydawalnią.

Lista obecności była przez pracowników podpisywana, ale nie odzwierciedlała rzeczywistych godzin pracy – wpisane były godz. 7.00-15.00. Kantyny pracowały od 6.00 do 15.00. A. W. (1) był menagerem kantyn, przełożonym powódki. Czasami przyjeżdżał, przywoził towar, nie wydawał poleceń powódce, ponieważ znała swoje obowiązki. Wynagrodzenie było wypłacane gotówką na terenie kantyny. Wypłatą wynagrodzenia zajmowała się A. K., zgodnie z dyspozycjami A. W. (1) i zapisywała wszystko w zeszycie. Pracownicy negocjowali wynagrodzenie z A. W. w tym sensie, że utargi nie były na tyle duże, żeby wystarczyło na pełną terminową wypłatę dla wszystkich.

Do końca 2010 r. powódka pracowała w kantynie z E. G., z którą dzieliła pracę -jedna z pań przychodziła i wychodziła wcześniej, druga później. Po odejściu z pracy E. G. wszystkie obowiązki związane z prowadzeniem jednej kantyny spadły na powódkę, która pracowała ponad pełny wymiar czasu pracy - od godz. 5.30 do 15.00. Powódkę przywoził do pracy T. B. na godz. 5.30. Do obowiązków powódki należało otwarcie kantyny, przygotowanie posiłków – śniadań i obiadów, sprzedaż, obsługa klienta i sprzątanie kantyny.

Pod koniec sierpnia 2011 A. W. (1) powiedział pracownikom, że z uwagi zakończenie obowiązywania umowy o obsługę między LG P. a stroną pozwaną, co miało nastąpić z końcem września 2011 r., pracownicy powinni zacząć sobie szukać pracy, bo „do końca września są na wypowiedzeniach”. Obiecał rozwiązanie umowy z (...) sp. z o.o. za porozumieniem stron, zapewnienie świadectw pracy i uregulowanie zaległości w należnościach pracowniczych.

Powódka i A. K. we wrześniu 2011 r. świadczyły pracę, E. S. była na urlopie.

Dowód: przesłuchanie powódki (k. 186v-187)

zeznania S. K. (k. 110-114)

zeznania E. S. (k. 137v-138)

zeznania E. G. (k. 168v-169)

zeznania A. K. (k. 169)

zeznania K. O. (k. 169v-170)

oświadczenie K. O. (k. 85)

listy obecności k. 135

W sierpniu 2011 powódka wykorzystała 9 dni urlopu wypoczynkowego.

Dowód: przesłuchanie powódki (k. 186v-187)

Powódka nie otrzymała wynagrodzenia za prace we wrześniu 2011 ani ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

bezsporne

Kadrowa strony pozwanej J. K. ani pracownica A. M. nie przekazywały powódce ani innym pracownikom z kantyn na terenie LG P., że w dniu 1.10.2011 mają się stawić w siedzibie spółki przy ul. (...).

Pracownice dzwoniły do siedziby spółki, poinformowano je, że mają czekać.

Dowód: zeznania A. K. (k. 169)

częściowo zeznania J. K. (k. 168v-169)

częściowo zeznania A. M. (k. 170)

A. W. (1) nie przekazał pracownikom kantyn z terenu LG P. we wrześniu 2011 r. informacji, że mają się stawić w siedzibie głównej pracodawcy ani w jakimkolwiek innym miejscu. Mówił, że umowy o pracę będą rozwiązane. Nikt z siedziby firmy nie kontaktował się z pracownicami kantyn osobiście, pisemnie ani telefonicznie. We wrześniu 2011 r. E. S. próbowała dodzwonić się do A. W. (1), ale nie odbierał on telefonów. Skontaktowała się więc z A. K. i powódką i wspólnie uzgodniły, że pojedą do biura na ul. (...). Najpierw do biura pojechała E. S. z powódką, ale pracownice biura powiedziały im, że nie ma K. K. (1). Wówczas E. S. i powódka zgłosiły sprawę do PIP.

