

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

W., 16 września 2013 r.

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

Przewodniczący: SSR Agata Masłowska

Ławnicy: Bożena Sawicka-Woźniak, Grażyna Michalewicz

Protokolant: Iwona Markiewicz

po rozpoznaniu w dniu 2 września 2013 r.

na rozprawie

sprawy z powództwa **Z. M.**

przeciwko **A. A. (1)** prowadzącej działalność pod firmą (...)

o zapłatę wynagrodzenia za pracę i o odszkodowanie

I. zasądza od pozwanej A. A. (1) na rzecz powoda Z. M. kwotę 2.139,09 zł (słownie: dwa tysiące sto trzydzieści dziewięć złotych dziewięć groszy) z ustawowymi odsetkami naliczanymi w poniższy sposób:

-.

- od kwoty 639,09 zł od 11 września 2013 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 1.500 zł od 11 października 2013 r. do dnia zapłaty,

tytułem wynagrodzenia za pracę;

II. zasądza od pozwanej A. A. (1) na rzecz powoda Z. M. kwotę 750 zł (słownie: siedemset pięćdziesiąt złotych) z ustawowymi odsetkami od 30 listopada 2012 r. do dnia zapłaty – tytułem odszkodowania (art. 55 § 1<sup>1</sup> kodeksu pracy);

III. w pozostałej części powództwo oddala;

IV. wyrokowi w punkcie I i II nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.600 zł;

V. znosi wzajemnie koszty procesu między stronami;

VI. nakazuje pozwanej A. A. (1), aby uiściła na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu) kwotę 182,19 zł (słownie: sto osiemdziesiąt dwa złote dziewiętnaście groszy) tytułem kosztów sądowych, od których powód był z mocy ustawy zwolniony, w tym:

- kwotę 137,50 zł tytułem części opłaty sądowej od pozwu,
- kwotę 44,69 zł tytułem części wydatków poniesionych tymczasowo przez Skarb Państwa;

VI. kosztami sądowymi w pozostałym zakresie obciąża Skarb Państwa.

## UZASADNIENIE

Pozwem z 30 listopada 2012 r. (k.2-3, k.9-10) powód Z. M. wniósł o zasądzenie na swoją rzecz od pozwanej A. A. (1) prowadzącej działalność gospodarczą jako Przedsiębiorstwo Handlowo-Budowlane (...) z siedzibą we W., kwoty 5.250 zł, na którą składało się wynagrodzenie w wysokości 4.500 zł brutto (z ustawowymi odsetkami liczonymi od kwot po 1.500 zł odpowiednio: od 21 lipca 2012 r., od 21 sierpnia 2012 r. i od 21 września 2012 r. do dnia zapłaty) oraz kwota 750 zł z tytułu odszkodowania na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p., z ustawowymi odsetkami od 4 października 2012 r. do dnia zapłaty. Powód wniósł również o zasądzenie na swoją rzecz kosztów postępowania według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwu podniósł, że zawarł z pozwaną w dniu 16 maja 2012 r. umowę o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, przy wynagrodzeniu miesięcznym wynoszącym 1.500 zł brutto. Pozwana nie wypłaciła powodowi wynagrodzenia za wykonaną pracę za miesiące: lipiec, sierpień, wrzesień 2012 r. Powód wyjaśnił, że w związku z rażącym naruszeniem przez pracodawcę jego obowiązków, tj. z brakiem terminowej wypłaty wynagrodzenia, rozwiązał przedmiotową umowę bez wypowiedzenia, ze skutkiem na 4 października 2012 r.

Nakazem zapłaty z 21 grudnia 2012 r. (k.16), wydanym w postępowaniu upominawczym pod sygn. akt XNp (upr) 344/12, Sąd uwzględnił powództwo w całości.

Pozwana A. A. (1) wniosła sprzeciw (k.21-22) od powyższego nakazu zapłaty, domagając się oddalenia powództwa w całości oraz zasądzenia na swoją rzecz kosztów procesu. Podniosła, że należności wynikające z umowy o pracę zostały pobrane przez powoda zaliczkami z 20 czerwca 2012 r. w wysokości 2.500 zł, z 27 czerwca 2012 r. w wysokości 650 zł, z 23 lipca 2012 r. w wysokości 750 zł oraz z 3 sierpnia 2012 r. w wysokości 1.000 zł. Ponadto pozwana wskazała, że z listy płac wynika, że powód winien dostać kwotę 3.357,59 zł, a faktycznie pobrał kwotę 4.800 zł, zatem powstała po jego stronie nadpłata w wysokości 1.442,41 zł. Pozwana wskazała, że domaga się od powoda zwrotu tej kwoty. Zdaniem pozwanej pismem z 4 października 2012 r. powód bezskutecznie próbował rozwiązać umowę o pracę, gdyż rozwiązanie umowy w tym trybie pozbawione było podstaw prawnych i faktycznych; powód wezwany został do stawienia się w pracy, a wobec bezskuteczności tego wezwania został zwolniony dyscyplinarnie. Pozwana oświadczyła, że z uwagi na bardzo niską jakość pracy świadczonej m.in. przez powoda, została ukarana finansowo przez inwestora i obecnie trwa wyliczanie poniesionych przez nią szkód.

Pismem z dnia 12 lutego 2013 r. (k.42) powód zarzucił, że pozwana nie wypłacała zaliczek na poczet przyszłego wynagrodzenia, natomiast pokwitowania sum wskazanych przez pozwaną dotyczyły wypłaty zaległych wynagrodzeń za miesiąc maj i czerwiec 2012 r. Podniósł, że faktycznie uzgodnione wynagrodzenie miało wynosić 3.300 zł miesięcznie. Ponadto powód zaprzeczył temu, aby otrzymał kwotę 1.000 zł w dniu 3 sierpnia 2012 r., zaś pokwitowanie odbioru tej kwoty jego zdaniem nie zostało przez niego sporządzone ani podpisane. Kolejnym pismem, z 18 kwietnia 2013 r. (k.98), powód podniósł, że jego praca miała wartość co najmniej 2.500 zł netto miesięcznie, zaś pozwana zawierała z pracownikami umowy przewidujące wynagrodzenie w kwocie 3.300 zł brutto miesięcznie.

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

A. A. (1), prowadząca działalność gospodarczą jako Przedsiębiorstwo Handlowo-Budowlane (...) z siedzibą we W., zawarła 16 maja 2012 r. z powodem Z. M. umowę o pracę na czas nieokreślony. Na podstawie przedmiotowej umowy powód zatrudniony został na stanowisku pracownika budowlanego w pełnym wymiarze czasu pracy. Warunki umowy zostały potwierdzone pisemną umową o pracę, w której wskazano, że wynagrodzenie powoda będzie wynosiło 1.500 zł brutto miesięcznie. Czas pracy uzgodniony został na przeciętnie 40 godzin w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy. W umowie wskazano, że wynagrodzenie płatne miało być najdalej 20-tego dnia miesiąca następującego po miesiącu którego wynagrodzenie dotyczy, z dołu.

### **Dowody:**

- kopia umowy o pracę z 16.05.2012 r. (k.12)

W imieniu pozwanej warunki umowy o pracę z powodem negocjował upoważniony przez pozwaną P. A., jej mąż, który również prowadził firmę budowlaną, wykonującą prace budowlane na tych samych budowach, co firma pozwanej. P. A. nadzorował zarówno swoich pracowników, jak pracowników żony.

**Dowody:**

- zeznania P. A. (k.52)
- przesłuchanie Z. M. w charakterze powoda (k.228)

P. A. uzgodnił z powodem, że w podpisanej przez powoda umowie o pracę jako wynagrodzenie zasadnicze wskazana będzie kwota 1.500 zł brutto miesięcznie. Powodowi obiecano jednocześnie, że po uwzględnieniu wszystkich składników wynagrodzenia otrzymywał będzie wyższą kwotę, rzędu ok. 3.000 zł. Na zbliżonych zasadach zatrudnieni byli pozostali pracownicy pozwanej, podobnie jak i pracownicy zatrudnieni w firmie jej męża P. A..