W dniu 14 października 2011, powódka pojechała do biura z E. S. i A. K.. K. K. (1) powiedział im, że A. W. (1) miał przekazać pracownikom, żeby się stawili w siedzibie, bo jest dla nich praca w innych oddziałach. K. K. (1) zaproponował powódce, E. S. i A. K. rozwiązanie umowy za porozumieniem stron. Następnie powiedział, że zwolni pracownice dyscyplinarnie, bo nie zgłosiły się do pracy, a były dla nich etaty. Pracownice wyjaśniały, że A. W. (1) poinformował je, że mają czekać na dokumenty o rozwiązaniu umowy.

Dowód: zeznania E. S. (k. 137v-138)

zeznania A. K. (k. 169)

Pismem z dnia 19.10.2011 r., doręczonym powódce w dniu 7.12.2011, strona pozwana rozwiązała umowę z powódką z dnia 31.12.2009 r. bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, tj. niepojawienia się w pracy.

Dowód: pismo z 19.10.2011 r. (k. 5)

E. S. przed wakacjami 2012 otrzymała świadectwo pracy, z którego wynika, że zwolniono ją dyscyplinarnie.

Dowód: zeznania E. S. (k. 137v-138)

Przy wynagrodzeniu zasadniczym w wysokości 1780 zł brutto należne powódce wynagrodzenie za godziny nadliczbowe wynosi 4505,67 zł brutto, a niewypłacony a należny powódce ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 1846,88 zł brutto.

Dowód: opinia i opinia uzupełniająca biegłego księgowego (k.193-197, 217-221)

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 1780 zł brutto, a 1306,72 zł netto.

Dowód: zaświadczenie z 29.02.2012 r. (k. 43)

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie w części.

Ustalając stan faktyczny niniejszej sprawy Sąd Rejonowy oparł się na niezakwestionowanych skutecznie przez żadną ze stron dowodach z dokumentów za wyjątkiem list obecności, które – jak wynika z materiału dowodowego – nie wskazywały rzeczywistych godzin pracy pracowników kantyn. Ponadto Sąd oparł się na spójnych, wzajemnie się uzupełniających i wiarygodnych zeznaniach przesłuchanych w sprawie świadków oraz na wyjaśnieniach.

Sąd oddalił wniosek o przesłuchanie A. W. (1) na okoliczność zdarzeń, które doprowadziły do rozwiązania umowy z powódką bez wypowiedzenia mając na względzie, że okoliczności te zostały już w sposób wystarczający dla rozstrzygnięcia wyjaśnione za pomocą innych źródeł dowodowych. Na rozprawie w dniu 16.01.2013 r. pełnomocnik powódki cofnął zaś wniosek o przesłuchanie A. W. (1) na okoliczność wysokości wynagrodzenia powódki. Sąd pominął dowód z przesłuchania K. K. (1) – prezesa zarządu strony pozwanej, z uwagi na jego nieusprawiedliwione niestawiennictwo.

W świetle zgromadzonego materiału dowodowego Sąd Rejonowy podzielił stanowisko prezentowane w procesie przez powódkę, uznając, że pozwany pracodawca nieprawidłowo uznał, iż w okolicznościach niniejszej sprawy spełnione zostały przesłanki uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę z powódką w trybie dyscyplinarnym.

Zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Cytowany przepis nie zawiera katalogu określającego, choćby przykładowo, na czym polega ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych

przez pracownika. Z jego treści oraz z wieloletniego dorobku orzeczniczego Sądu Najwyższego wynika, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania z nim umowy w tym trybie – musi to być naruszenie podstawowego obowiązku, zaś powaga tego naruszenia rozumiana musi być jako znaczny stopień winy pracownika. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (por. wyrok SN z 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998, nr 9, poz. 269). Zakwalifikowanie zachowania pracownika jako ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, każdorazowo zależy od powierzonych mu przez pracodawcę obowiązków, charakteru wykonywanej pracy oraz rodzaju i okoliczności naruszenia tych obowiązków. Z tego względu, zachowanie pracownika, które spowodowało powzięcie u pracodawcy wątpliwości co do możliwości dalszego kontynuowania stosunku pracy z pracownikiem, winno być wszechstronnie i wnikliwie przez pracodawcę zbadane.