**Dowody:**

- częściowo: zeznania A. S. (k.184)
- częściowo: zeznania B. C. (k.184)
- częściowo: przesłuchanie Z. M. w charakterze powoda (k.228)

W okresie od 16 maja 2012 r. do 3 października 2012 r. powód faktycznie wykonywał obowiązki wynikające z umowy o pracę, polegające m.in. na kładzeniu tynków, ocieplaniu budynków, kładzeniu kostki oraz pracach murarskich.

**Dowody:**

- kopie list obecności (koperta)
- przesłuchanie Z. M. w charakterze powoda (k.228)

Za maj i czerwiec 2012 r. powód otrzymał wynagrodzenie, które przewyższało stawkę wynagrodzenia zasadniczego, określoną w umowie o pracę. Należne pracownikom pozwanej wynagrodzenie wypłacane zostało przez M. A. i P. A. gotówką, w różnych terminach, każdemu z pracowników osobno.

Wynagrodzenie zostało wypłacone powodowi w częściach: w dniu 19 maja 2012 r. powód otrzymał 100 zł, następnie 20 czerwca 2012 r. – 2.500 zł, oraz 27 czerwca 2012 r. – 650 zł. Powód potwierdził otrzymanie powyższych kwot własnoręcznym podpisem na przedłożonych mu kartkach. Powód podpisał jednocześnie listy płac za oba miesiące; listy płac nie przewidywały żadnych innych składników wynagrodzenia poza wynagrodzeniem zasadniczym. Powód nie został poinformowany przez pracodawcę, że wypłacane mu kwoty stanowią zaliczki na poczet przyszłych wynagrodzeń i nie domagał się, aby mu takie zaliczki wypłacano. Powód, podobnie jak pozostali pracownicy pozwanej i jej męża, traktowali dodatkowe kwoty wypłacane im ponad kwotę wynagrodzenia zasadniczego, jako należne świadczenia na poczet wynagrodzenia za dany miesiąc.

**Dowody:**

- pokwitowania (kopie: k. 25, oryginały k.56)
- kopia pokwitowania z 19.05.2012 r. (k.221)
- kopie list płac (k.26-31)
- częściowo: zeznania M. A. (k.54)

- zeznania A. S. (k.184)
- zeznania B. C. (k.184)
- przesłuchanie Z. M. w charakterze powoda (k.228)
- częściowo: przesłuchanie A. A. (1) w charakterze pozwanej (k.228)

Listy płac przedkładane były pracownikom do podpisu w terminie późniejszym niż wypłata wynagrodzenia. Nie stanowiły potwierdzenia otrzymania przez zatrudnionych pracowników wskazanego w nich wynagrodzenia, gdyż otrzymane kwoty kwitowali oni na osobnych kartkach, a nie poprzez podpis na liście płac. Powód podpisał wyłącznie listy płac za maj i czerwiec 2012 r., uznając, że w zakresie tych miesięcy w całości został rozliczony, natomiast za kolejne miesiące list płac już nie podpisał.

**Dowody:**

- kopie list płac (k.26-31)
- częściowo: zeznania P. A. (k.52)
- częściowo: zeznania B. C. (k.184)
- przesłuchanie Z. M. w charakterze powoda (k.228)

W dniu 23 lipca 2012 r. pozwana wypłaciła powodowi na poczet wynagrodzenia kwotę 650 zł, której otrzymanie powód potwierdził własnoręcznym podpisem na pokwitowaniu. W dniu 3 sierpnia 2012 r. pozwana wypłaciła powodowi na poczet wynagrodzenia kwotę 1.000 zł, której otrzymanie powód pokwitował.

**Dowody:**

- pokwitowania (kopie: k. 25, oryginały k.56)
- zeznania M. A. (k.54)
- częściowo: przesłuchanie Z. M. w charakterze powoda (k.228)
- przesłuchanie A. A. (1) w charakterze pozwanej (k.228)

Pozwana nie wypłaciła powodowi dalszej części wynagrodzenia za pracę.

**Dowody:**

- przesłuchanie Z. M. w charakterze powoda (k.228)
- częściowo: przesłuchanie A. A. (1) w charakterze pozwanej (k.228)

W tym czasie pozwana miała problemy finansowe, gdyż inwestor obciążył ją karami umownymi, w związku z niewłaściwym wykonaniem zleconych prac. W związku z brakiem środków na ten cel, pozwana nie wywiązywała się z obowiązków płatnika składek na ubezpieczenia społeczne i zaliczek na podatek dochodowy, jeśli chodzi o wynagrodzenia powoda.

**Dowody:**

- pismo ZUS z 20.05.2013 r. (k.167-168)

- pismo Naczelnika US w M. z 4.06.2013 r. (k.171)
- zeznania P. A. (k.52)
- przesłuchanie A. A. (1) w charakterze pozwanej (k.228)

Pismem z 4 października 2012 r. powód oświadczył pozwanej, że na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. rozwiązuje z nią umowę o pracę bez wypowiedzenia, ze skutkiem od 4 października 2012 r., z powodu dopuszczenia się przez pozwaną ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, polegającego na tym, że pracodawca nie zapłacił ustalonego umową wynagrodzenia w wyznaczonym terminie.

**Dowody:**

- kopia pisma z 4.10.2012 r. (k.13)
- przesłuchanie Z. M. w charakterze powoda (k.228)

Pismem z 10 października 2012 r. pozwana wezwała powoda do stawienia się w pracy, zakreślając powodowi termin do 17 października 2012 r., pod rygorem zwolnienia dyscyplinarnego z powodu porzucenia stanowiska pracy. Wskazała ponadto, że nie zgadza się w całości z jego pismem z 4 października 2012 r., gdyż podpisami na listach płac i pokwitowaniami powód potwierdził otrzymanie całości wynagrodzenia.

**Dowody:**

- kopia pisma z 10.10.2012 r. (k.70)

W dniu 25 października 2012 r. pozwana skierowała do powoda pismo, w którym oświadczyła, że rozwiązuje z powodem umowę o pracę z winy pracownika, z powodu nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy, porzucenia stanowiska pracy od 4 października 2012 r. oraz braku stawiennictwa w pracy pomimo wysłanego wezwania od podjęcia zatrudnienia.

**Dowody:**

- kopia pisma z 25.10.2012 r. (k.23)

W dniu 14 listopada 2012 r. powód wezwał pozwaną do zapłaty na swoją rzecz wynagrodzenia za wykonaną pracę w wysokości 4.500 zł wraz z ustawowymi odsetkami oraz kwoty 750 zł tytułem odszkodowania za rozwiązanie stosunku pracy z winy pracodawcy.

**Dowody:**

- kopia wezwania do zapłaty z potwierdzeniem nadania (k.14)

**Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo było częściowo uzasadnione.

Ustalając stan faktyczny w sprawie, Sąd oparł się częściowo na zeznaniach świadków B. C. i A. S. oraz na przesłuchaniu powoda, a także w bardzo ograniczonym zakresie – na zeznaniach P. A. i M. A., jak również na przesłuchaniu pozwanej. Dowody z kopii dokumentów w postaci akt osobowych powoda, list płac, list obecności Sąd potraktował jako dowody o charakterze posiłkowym, a to z uwagi na liczne wątpliwości co do miarodajności tych dowodów, potwierdzone m.in. przez ustalenia poczynione przez PIP w toku kontroli, które ujawniły szereg nieprawidłowości w prowadzeniu dokumentacji pracowniczej i płacowej przez pozwaną (por. protokoły kontroli k.78-81, k.126-135). Sąd oparł się natomiast na dowodzie z kopii umowy o pracę z 16.05.2012 r., wobec przyznania przez obie strony

postępowania, że umowę o tej treści świadomie podpisały. Bezsporne było ponadto, że oświadczenia objęte pismami z 4.10.2012 r., 10.10.2012 r., 25.10.2012 r. zostały przez strony złożone. Sąd dał również wiarę przedłożonym przez pozwaną dokumentom świadczącym o wypłaceniu powodowi wskazanych w nich kwot pieniężnych. Zdaniem Sądu pisma te nie budzą wątpliwości, przede wszystkim z uwagi na to, że powód co do większości z pokwitowań przyznał, że kwoty w nich wskazane odebrał i że na potwierdzenie tego faktu sporządzone były pokwitowania okazane przez pozwaną. Jeśli natomiast chodzi o pokwitowanie, co do którego zaistniał spór, a to pokwitowanie kwoty 1.000 zł z 3.08.2012 r., Sąd dał wiarę pozwanej, że pokwitowanie to również dotyczy faktycznie przekazanej kwoty i sporządzone zostało przez powoda. Powód reprezentowany przez fachowego pełnomocnika nie zgłosił wniosku o przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego grafologa na okoliczność tego, że podpis pod pokwitowaniem nie pochodził od niego; wbrew również temu, co wywodził powód, forma graficzna podpisu na pokwitowaniu nie wskazuje w sposób oczywisty na to, że podpis ten pochodził od innej osoby niż powód. W toku przesłuchania powód zresztą ostatecznie zrezygnował z kwestionowania przedmiotowej płatności. Sąd uznał wszakże, że przedłożone dokumenty nie stanowią dowodów wypłacania powodowi zaliczek na przyszłe wynagrodzenie, stanowiąc jedynie potwierdzenia częściowych wypłat należnego powodowi bieżącego wynagrodzenia.

Sąd oddalił (k.226) wniosek o dopuszczenie dowodu z kopii umowy o pracę A. S. (k.59), gdyż umowa ta nie była zawarta przez strony niniejszego postępowania, a ponadto jej treść jest przedmiotem odrębnego sporu sądowego; ewentualne ustalenia między A. S. a P. A. w żaden sposób nie mogły wpływać na zakres zobowiązań A. A. (1) względem powoda. Sąd oddalił ponadto (k.226) wniosek o dopuszczenie dowodu z ofert pracy, gdyż nie dotyczył okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia; fakt, iż niektórzy pracodawcy oferują warunki płacowe zbliżone z twierdzeniami jednej ze stron nie oznacza, że między stronami uzgodnione zostały identyczne lub podobne warunki płacowe. Naturalnym jest, że w obrocie wolnorynkowym strony stosunku pracy uzgadniają między sobą różne zasady wynagradzania podobnego rodzaju pracy. Ponadto przedmiotem sporu w niniejszej sprawie była kwota faktycznie uzgodnionego wynagrodzenia, nie zaś kwota „godziwego” wynagrodzenia za pracę świadczoną przez powoda. Sąd oddalił (k.183) także wniosek o uzupełniające przesłuchanie P. A., gdyż dotyczył on okoliczności, co do których świadek ten już zeznawał (por. k.58).

Dając w znacznej mierze wiarę zeznaniom świadków B. C. oraz A. S., Sąd uwzględnił to, że wskazani świadkowie byli dla stron postępowania osobami trzecimi i jedynie w ograniczonym stopniu mieli interes w zeznawaniu w sposób nieobiektywny. Sąd miał na uwadze to, że do rozwiązania stosunków pracy świadków doszło w okolicznościach podobnych, jak w przypadku powoda, i że toczą się postępowania sądowe z udziałem pozwanej, świadków oraz męża pozwanej. Zdaniem Sądu sam jednak fakt, że świadkowie znajdują się w podobnej sytuacji faktycznej i prawnej, jak powód, nie przesądza jeszcze o tym, że ich relacja jest niewiarygodna i ma na celu wyłącznie przedstawienie korzystnej dla siebie wersji wydarzeń. Warto w tym miejscu wskazać na sprzeczności w zeznaniach pracowników pozwanej i jej męża, na które powołała się pozwana w swym ostatnim piśmie procesowym – gdyby istotnie świadkowie i powód uprzednio uzgodnili swoje zeznania na potrzeby sporów sądowych, ich relacje byłyby w dużo większym stopniu zbliżone. Rozbieżności w tych zeznaniach wskazują na to, że świadkowie zeznając opisywali okoliczności sprawy w taki sposób, w jaki je pamiętali, co w nieunikniony sposób prowadziło do różnic w opisie zdarzeń (wynikających chociażby z tego, że świadkowie nie prowadzili negocjacji co do zasad zatrudnienia w tym samym czasie i w obecności innych osób).

Sąd miał ponadto na uwadze fakt, że w szeregu prowadzonych przed tutejszym Sądem postępowań pracownicy pozwanej i P. A. przedstawiają zbliżony opis zwyczajów oraz praktyk stosowanych przez małżonków A. w ramach stosunku pracy. Mimo że poza tymi pracownikami, którzy zdecydowali się na sądowe dochodzenie roszczeń, pozwana i jej mąż zatrudniali także szereg innych osób, nie zdecydowali się na powołanie którejkolwiek z nich w charakterze świadka (poza M. A., który jest ich krewnym). Zdaniem Sądu daje to podstawy, aby sądzić, że pozwana miała świadomość, że pozostali pracownicy opisaliby okoliczności sprawy w sposób analogiczny do tego, jaki zaprezentowali świadkowie w procesach toczących się przed tutejszym Sądem. Gdyby rzeczywiście pozwana praktykowała wypłacanie pracownikom wysokich „zaliczek” na poczet przyszłych wynagrodzeń, to przypuszczać należałoby, że ktoś z nieskonfliktowanych z pozwaną pracowników byłoby to w stanie potwierdzić. Skoro nikogo takiego pozwana nie wskazała, rodzi się podejrzenie, że pracownicy ci potwierdziliby twierdzenia powoda i jego

świadków, że płatności były nieterminowe, a „zaliczki” dotyczyły wynagrodzeń bieżących i wypłacane były z dołu jako zapłata za miesiąc poprzedni, bądź też z góry, jako zapłata za bieżący miesiąc, wypłacana w jego trakcie, przed zakończeniem miesiąca.

Sąd miał na uwadze oceniając wiarygodność zeznań świadków fakt, że w spornym okresie (od lipca 2012 r.) żaden z pracowników nie potwierdził na liście płac otrzymania w całości wynagrodzenia (por. k.152-153, k.30-31), co świadczy o tym, że istotnie w tym okresie przestało być ono wypłacane. Koresponduje to zresztą z oświadczeniami pozwanej i jej męża dotyczącymi problemów z płynnością w tym okresie, wynikających z nałożenia na pozwaną kar umownych, skutkujących niewypłaceniem pozwanej całości wynagrodzenia uzgodnionego z inwestorem. Także i pokwitowania zapłaty dotyczą okresu do początku sierpnia 2012 r. Sąd uznał ponadto za wysoce nieprawdopodobne, aby pozwana faktycznie wypłacała z tak dużym wyprzedzeniem wynagrodzenia w formie zaliczkowej. Przede wszystkim warto wskazać na sytuację majątkową firmy pozwanej, która nie była na tyle dobra, aby na bieżąco regulować zobowiązania publicznoprawne z tytułu zaliczek na podatek dochodowy pracowników oraz składek na ubezpieczenie społeczne. Jeśli nie było środków na ten cel, mało wiarygodne są twierdzenia pozwanej, jakoby miała ona środki na to, aby ze znacznym wyprzedzeniem zaliczkowo wypłacać pracownikom wynagrodzenia. Warto w tym miejscu wskazać, że powoda zatrudniono w maju 2012 r., a zgodnie z twierdzeniami pozwanej już w czerwcu 2012 r., miałby on otrzymać zaliczki w kwotach przekraczających jego dwumiesięczne zarobki netto. Tak znaczne zaufanie do nowozatrudnionego pracownika budowlanego nie znajduje żadnego uzasadnienia w okolicznościach sprawy.