Przewidziany w art. 52 k.p. tryb rozwiązania stosunku pracy jest najbardziej dolegliwą konsekwencją nieprawidłowego zachowania pracownika w czasie pracy i w wielu przypadkach, faktycznie pozbawia takiego pracownika możliwości znalezienia nowego miejsca pracy. Z tego względu, okoliczności naruszenia przez pracownika jego obowiązków winny być zawsze dokładnie zbadane, a przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia jasno określona. Spełnienie tych wymogów przez pracodawcę znajduje wyraz w rozwiązaniu umowy o pracę, gdzie określona w nim przyczyna musi być przyczyną rzeczywistą (prawdziwą) i konkretną. Oceniając, czy naruszenie obowiązku przez pracownika jest ciężkie, należy brać pod uwagę okoliczności każdego indywidualnego przypadku. Należy też brać pod uwagę całokształt postępowania pracownika, a nie jego jednorazowe zachowanie, jeżeli nie stanowi ono samo przez się jaskrawego naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego.

W ocenie Sądu Rejonowego w świetle okoliczności niniejszej sprawy nie sposób przypisać powódce ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych wynikającego ze złej woli lub rażącego niedbalstwa, a nawet jakiegokolwiek naruszenia obowiązków w dniu 1.10.2011 r.

Zgromadzony materiał dowodowy jednoznacznie wskazuje, że powódka, podobnie jak A. K. i E. S., były poinformowane przez A. W. (1) o tym, że umowa na obsługę pomiędzy stroną pozwaną a LG P. wygasa z końcem września 2011 r., w związku z czym nie będzie dla nich pracy i mają oczekiwać na dokumenty związane z rozwiązaniem umowy za porozumieniem stron, świadectwo pracy i rozliczenie należności. Były również poinformowane, żeby szukały sobie nowej pracy. Żadna osoba ze strony pozwanej spółki, a w szczególności prezes K., pracownicy kadr ani A. W. (1), nie poinformowali powódki, A. K. ani E. S. o konieczności stawiennictwa w siedzibie pozwanej w dniu 1.10.2011 r. celem wskazania nowego miejsca pracy. Powódka i jej koleżanki nieskutecznie próbowały dodzwonić się do K. K. (1), jednak nie udało im się z nim porozmawiać przez telefon - powiedziano im, że mają czekać. Nie zostały również przyjęte na rozmowę podczas pierwszej wizyty w siedzibie strony pozwanej. Pomimo ich telefonów, nikt ze strony spółki nie skontaktował się z nimi. Dopiero w dniu 14.10.2011 r., po zgłoszeniu sprawy w Państwowej Inspekcji Pracy powódka, A. K. i E. G. zostały przyjęte przez K. K. (1), który oznajmił im, że A. W. (1) miał im przekazać, że miały się stawić 1.10.2011 r. w siedzibie firmy celem wskazania nowego miejsca pracy, które na nie czekało. Jednocześnie K. K. (1) zaproponował powódce i jej koleżankom podpisanie rozwiązania umowy za porozumieniem stron i zagroził, że jeśli tego nie zrobią, zostaną dyscyplinarnie zwolnione.

Okoliczność, że powódka nie stawiała się w dniu 1.10.2011 r. w siedzibie spółki, nie może w tych okolicznościach uzasadniać twierdzenia o ciężkim naruszeniu przez nią podstawowych obowiązków pracowniczych, a nawet o dopuszczeniu się przez nią jakichkolwiek naruszeń. To na skutek zaniedbań strony pozwanej powódka nie została poinformowana o oczekiwaniach prezesa zarządu. Dyscyplinarne rozwiązanie umowy jest w tych okolicznościach pozbawione jakichkolwiek podstaw.

W dniu 14.10.2011 K. K. (1) jednoznacznie oświadczył, że nie ma miejsca pracy dla powódki i rozwiąże z nią umowę w trybie dyscyplinarnym. Ponadto wskazać należy, że strona pozwana nie wykazała, by podjęła próbę doręczenia powódce pisma z dnia 19.10.2011 r. o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia. Skuteczne doręczenie tego pisma

powódce miało miejsce dopiero w dniu 7.12.2011 r., a zatem po upływie miesiąca od zarzucanego powódce naruszenia. Już z uwagi na przekroczenie wskazanego w art. 52 par. 2 k.p. miesięcznego terminu na rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia, powództwo w tym zakresie było uzasadnione.

Bezspornym było, że powódka nie otrzymała wynagrodzenia za pracę we wrześniu 2011 r. W tym zakresie powództwo również zasługiwało na uwzględnienie co do zasady.

W świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego Sąd uznał za wiarygodne twierdzenia powódki, że od stycznia 2011 codziennie świadczyła pracę w nadgodzinach. Pracująca początkowo wraz z powódką w tej samej kantynie E. G. zakończyła pracę w grudniu 2010 r. i wszystkie obowiązki związane z prowadzeniem kantyny spadły wówczas na powódkę. Kantyna była otwarta od 6.00 do 15.00, a jak wynika ze spójnych zeznań świadków, powódka była w pracy już ok. 5.30, musiała bowiem przygotować kantynę do otwarcia. Okoliczność, że powódka samodzielnie, bez przerw, wykonywała od godz. ok. 5.30 do 15.00 wszystkie obowiązki związane z prowadzeniem kantyny, i od stycznia nie było osoby, z którą – jak wcześniej z E. G. – mogłaby dzielić obowiązki (wcześniej wychodzić i wcześniej przychodzić, tak, by nie przekraczać 8-godzinnego dnia pracy), potwierdzili wszyscy świadkowie. Powództwo o zapłatę wynagrodzenia za nadgodziny w wymiarze wskazanym przez powódkę co do zasady również zasługiwało na uwzględnienie.

Wreszcie za zasadne Sąd uznał żądanie zapłaty z tytułu ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Ponieważ pozwana nie przedstawiła dowodów na to, że powódce należał się ekwiwalent w mniejszym wymiarze, niż podnosiła to powódka, Sąd dał powódce wiarę, że wykorzystwała ona jedynie 9 z przysługujących jej 26 dni urlopu.

W toku postępowania, w zakresie wszystkich roszczeń (również uznanych co do zasady), toczył się między stronami spór co do wysokości. Spornym było bowiem, czy kwoty należne powódce z tytułu wynagrodzenia za pracę we wrześniu 2011 i ekwiwalentu (tj. kwoty co do zasady bezsporne) oraz kwoty żądane przez powódkę z tytułu odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia i z tytułu wynagrodzenia za nadgodziny, powinny być liczone od kwoty 1780 zł stanowiącej wynagrodzenie powódki brutto wynikające z umowy, czy też od kwoty 1700 zł netto, czyli 2345 zł brutto. Powódka wskazywała bowiem w toku procesu, że ustnie umówiła się z A. W. (1) na kwotę wynagrodzenia 1700 zł netto. W pozwie wskazała, że kwotę 1700 zł netto miała otrzymywać od 28.01.2009 r., a następnie wskazała, że kwotę 1700 zł miała otrzymywać od września 2010 r., to jest od rozpoczęcia pracy w kantynie na terenie LG. Na dowód swoich twierdzeń powódka przedstawiła jeden dowód KW z maja 2011 r. na kwotę 1700 zł. Strona pozwana zaprzeczyła, by powódka miała wyższe wynagrodzenie zasadnicze niż wskazana w umowie kwota 1780 zł brutto i podkreślała, że A. W. (1) nie miał umocowania, by renegecować umowy zawarte przez prezesa zarządu K. K. (1) z pracownikami.