Sąd za znaczące uznał ponadto, że pracodawca nie prowadził prawidłowej dokumentacji płacowej, w szczególności nie prowadził żadnego wykazu pobranych zaliczek, jak również nie informował pracowników i księgową o sposobie rozliczenia tych zaliczek. Co więcej, pracodawca sam nie był w stanie udzielić Sądowi odpowiedzi na pytanie, na poczet wynagrodzenia za które miesiące kwoty te są zaliczane i nie potrafił takiego rozliczenia w toku procesu zaprezentować. Jasno świadczy to o tym, że rzekome „zaliczki” w istocie były płatnościami na poczet bieżących wynagrodzeń, obejmującymi wynagrodzenie zasadnicze w wysokości wynagrodzenia minimalnego przewidzianego przepisami, jak również inne składniki wynagrodzeń, nieujawnione – być może w celu uniknięcia obciążeń publicznoprawnych – w listach płac. Odnośnie samych list płac warto wskazać, że nie są one podpisane, nie wiadomo kto i kiedy je sporządzał, jak również nie wiadomo na jakich danych osoba ta się opierała. Pracownicy zatrudnieni w obu firmach małżonków A. zgodnie wskazywali, że mieli pełną świadomość tego, że listy płac i pisemne umowy o pracę nie odpowiadają co do kwoty wynagrodzenia świadczeniom, jakie faktycznie były wypłacane – co więcej, godzili się z takim stanem rzeczy i traktowali go jako normalny.

Zeznaniom świadka P. A. Sąd dał wiarę tylko w ograniczonym zakresie, a to w części odnoszącej się do okoliczności prowadzenia w imieniu pozwanej rozmów z powodem, dotyczących warunków pracy. W pozostałej części Sąd uznał zeznania tego świadka za zmierzające jedynie do przedstawienia w korzystnym świetle pozwanej jako pracodawcy. Zdaniem Sądu zeznania świadka, pozostającego w związku małżeńskim z pozwaną, stanowią wyłącznie linię obrony pozwanej, przyjętą na potrzebny niniejszego postępowania, jak również poniekąd i linię obrony samego świadka w postępowaniach prowadzonych przeciwko niemu. Nie korelują one bowiem z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym, któremu Sąd dał wiarę. Z tych samym przyczyn Sąd odmówił wiary zeznaniom pozwanej przyjmując, że stanowią one wyłącznie linię obrony, zmierzającą do uniknięcia konieczności spełnienia zobowiązania; jak już wyżej wskazano, relacja pozwanej odnośnie zaliczkowego charakteru płatności na rzecz pracowników była w wysokim stopniu niewiarygodna i nieprawdopodobna, biorąc pod uwagę okoliczności sprawy. Także zeznaniom świadka M. A. Sąd dał wiarę jedynie w części dotyczącej przekazywania określonych kwot pieniężnych pracownikom pozwanej, za pokwitowaniem. Tylko bowiem w tej części zeznania świadka zgodne są z zebrany w sprawie materiałem dowodowym. Sąd miał na uwadze to, że świadek nie był pracownikiem pozwanej, lecz jej męża, a ponadto z uwagi na swe związki rodzinne z małżonkami A. trudno traktować go jako świadka w pełni obiektywnego i niezainteresowanego konkretnym wynikiem sprawy.

Przed przystąpieniem do analizy żądań powoda nadmienić wypada ponadto, że pozwana w sprzeciwie od nakazu zapłaty podniosła, że z zaliczek wypłaconych powodowi na poczet wynagrodzenia powstała nadpłata i że żąda jej zwrotu. Pozwana w dalszym toku postępowania reprezentowana była przez fachowego pełnomocnika, który nie nadał

temu żądaniu formy powództwa wzajemnego, wobec czego nie mogło być ono przedmiotem rozstrzygnięcia Sądu jako odrębne żądanie procesowe. Do kwestii ewentualnej nadpłaty wynagrodzenia Sąd odniósł się zatem wyłącznie na kanwie ustaleń faktycznych w sprawie.

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. W niniejszej sprawie okolicznością bezsporną był fakt zawarcia przez strony postępowania w dniu 16.05.2012 r. umowy o pracę na czas nieokreślony, przewidującej wynagrodzenie zasadnicze powoda w wysokości 1.500 zł brutto miesięcznie. Takiej też kwoty tytułem wynagrodzenia za kolejne trzy miesiące domagał się powód w swym pozwie. Dopiero w toku procesu powstał spór co do kwoty faktycznie uzgodnionego wynagrodzenia – powód podniósł bowiem, że uzgodniona z pozwaną pensja miała wynosić nie 1.500 zł, lecz 3.300 zł. Sporną kwestią była również terminowość i rzetelność wypłacania przez pozwaną wynagrodzenia oraz w konsekwencji zasadność rozwiązania przez powoda stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. Pozwana w toku prowadzonego postępowania podnosiła, że powodowi nie obiecywano wyższego wynagrodzenia i nie wypłacano mu wynagrodzenia ponad kwotę 1.500 zł brutto miesięcznie; wypłacane były mu natomiast na jego żądanie zaliczki na poczet przyszłych wynagrodzeń.

Sąd uznał, iż przyjęta przez pozwaną obrona nie znajduje potwierdzenia w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym. Powód został zatrudniony przez pozwaną w dniu 16.05.2012 r. (przy czym, jak twierdził w toku przesłuchania, faktycznie pracę świadczył od początku maja). Zgodnie z przedłożonym przez pozwaną dokumentem w dniu 20.06.2012 r. powód otrzymał od pozwanej kwotę 2.500 zł. Zgodnie z twierdzeniem pozwanej kwota ta miała stanowić zaliczkę. Sąd nie podzielił w tej kwestii stanowiska prezentowanego przez pozwaną. Zdaniem Sądu udzielanie zaliczki w kwocie ponad dwukrotnie wyższej niż wskazane w umowie o pracę wynagrodzenie pracownikowi zatrudnionemu miesiąc wcześniej jest sprzeczne z zasadami logicznego rozumowania oraz zasadami wiedzy i doświadczenia życiowego. Sąd w przedstawionej kwestii podzielił stanowisko powoda, że w rzeczywistości faktycznie otrzymywał wynagrodzenie wyższe niż wskazane w zawartej przez strony umowy o pracę, a kwoty przekazane powodowi w 20.06.2012 r. (2.500 zł) oraz 27.06.2012 r. (650 zł) stanowiły umówione, bieżące wynagrodzenie za pracę za maj i czerwiec 2012 r., obejmujące uzgodnione wynagrodzenie zasadnicze, jak również niesprecyzowane i nieujęte w listach płac dalsze składniki wynagrodzenia o niejasnym charakterze, prawdopodobnie wypłacane celowo w sposób zmierzający do wyłączenia ich spod obowiązku odprowadzania świadczeń publicznoprawnych przez strony stosunku pracy.

Sąd nie miał natomiast podstaw, aby uznać – jak tego chciał powód – że jego wynagrodzenie zasadnicze wynosiło 3.300 zł miesięcznie. Co innego wynika bowiem z akceptowanych przez powoda list płac, jak też z podpisanej przez powoda umowy o pracę. Powód nie potrafił jednoznacznie wskazać, jaka część kwoty należnej do wypłaty miała stanowić wynagrodzenie zasadnicze, a jaka – pozostałe składniki wynagrodzenia. Z jego przesłuchania (podobnie jak z pisma z 12.02.2013 r., k.42) wydaje się raczej wynikać, że kwota 3.300 zł miała obejmować wszystkie składniki wynagrodzenia, w tym np. wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Podkreślić wypada, że ciężar wykazania, że wynagrodzenie zasadnicze powoda było inne, niż podane w dobrowolnie przez niego podpisanej umowie pisemnej, spoczywał na powodzie. Sam fakt wypłacania pracownikowi kwot powyżej kwoty wynagrodzenia zasadniczego nie świadczy o tym, że wynagrodzenie zasadnicze uległo podwyższeniu – finalnie wypłacane pracownikowi świadczenia mogą obejmować szereg innych składników poza wynagrodzeniem zasadniczym, np. premie, dodatki, nagrody. Dobrowolne wypłacanie przez pracodawcę kwot wyższych, niż uzgodnione, nie prowadzi do zmiany treści umowy o pracę – gdyż w ramach uprawnień pracodawcy leży wypłacenie pracownikowi dodatkowych kwot, ponad wynagrodzenie zasadnicze, w ramach uznaniowych składników pensji, jak też obligatoryjnych dodatkowych świadczeń np. z tytułu nadgodzin. W ocenie Sądu powód nie wykazał w przekonujący sposób, że w jego przypadku wynagrodzenie zasadnicze uzgodnione przez strony przekraczało 1.500 zł. Przesłuchiwani świadkowie nie byli obecni przy negocjowaniu i zawieraniu umowy przez strony, zaś to, że powodowi obiecano, że wypłacane mu będzie wynagrodzenie w łącznej kwocie faktycznie wyższej niż 1.500 zł, z przyczyn wskazanych wyżej nie świadczy jeszcze



o tym, że obietnica ta dotyczyła wynagrodzenia zasadniczego. Warto również zauważyć, że pracownicy pozwanej i jej męża, przesłuchiwani w niniejszej sprawie oraz w innych sprawach prowadzonych przed tut. Sądem, wskazywali różne kwoty jako wynagrodzenie ustalone z pracodawcą i nie potrafili jasno wskazać, czy miały to być kwoty netto czy brutto, a także czy miały być to kwoty wynagrodzenia zasadniczego, czy wynagrodzenia zasadniczego wraz z pozostałymi składnikami wynagrodzenia. W tej sytuacji w ocenie Sądu z dużym prawdopodobieństwem doszło do ustalenia z pracodawcami, że wynagrodzenie zasadnicze będzie odpowiadało wynagrodzeniu minimalnemu (i taką też kwotę wskazano w umowach), natomiast pracowników zapewniano przy podpisywaniu umowy, że będą faktycznie otrzymywali kwotę wyższą (do ok. 3.000-3.300 zł brutto), w ramach wszystkich (obligatoryjnych i uznaniowych) składników pensji. Jest to, jak wynika z innych spraw prowadzonych przed tut. Sądem, praktyka spotykana w branży budowlanej.

Kolejną kwestią sporną było to, czy wynagrodzenie było wypłacane zaliczkowo, czy też zawsze wypłacano je z dołu, w terminie uzgodnionym w umowie o pracę. Świadkowie i powód zdecydowanie przeczyli temu, aby otrzymywali zaliczki na poczet przyszłych wynagrodzeń, pozwana z kolei podnosiła, że wszystkie wypłacone kwoty miały charakter zaliczek. Sąd nie dał wiaty żadnemu z tych stanowisk, uznając je za sprzeczne z logiką i zgromadzonym materiałem dowodowym. Kwoty wypłacone powodowi w czerwcu nie mogły stanowić płatnego „z dołu” wynagrodzenia, gdyż dotyczyłyby maja 2012 r., a w tym miesiącu powód był zatrudniony od 16-tego. Gdyby nawet przyjąć, że wynagrodzenie zasadnicze powoda miało wynosić 3.000-3.300 zł, to i tak wynagrodzenie za maj 2012 r. raczej nie mogłoby wynieść 2.500 zł netto i powód nie miałby żadnych podstaw, aby takiej kwoty oczekiwać do wypłaty w czerwcu 2012 r. Zdaniem Sądu kwoty wypłacane pracownikom pozwanej oraz jej męża były płacone w różnych terminach, w zależności od tego, jakimi środkami dysponowali małżonkowie A., w tym również płacono je po terminie albo przed terminem wymagalności wynagrodzenia za dany miesiąc. Niemniej jednak te „zaliczki” nie dotyczyły, jak tego chce pozwana, wynagrodzeń za kolejne miesiące, a jedynie wynagrodzenia za bieżący miesiąc – tzn. czasami było ono wypłacane jeszcze przed zakończeniem danego miesiąca, na poczet kwot za ten miesiąc należnych. Formalnie zatem było to wynagrodzenie wypłacane zaliczkowo (gdyż wynagrodzenie za pracę jest świadczeniem płatnym z dołu, a więc po zakończeniu konkretnego miesiąca pracy), ale w odczuciu pracowników (i po części w odczuciu samego pracodawcy) nie były to faktycznie „zaliczki”, gdyż dotyczyły należności za dany, bieżący miesiąc, a nie przyszłych świadczeń. Koresponduje to z faktem, że ani pozwana, ani jej pracownicy nie prowadzili żadnej ewidencji pobranych zaliczek, nie potrafili wskazać na poczet wynagrodzenia za jaki okres przypadła konkretna kwota i nie dokonywali żadnych rozliczeń z tytułu rzekomo pobranych zaliczek. W przypadku pracowników takie niedbalstwo byłoby zrozumiałe (gdyż nie mają oni obowiązku prowadzić rozliczeń płacowych), natomiast w przypadku pozwanej jest zupełnie nielogiczne, aby nie zadbała ona o to, aby na bieżąco informować księgową o kwocie wypłaconych zaliczek i aby na bieżąco rozliczać zaliczkowo wypłacane świadczenia. Pozwana nawet w toku procesu nie była w stanie jednoznacznie wskazać, na poczet wynagrodzenia za które miesiące wypłacana była konkretna zaliczka i kiedy była ona rozliczana oraz w jaki sposób. Pozwana nie wykazała również, aby informowała pracowników, jaka część wypłacanych im kwot stanowi zaliczkę na poczet wynagrodzenia za kolejne miesiące pracy i o jaką kwotę zostanie pomniejszone wynagrodzenie wypłacane im w następnym miesiącu (czy miesiącach) w związku z wypłaconymi zaliczkami. Takie zachowanie jest racjonalne i zrozumiałe tylko przy założeniu, że „zaliczki” były po prostu wynagrodzeniem za dany miesiąc, wypłacanym przed jego zakończeniem, i nie miały być w przyszłości w żaden sposób rozliczane czy też zaliczane na poczet wynagrodzenia za dalsze miesiące.

W tej sytuacji zdaniem Sądu nie znajdują potwierdzenia w materiale dowodowym twierdzenia pozwanej o wypłaceniu w całości powodowi wynagrodzenia za sierpień i wrzesień 2012 r. Powód nie podpisał list płac za te miesiące i nie otrzymał po 3.08.2012 r. od pozwanej żadnej kwoty za wykonaną pracę. W dniu 20.06.2012 r. wypłacono powodowi kwotę 2.500 zł, która wraz z wcześniejszą zaliczką w kwocie 100 zł stanowiła wynagrodzenie za maj 2012 r. oraz częściowo zaliczkowo wypłacone wynagrodzenie za czerwiec 2012 r. Powód wywodził w toku przesłuchania, że w rzeczywistości w maju 2012 r. świadczył na rzecz pozwanej pracę od początku miesiąca (a nie od 16-tego), nie sposób jednak ani potwierdzić, ani wykluczyć prawdziwości tych twierdzeń. Nie sposób też ustalić, czy powód w pierwszej połowie maja wykonywał czynności na rzecz pozwanej na podstawie umowy o pracę, czy na podstawie innego rodzaju umowy, w jakim wymiarze i za jakim uzgodnionym wynagrodzeniem. Nie sposób wreszcie stwierdzić, w

jakiej części kwota 2.500 zł obejmowała należności za maj, a w jakiej za czerwiec 2012 r. Kolejna płatność nastąpiła 27.06.2012 r., była to kwota 650 zł, stanowiąca dalszą część wynagrodzenia za czerwiec 2012 r. Powód podpisał wówczas, jak wynika z jego zeznań, listy płac za maj i czerwiec, potwierdzając w ten sposób, że jego zdaniem w całości zapłacono mu wynagrodzenie za te dwa miesiące. Teza pozwanej, jakoby kwota 650 zł miała być zaliczką na poczet wynagrodzenia za przyszłe miesiące, wypłaconą na prośbę pracownika, nie ma racjonalnego uzasadnienia i jest w znacznej mierze nielogiczna, skoro tydzień wcześniej pracownik otrzymał kwotę 2.500 zł. Niezrozumiałe jest, dlaczego powód miałby żądać już po tygodniu od tej płatności zaliczki na poczet przyszłych wynagrodzeń i dlaczego właściwie pozwana miałaby takie żądanie uwzględniać.