W ocenie Sądu Rejonowego na podstawie analizy zgromadzonego materiału dowodowego i twierdzeń obu stron nie sposób przyjąć, by powódka wykazała w toku postępowania, że wiążąca ją ze stroną pozwaną umowa o pracę, na skutek jej ustnej zmiany, określała jej wynagrodzenie na kwotę 1700 zł netto, czyli 2345 zł brutto. Podkreślenia wymaga, że to na powódce spoczywał ciężar dowodu przeciwko osnowie dokumentu (przeciwko treści pisemnej umowy) w tym zakresie. Tymczasem żaden ze świadków nie potwierdził stanowiska powódki. S. K. oświadczyła, że nie wie, jakie wynagrodzenie miała powódka. Świadek E. G., która do grudnia 2010 r. pracowała z powódką w tej samej kantynie, na takim samym stanowisku, wskazała, że ona otrzymywała 1300 zł i czasami premię, a także zeznała, iż „podejrzewa, że tyle samo miała powódka”. Świadek E. S. oświadczyła, że nie wie jakie było wynagrodzenie powódki, ona otrzymywała 1500 zł. Świadek A. K., która zajmowała się wypłatą wynagrodzeń na polecenie A. W. (1) i wpisywaniem ich do zeszytu, zeznała zaś, że nie pamięta, jakie było wynagrodzenie powódki i ile jej wypłacano co miesiąc. Okoliczność, że powódka jednorazowo otrzymała wypłatę w kwocie 1700 zł, w świetle twierdzeń części świadków, że czasami wypłacana była premia, nie zatem zdaniem Sądu dowodu, że strony zgodnie zmodyfikowały ustnie umowę powódki o pracę i że uzgodniły wysokość jej wynagrodzenia zasadniczego na 1700 zł netto.

Nawet gdyby A. W. (1) umówił się z powódką na wypłatę wyższej kwoty niż wynikająca z umowy, czego powódka nie wykazała, to i tak nie sposób byłoby przyjąć, by umowa o pracę została na skutek takich ustaleń zmodyfikowana.

Umowę tę zawarł z powódką prezes zarządu strony pozwanej, a A. W. (1) nie był uprawniony do zmiany warunków umów o pracę, o czym w ocenie Sądu powódka wiedziała, skoro wszystkie wcześniej zawarte przez nią umowy i aneksy podpisane zostały przez K. K. (1). Rozwiązanie umowy za porozumieniem stron również miało być przez A. W. (1) jedynie dostarczone, z czego wniosek, że podpis na nim miał złożyć K. K. (1).

Należy na marginesie wskazać, że pracownik, który ustnie umawia się z pracodawcą na wypłatę wynagrodzenia wyższego niż określone w pisemnej umowie o pracę, ponosi ryzyko, że w razie sporu co do wypłaty wynagrodzenia, nie zdoła udowodnić swoich twierdzeń. Ponadto powszechnie wiadomo, że praktyka zawierania w pisemnych umowach niższych niż rzeczywiście wypłacane kwot, służy zaniżaniu odprowadzanych przez pracodawcę i pracownika składek i odprowadzanego przez pracodawcę podatku oraz uzyskaniu przez pracownika wyższego, nieopodatkowanego dochodu. Stosowanie takiej praktyki przez obie strony umowy o pracę, jako zmierzające do obejścia prawa, zasługuje na jednoznaczną dezaprobatę, a w zależności od okoliczności konkretnej sprawy, może skutkować złożeniem przez sąd pracy zawiadomienia o możliwości popełnienia przestępstwa.