Kolejne płatności nastąpiły w dniach 23.07.2012 r. i 3.08.2012 r., w łącznej kwocie 1.650 zł netto. Stanowiły one w ocenie Sądu płatności na poczet wynagrodzenia zasadniczego za lipiec 2012 r. i częściowo za sierpień 2012 r. Na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego nie sposób ustalić, jakie właściwie składniki wynagrodzenia i w jakiej kwocie za te miesiące miałyby być powodowi wypłacane poza wynagrodzeniem zasadniczym. Ani powód, ani pozwana takich składników nie określili i nie sprecyzowano ich co do kwoty, w związku z czym Sąd nie miał podstaw, aby zaliczać w/w wypłaty na poczet świadczeń innych niż wynagrodzenie zasadnicze. Warto w tym miejscu zauważyć, że powód oczekiwał, że za lipiec 2012 r. otrzyma kwotę wyższą, niż 1.650 zł netto i nie podpisał ani listy płac za lipiec, ani za kolejne miesiące, uznając, że nie został prawidłowo za nie rozliczony, gdyż otrzymał samo wynagrodzenie zasadnicze (ok. 1.100 zł netto), bez dodatkowych składników, które wypłacane były za poprzednie miesiące i których spodziewał się również w lipcu (warto w tym miejscu przypomnieć, że za okres od 16.05.2012 r. do 30.06.2013 r. powód otrzymał łącznie kwotę 3.250 zł netto, co daje średnio ok. 2.100 zł netto za miesiąc). Teza pracodawcy, jakoby wypłaty z 23.07.2012 r. i 3.08.2012 r. obejmowały zaliczki na poczet wynagrodzenia za kolejne miesiące jest wysoce nieprawdopodobna – skoro pracodawca miał już wtedy problemy finansowe (o czym świadczy nieregulowanie zobowiązań publicznoprawnych), to absurdalne byłoby płacenie wynagrodzenia „do przodu”, zwłaszcza że zdaniem pozwanej nie byli to pracownicy świadczący pracę wysokiej jakości. Ponadto, gdyby istotnie wynagrodzenie płacono zaliczkowo ze znacznym wyprzedzeniem (za przyszłe miesiące, a nie za miesiąc bieżący), to z pewnością pracodawca we własnym interesie rozliczałby takie zaliczki i kontrolował, na poczet których miesięcy są one zaliczane. Jak zaś już wcześniej wskazano, pozwana nie była w stanie sprecyzować, na poczet wynagrodzenia za jakie miesiące poszczególne zaliczki były wypłacane.

Sąd nie dał wiary oświadczeniu powoda, że nie otrzymał on od pozwanej kwoty 1.000 zł i nie podpisał przedłożonego do akt sprawy pokwitowania. Żadna ze stron nie zgłosiła wniosku o dokonanie przez biegłego grafologa analizy podpisu złożonego pod pokwitowaniem; w toku rozprawy powód ostatecznie wycofał się z zarzutów odnośnie tej płatności, nie przyznając jednak wprost, że ją otrzymał. Porównanie podpisów powoda pod niekwestionowanymi w sprawie dokumentami nie dało w ocenie Sądu przekonujących podstaw, aby bez odwoływania się do wiedzy specjalistycznej w sposób stanowczy stwierdzić, że podpis na pokwitowaniu z 3.08.2012 r. pochodził od innej osoby niż powód. Między tymi podpisami nie ma na tyle istotnych i widocznych na pierwszy rzut oka różnic, by móc uznać, że podpis powoda został podrobiony. Ciężar dowodu w tym zakresie spoczywał na powodzie.

Mając powyższe na uwadze Sąd uznał, że powyższe kwoty wypłacone 23.07.2012 r. i 3.08.2012 r., tj. 650 zł i 1.000 zł, należy zaliczyć na poczet dochodzonych przez powoda należności z tytułu wynagrodzenia za pracę. Zgodnie z dyspozycją art. 451 k.c. w zw. z art. 300 k.p. dłużnik mający względem tego samego wierzyciela kilka długów tego samego rodzaju może przy spełnieniu świadczenia wskazać, który dług chce zaspokoić. Jednakże to, co przypada na poczet danego długu, wierzyciel może przede wszystkim zaliczyć na związane z tym długiem zaległe należności uboczne oraz na zalegające świadczenia główne. W braku oświadczenia dłużnika lub wierzyciela spełnione świadczenie zalicza się przede wszystkim na poczet długu wymagalnego, a jeżeli jest kilka długów wymagalnych - na poczet najdawniej wymagalnego (§ 3). W związku z tym, że w niniejszej sprawie brak jest oświadczenia woli zarówno pozwanej, jak i powoda co do sposobu zaliczenia dokonanych na rzecz powoda wpłat, Sąd zaliczył przekazane powodowi kwoty na poczet wierzytelności głównych z tytułu wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z pisemnej umowy o pracę.

Spór w sprawie dotyczył wynagrodzeń za lipiec, sierpień i wrzesień 2012 r. Jeśli chodzi o lipiec 2012 r., wynagrodzenie zasadnicze powoda wynosiło 1.500 zł brutto, tzn. 1.111,86 zł netto. W umowie wskazano, że wynagrodzenie płatne

miało być najdalej 20-tego dnia miesiąca następującego po miesiącu którego wynagrodzenie dotyczy, z dołu. Taki zapis umowy o pracę, jako sprzeczny z przepisami prawa pracy, nie wiąże stron i jest nieważny. Zgodnie bowiem z art. 85 § 2 k.p. wynagrodzenie za pracę płatne raz w miesiącu wypłaca się z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego. W związku z tym wynagrodzenie za lipiec 2012 r. winno być wypłacone nie później niż do 10.08.2012 r., nie zaś do 20.07.2012 r., jak wywodził to w pozwie pracownik. Zważywszy, że do 10.08.2012 r. powodowi wypłacono łącznie 1.650 zł netto na poczet wynagrodzenia za lipiec i sierpień 2012 r. Sąd uznał, że w zakresie należności z tytułu wynagrodzenia zasadniczego (a tego świadczenia dotyczy, jak wynika z pozwu, żądanie powoda) pracodawca w całości wywiązał się ze swoich obowiązków w ustawowym terminie. Tytułem wynagrodzenia zasadniczego za lipiec 2012 r. powodowi nie przysługują w związku z tym żadne kwoty – ani jako należność główna, ani jako odsetki.

Z kolei jeśli chodzi o sierpień 2012 r., powodowi przysługiwało również wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1.500 zł brutto (1.111,86 zł netto). Co prawda, pozwana w liście płac za sierpień (k.29) naliczyła powodowi z tego tytułu kwotę 1.403,22 zł (jak można przypuszczać, w związku z nieobecnością powoda w pracy), ale w toku procesu w żaden sposób nie wykazała, że zachodziły jakiegokolwiek podstawy do obniżenia wynagrodzenia za ten miesiąc. W liście obecności za sierpień wskazano, że powód w sierpniu przepracował 24 dni, pracując po 6 dni w tygodniu (tylko niedziele i 15.08.2012 r. były dniami wolnymi); w rubryce za 30.08.2012 r. i 31.08.2012 r. wpisano (...), tj. jak można się domyślać „urlop bezpłatny” (koresponduje to z treścią świadectwa pracy, gdzie dni te wskazano jako okresy nieskładkowe). W aktach osobowych powoda nie ma jednak wzmianki o tym, aby udzielono mu w tych dniach urlopu bezpłatnego i absolutnie niezrozumiałe jest, z jakich właściwie przyczyn miałby być powodowi taki urlop udzielany, skoro w sierpniu przepracował znacznie więcej dni, niżby to wynikało z jego umowy o pracę – i w związku z zastosowaniem jednomiesięcznego okresu rozliczeniowego pracodawca powinien albo wypłacić powodowi należność z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych (czego nie uczynił), albo udzielić mu dni wolnych od pracy. Obniżenie wynagrodzenia powoda w tej sytuacji stanowiłoby rażące naruszenie przepisów prawa pracy. W okolicznościach sprawy treść listy płac za sierpień jest wobec tego zupełnie niezrozumiała i niesprawiedliwiona. Na poczet wynagrodzenia za sierpień 2012 r. Sąd zaliczył kwotę 638,14 zł netto (pozostała pod odjęciu od kwoty „zaliczek” z 23.07.2012 r. i 3.08.2012 r. kwoty 1.111,86 zł netto wynagrodzenia za lipiec 2012 r.), odpowiadającą kwocie 860,91 zł brutto. Do wypłaty pozostało 473,72 zł netto (a więc 639,09 zł brutto). Z tego względu z tytułu wynagrodzenia za sierpień 2012 r. Sąd zasądził na rzecz powoda od pozwanej kwotę 639,09 zł wraz z odsetkami ustawowymi, które przysługiwały powodowi od 11.09.2012 r. (wynagrodzenie za sierpień 2012 r. powinno być wypłacone nie później niż do 10.09.2012 r., zgodnie z przytoczonym art. 85 § 2 k.p.).

Wynagrodzenie zasadnicze za wrzesień 2012 r. przysługiwało powodowi w kwocie 1.500 zł brutto (1.111,86 zł netto) i powinno być wypłacone w całości do 10.10.2012 r. Podobnie jak w przypadku listy płac za sierpień, lista płac za wrzesień z niewyjaśnionych przyczyn podaje niższą kwotę wynagrodzenia (1.450 zł brutto). Jak wynika z listy płac (zawierające wzmiankę (...)) i świadectwa pracy (wskazującego 19.09.2012 r. jako okres nieskładkowy), wynagrodzenie powoda prawdopodobnie miało być obniżone z uwagi na niesprawiedliwioną nieobecność w pracy. Pozwana faktu takiego nie wykazała. Lista obecności za wrzesień 2012 r. (przedłożona, co warto zaznaczyć, w postaci słabo czytelnej kopii) nie zawiera w ogóle podpisów powoda, wszystkie adnotacje były w niej naniesione przez inną, nieustaloną osobę; dotyczy to wszystkich pracowników w niej ujętych. W przypadku powoda lista obecności zawiera wpisy „przepr” i (...) (w dniu 19.09.2012 r.). W aktach osobowych brak jest jednak dokumentów potwierdzających, że powodowi udzielono na jego wniosek urlopu bezpłatnego. Brak podpisów na liście obecności i brak danych o tym, kto tę listę prowadził i w jaki sposób, a także brak dowodów na to, że w dniu 19.09.2012 r. powód w niesprawiedliwiony sposób nie stawiał się do pracy (bądź też że udzielono mu w tym dniu urlopu bezpłatnego) wyklucza przyjęcie przez Sąd, że zapisy zawarte w liście obecności są wiarygodne i miarodajne i mogą przemawiać za obniżeniem wynagrodzenia powoda. Ostatecznie zatem zdaniem Sądu powodowi za wrzesień 2012 r. przysługiwało wynagrodzenie w kwocie 1.500 zł, a nie 1.450 zł brutto. Pozwana nie przedstawiła dowodu wypłacenia powodowi jakichkolwiek kwot we wrześniu lub październiku, wobec czego zdaniem Sądu rację ma powód, podnosząc, że nie wypłacono mu wynagrodzenia zasadniczego za wrzesień 2012 r. Przysługiwała mu z tego tytułu kwota 1.500 zł tytułem należności głównej i odsetki od 11.10.2012 r.

Mając powyższe na uwadze Sąd orzekł jak w punkcie I wyroku, zasądzając na rzecz powoda kwotę 2.139,09 zł z odsetkami ustawowymi. W pozostałym zakresie Sąd oddalił powództwo o zapłatę wynagrodzenia zasadniczego (punkt III wyroku), uznając, że wynagrodzenie za lipiec 2012 r. i częściowo za sierpień 2012 r. zostało wypłacone w dniach 23.07.2012 r. i 3.08.2012 r. (w łącznej kwocie 1.650 zł netto).

Drugie z żądań pozwu dotyczyło zapłaty odszkodowania w kwocie 750 zł. 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 § 1<sup>1</sup> k.p.). Wskazana podstawa rozwiązania stosunku pracy dotyczy możliwości natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę przez pracownika z powodu szczególnie ciężkich uchybień pracodawcy wobec ciężących na nim powinności. Ustawodawca nie wskazał w art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p., co należy do kategorii „ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy względem pracownika”, lecz zastosował zwrot analogiczny do sformułowania zawartego w art. 52 k.p. W wyroku z 10.11.2010 r. (I PK 83/10, LEX nr 737372), Sąd Najwyższy wskazał, iż określenie „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków” w art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. oznacza naruszenie przez pracodawcę (osobę, za którą pracodawca ponosi odpowiedzialność) z winy umyślnej lub skutek rażącego niedbalstwa obowiązków wobec pracownika, stwarzające realne zagrożenie istotnych interesów pracownika lub powodujące uszczerbek w tej sferze. Taka wykładnia ma także uzasadnienie w celu art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p., którym jest umożliwienie pracownikowi natychmiastowego rozwiązania stosunku pracy w sytuacjach, w których jest to usprawiedliwione rzeczywistym i poważnym naruszeniem lub zagrożeniem naruszenia jego istotnych interesów. Jak słusznie wskazał Sąd Najwyższy w orzeczeniu z 4.04.2000 r. (I PKN 516/99, OSNP 2001/16/516), co do zasady pracodawca, który nie wypłaca pracownikowi w terminie w całości wynagrodzenia, ciężko narusza swój podstawowy obowiązek z winy umyślnej, choćby z przyczyn niezawinionych nie uzyskał środków finansowych na wynagrodzenia. Obowiązkiem pracodawcy bowiem jest terminowe wypłacanie wynagrodzenia, a nie uzyskiwanie na to wynagrodzenie środków finansowych. Z punktu widzenia zatem tego obowiązku trzeba rozpatrywać winę pracodawcy, ponieważ jest całkowicie obojętne, skąd pracodawca czerpie środki na wynagrodzenia. To pracodawca, nie zaś pracownik powinien ponosić ryzyko związane z prowadzeniem działalności gospodarczej przez pracodawcę, w szczególności zaś ryzyko wynikające z braku płynności finansowej pracodawcy. Dodatkowo godzi się przypomnieć, że wierzytelności z tytułu wynagrodzenia za pracę winny być przez pracodawcę traktowane priorytetowo; ich szczególną rolę podkreślił ustawodawca m.in. w przepisach egzekucyjnych, przyznając ich szczególnie wysoką kategorię zaspokojenia.