Należne powódce kwoty z tytułu odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, z tytułu niewypłaconego wynagrodzenia za pracę we wrześniu 2011 r., a także z tytułu ekwiwalentu za wskazaną przez powódkę liczbę dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego i z tytułu wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach w okresie od stycznia do września 2011, zostało zatem obliczone od kwoty 1780 zł brutto, nie zaś, jak domagała się powódka – od kwoty 1700 zł netto czyli 2345 zł brutto. Wysokość kwot zasądzonych z tytułu wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach oraz z tytułu ekwiwalentu została wyliczona przez biegłego sądowego. Żadna ze stron nie wniosła zarzutów do opinii uzupełniającej.

Z uwagi na powyższe Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powódki kwotę 5340 zł (3x1780 zł) brutto z ustawowymi odsetkami od dnia 23 lutego 2012 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia, kwotę 1780 zł brutto z ustawowymi odsetkami od dnia 11 października 2011 r. do dnia zapłaty tytułem zaległego wynagrodzenia za pracę we wrześniu 2011 r., 1846,88 zł brutto z ustawowymi odsetkami od dnia 7 grudnia 2011 r. do dnia zapłaty tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop oraz 4505,67 zł brutto z ustawowymi odsetkami:

- od kwoty 500,63 zł od dnia 11.02.2011 do dnia zapłaty,
- od kwoty 500,63 zł od dnia 11.03.2011 do dnia zapłaty,
- od kwoty 500,63 zł od dnia 11.04.2011 do dnia zapłaty,
- od kwoty 500,63 zł od dnia 11.05.2011 do dnia zapłaty,
- od kwoty 500,63 zł od dnia 11.06.2011 do dnia zapłaty,
- od kwoty 500,63 zł od dnia 11.07.2011 do dnia zapłaty,
- od kwoty 500,63 zł od dnia 11.08.2011 do dnia zapłaty,
- od kwoty 500,63 zł od dnia 11.09.2011 do dnia zapłaty,
- od kwoty 500,63 zł od dnia 11.10.2011 do dnia zapłaty,

tytułem zapłaty wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach;

W pozostałej części Sąd w punkcie II powództwo oddalił jako niezasadne.

W punkcie III wyroku, na podstawie art. 100 k.p.c. w zw. z w zw. z § 6 pkt 5 i § 11 ust 1 pkt 1 i 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 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 zasądził na rzecz

powódki, która postępowanie wygrała w 76%, kwotę 1426,52 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego ($1817 + 60 = 1877$, $76\% \text{ z } 1877 = 1426,52$).

W punkcie IV Sąd na podstawie art. 113 u.k.s.c. w zw. z art. 100 k.p.c. nakazał stronie pozwanej, która postępowanie w 76% przegrała, uiszczyć na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia- Śródmieścia) kwotę 2580,41 zł tytułem zwrotu części kosztów sądowych, od których uiszczenia powódka była zwolniona z mocy ustawy, tj. $\frac{3}{4}$ kwoty 3440,55 zł, na którą składają się nieuiszczona opłata od pozwu w wysokości 888 zł i koszty opinii w wysokości 2552,55 zł.

W punkcie V na podstawie art. 113 u.k.s.c. w zw. z art. 100 k.p.c. i w zw. z art. 97 u.k.s.c. pozostałymi nieuiszczonymi kosztami sądowymi Sąd obciążył Skarb Państwa, nie było bowiem podstaw do obciążania nimi powódki, która postępowanie w $\frac{3}{4}$ wygrała, była zwolniona od kosztów sądowych z mocy ustawy. Ponadto nie zachodził wypadek szczególny, o którym mowa w art. 97 u.k.s.c., uzasadniający obciążenie wydatkami pracownika.

W punkcie VI Sąd nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności w zakresie kwoty zasądzonej w punkcie I a) - do kwoty 1780 zł brutto, na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. Ponadto z uwagi na częściowe uznanie powództwa Sąd również nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w zakresie kwoty zasądzonej w punkcie I b) – do kwoty 1306,72 zł netto oraz w zakresie kwoty zasądzonej w punkcie I c) - do kwoty 883,80 zł netto.

Z uwagi na powyższe, orzeczono jak w sentencji.