W niniejszej sprawie, jak wynika z wcześniejszych rozważań, pracodawca od sierpnia 2012 r. zaprzestał wypłaty wynagrodzenia. Co prawda, według stanu na 4.10.2012 r. (tj. na chwilę rozwiązania stosunku pracy) zaległość – jeśli chodzi o wynagrodzenie zasadnicze – dotyczyła tylko części wynagrodzenia za sierpień 2012 r., gdyż wynagrodzenie za wrzesień nie było jeszcze wymagalne (pracodawca mógł je wypłacić do 10.10.2012 r.), niemniej jednak w okolicznościach sprawy nawet tego rodzaju zaległość usprawiedliwiała rozwiązanie stosunku pracy. Przede wszystkim wskazać należy, że pracodawca odmówił wypłaty wynagrodzenia (i konsekwentnie czynił to w postępowaniu sądowym), i to nie tylko w przypadku powoda, lecz także w odniesieniu do szeregu innych pracowników. Po drugie, jak pośrednio wynika z argumentacji pozwanej i jej męża P. A., bezpośrednio przed rozwiązaniem przez powoda stosunku pracy pracownicy dowiedzieli się od pracodawcy, że nie tylko nie dostaną wynagrodzenia, lecz również że pracodawca zamierza ich obciążyć finansowo w związku z nałożonymi na niego przez firmę (...) karami umownymi. Po trzecie, jak już wskazano wyżej, zatrudniając powoda pracodawca dał mu do zrozumienia, że poza wynagrodzeniem zasadniczym będzie otrzymywał dodatkowe składniki wynagrodzenia, które łącznie podniosą kwotę jego faktycznych miesięcznych dochodów do poziomu ok. 3.000 zł brutto. Początkowo istotnie powód otrzymywał wynagrodzenie w takiej wysokości, jednak już od lipca pracodawca zaprzestał płatności w wyższych kwotach, co więcej – w listach

plac zaczął bezzasadnie zaniżać wynagrodzenia zasadnicze powoda poniżej poziomu wynagrodzenia minimalnego. Po czwarte wreszcie, wynagrodzenie za pracę stanowi z reguły główne źródło utrzymania pracownika; nie można oczekiwać, aby pracownik – zwłaszcza zatrudniony w oparciu o umowę przewidującą wynagrodzenie zasadnicze na najniższym poziomie dopuszczanym przepisami – oczekiwał, aż zaległości pracodawcy osiągną poziom kilku pełnych wynagrodzeń. Im niższe wynagrodzenie, tym bardziej drastyczne są dla pracownika skutki wstrzymania wypłaty choćby jego części. W sytuacji gdy pracownik otrzymuje tylko częściową wypłatę wynagrodzenia, która jest niższa od wynagrodzenia zasadniczego i w istocie nie odpowiada nawet minimum koniecznemu do pokrycia podstawowych kosztów utrzymania, trudno wymagać od pracownika, by czekał aż powstaną kolejne zaległości, aby rozwiązać stosunek pracy. Zaznaczyć wypada, że w przypadku powoda opóźnienie w wypłacie pozostałej części wynagrodzenia za sierpień osiągnęło w chwili rozwiązywania stosunku pracy prawie miesiąc, zaś pozwana dała do zrozumienia, że nie zamierza wypłacić również pensji za kolejny przepracowany przez powoda miesiąc.

Mając na uwadze powyższe rozważania Sąd uznał, że niewypłacanie w całości przez pozwaną wynagrodzenia stanowiło uzasadnioną przesłankę do rozwiązania przez powoda stosunku pracy z uwagi na dopuszczenie się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. Powodowi przysługiwało więc odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W związku z tym, iż powód zatrudniony był u pozwanej na czas nie określony i pracował przez okres 5 miesięcy, zgodnie z art. 36 § 1 k.p. okres wypowiedzenia wynosił w jego przypadku 2 tygodnie. Mając na uwadze okoliczność, że w umowie o pracę wysokość wynagrodzenia powoda oznaczona została na kwotę 1.500 zł brutto, żądanie zapłaty odszkodowania w wysokości 750 zł było więc uzasadnione w całości. Jeśli chodzi o odsetki od powyższej kwoty, ani przepisy kodeksu pracy, ani przepisy prawa cywilnego nie wskazują, kiedy staje się wymagalne odszkodowanie przewidziane art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. – w szczególności nie wynika z nich, że roszczenie o zapłatę odszkodowania staje się wymagalne w chwili rozwiązania umowy o pracę (a od tej daty powód żądał odsetek). Wobec tego roszczenie o zapłatę tej kwoty staje się wymagalne na zasadach ogólnych prawa cywilnego (art. 455 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) niezwłocznie po wezwaniu do zapłaty. Wezwanie do zapłaty odszkodowania w kwocie 750 zł (tj. pismo z 12.11.2012 r.) zostało wysłane 14.11.2012 r. (k.14), a zatem mogło być doręczone pozwanej najwcześniej 15.11.2012 r. Sąd przyjął, że pozwana powinna wypłacić powodowi odszkodowanie niezwłocznie; zwyczajowo przyjęty dla tego typu należności termin zapłaty to nie więcej niż 2 tygodnie, wobec czego zdaniem Sądu pozwana powinna wywiązać się ze swych zobowiązań wobec powoda nie później niż do 29.11.2012 r. W tej sytuacji odsetki od odszkodowania zostały zasądzone od 30.11.2012 r. Z tych względów Sąd orzekł jak w punkcie II wyroku, oddalając dalej idące powództwo w zakresie odsetek (punkt III wyroku).

Sąd uznał za bezzasadny podniesiony przez pozwaną zarzut bezskuteczności rozwiązania przez powoda umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz za chybione uznał jej twierdzenia, że do rozwiązania stosunku pracy doszło wskutek jej własnego oświadczenia z 25.10.2012 r., złożonego na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (k.23). Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika stanowi jednostronną czynność prawną, która powoduje skutek w postaci natychmiastowego ustania stosunku pracy z chwilą, z którą oświadczenie pracownika doszło do drugiej strony w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Do skuteczności tego oświadczenia nie jest konieczne, aby rozwiązanie stosunku pracy przez pracownika było uzasadnione; jeśli nie zachodzą przesłanki rozwiązania stosunku pracy w tym trybie, pracodawca może co najwyżej domagać się naprawienia szkody wyrządzonej przez pracownika wskutek rozwiązania umowy bez wypowiedzenia. W związku z tym na skutek złożonego przez powoda oświadczenia pomiędzy stronami ustał stosunek pracy (najpóźniej z dniem 10.10.2012 r.), a więc późniejsze pisma wzywające powoda do podjęcia pracy oraz rozwiązanie przez pozwaną stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika były bezprzedmiotowe i nie mogły wywołać żadnych skutków prawnych. W przypadku uznana, że rozwiązanie stosunku pracy przez powoda było nieuzasadnione, pozwana mogła na podstawie art. 61<sup>1</sup> k.p. wystąpić o odszkodowanie, nie mogła natomiast dokonać rozwiązania przedmiotowej umowy.

Rozstrzygnięcie w przedmiocie rygoru natychmiastowej wysokości (punkt IV wyroku) znajduje oparcie w art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c., zgodnie z którym zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej

pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika. W rozpoznawanej sprawie wysokość wynagrodzenia powoda wynikała z umowy o pracę.

O kosztach procesu (punkt V wyroku) Sąd orzekł na podstawie art. 100 k.p.c. znosząc je wzajemnie między stronami. Strony poniosły koszty procesu na porównywalnym poziomie (były to koszty zastępstwa procesowego), zaś powód wygrał sprawę jedynie w 55%, domagał się bowiem zapłaty 5.250 zł, wygrał zaś co do 2.889,06 zł. W ocenie Sądu skoro w praktyce strony w takim samym stopniu spór wygrał, co przegrały, nie ma podstaw, aby obciążać którąkolwiek z nich obowiązek zwrócenia przeciwnikowi poniesionych przez niego kosztów.

O nieuiszczonych kosztach sądowych (punkt VI i VII wyroku) Sąd orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 u.k.s.c., obciążając pozwaną obowiązkiem uiszczenia części opłaty sądowej od pozwu, od której powód był zwolniony z mocy ustawy (stosunkowo do tego, w jakim stopniu roszczenie zostało uwzględnione), tj. kwoty 137,50 zł (= 250 zł x 55%) oraz obciążył ją obowiązkiem uiszczenia części wydatków poniesionych tymczasowo przez Skarb Państwa z tytułu kosztów stawienia świadka B. C., w kwocie 44,69 zł (= 81,26 zł x 55%). Łącznie z tego tytułu Sąd na mocy art. 113 u.k.s.c. zasądził od pozwanej kwotę 182,19 zł, w pozostałym zakresie kosztami sądowymi obciążając Skarb Państwa.