

Sygn. akt V P 547/12

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 stycznia 2016 roku

Sąd Rejonowy / Okręgowy w R. Wydział V

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Sonia Lasota-Zawisza

Sędziowie

Ławnicy: G. K., U. L.

Protokolant: Tomasz Kałuża-Herok

przy udziale ./.

po rozpoznaniu w dniu 13 stycznia 2016 roku w Rybniku

sprawy z powództwa B. Z.

przeciwko M. R. (1) i M. R. (2) wspólnikom spółki cywilnej Hurtownia (...) s.c M. R. (1), M. R. (2) w R.

o sprostowanie świadectwa pracy, o wynagrodzenie, o wynagrodzenie za urlop, wynagrodzenie za czas choroby, o odszkodowania

1. oddała powództwo;
2. zasądza od powódki na rzecz pozwanych solidarnie kwotę 930 zł (dziewięćset trzydzieści złotych) tytułem zwrotu kosztów postępowania.

Sygn. akt V P 547/12

UZASADNIENIE

Powódka B. Z. wniosła przeciwko pozwany M. R. (1) i M. R. (2) wspólnikom spółki cywilnej Hurtownia (...) s.c. (...), M. R. (2) w R. pozew o:

1) zasądzenie od pozwanych solidarnie kwoty 13.386 zł tytułem wynagrodzenia za pracę, na którą składają się kwoty:

- 1386 zł tytułem wynagrodzenia za grudzień 2011 roku,
- 1500 zł tytułem wynagrodzenia za styczeń 2012 roku,
- 1500 zł tytułem wynagrodzenia za luty 2012 roku,
- 1500 zł tytułem wynagrodzenia za marzec 2012 roku,
- 1500 zł tytułem wynagrodzenia za kwiecień 2012 roku,

- 1500 zł tytułem wynagrodzenia za maj 2012 roku,
- 1500 zł tytułem wynagrodzenia za czerwiec 2012 roku,
- 1500 zł tytułem wynagrodzenia za lipiec 2012 roku,
- 1500 zł tytułem wynagrodzenia za sierpień 2012 roku;

2) zasądzenie od pozwanych solidarnie kwoty 1670,08 zł tytułem wynagrodzenia za czas choroby od 11 do 24 czerwca 2012 roku;

3) zasądzenie od pozwanych solidarnie kwoty 1107,66 zł tytułem wynagrodzenia za czas urlopu od 3 do 17 sierpnia 2012 roku;

4) zasądzenie od pozwanych solidarnie ustawowych odsetek od niewypłaconego wynagrodzenia, wynagrodzenia chorobowego i wynagrodzenia urlopowego liczonymi każdorazowo od pierwszego dnia następnego miesiąca;

5) zasądzenie od pozwanych solidarnie kwoty 1766,63 zł tytułem odszkodowania w związku z rozwiązaniem przez powódkę umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków przez pracodawcę;

6) zasądzenie od pozwanych solidarnie kwoty 7000 zł jako odszkodowania tytułem zaniżonej wypłaty zasiłku macierzyńskiego, na które składają się kwoty:

- 1000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 15 października 2012 roku,
- 1500 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 29 listopada 2012 roku,
- 1500 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 27 grudnia 2012 roku,
- 1500 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 24 stycznia 2012 roku,
- 1500 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 24 lutego 2012 roku;

7) sprostowanie świadectwa pracy poprzez wskazanie, iż pozwani wypłacili powódce wynagrodzenie za czas choroby w wymiarze 5 dni;

8) zasądzenie od pozwanych solidarnie kosztów procesu.

W uzasadnieniu powódka wskazała, iż była zatrudniona u pozwanych na stanowisku sales menagera za wynagrodzeniem 1500 zł brutto wraz z prowizją w wysokości 5% obrotu miesięcznego brutto. Pozwani wypłacali powódce jedynie kwoty prowizji bez należnego wynagrodzenia zasadniczego, wobec czego w dniu 10 października 2012 roku powódka rozwiązała umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków przez pracodawcę. Pozwani nie wypłacili powódce także wynagrodzenia za czas choroby oraz urlopu. Mieli również nie odprowadzać składek ZUS od niewypłaconego wynagrodzenia, co doprowadziło do wypłaty na rzecz powódki zasiłku macierzyńskiego w zaniżonej wysokości. (vide k.2-7, 26, 223-223 verte, 259, 261 verte, 297 verte)

W odpowiedzi na pozew pozwani M. R. (1) i M. R. (2) wspólnicy spółki cywilnej Hurtownia (...) s.c. (...), M. R. (2) w R. wnieśli o oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powódki zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Uzasadniając odpowiedź pozwani zaprzeczyli, iż nie wypłacali powódce należnego wynagrodzenia. Pozwani podali, iż dokonali na rzecz powódki wypłaty wszystkich należności, co potwierdza także przeprowadzona kontrola PIP. (vide k.66-68, 223 verte, 297 verte)

Sąd ustalił, co następuje:

Z dniem 1 grudnia 2011 roku powódka B. Z. została zatrudniona u pozwanych M. R. (1) i M. R. (2) wspólników spółki cywilnej Hurtownia (...) s.c. (...), M. R. (2) w R. na stanowisku sales managera, początkowo na okres próbny do 31 grudnia 2011 roku, a następnie na czas określony kolejno do 31 marca 2012 roku oraz 31 marca 2014 roku. W umowach strony ustaliły wynagrodzenie zasadnicze powódki początkowo w kwocie (...), a następnie od 1 stycznia 2012 roku w kwocie 1500 zł brutto.

Dowód: umowy o pracę z 1, 30 grudnia 2011 roku oraz 22 marca 2012 roku k.8, 140, 144, 154

Zgodnie z informacją o warunkach zatrudnienia wynagrodzenie powódki miało być płatne w gotówce do ostatniego dnia miesiąca.

Dowód: informacja warunkach zatrudnienia k.9-10, 138-139, 142-143, 151-152

Pismem z dnia 10 października 2012 roku powódka rozwiązała z pozwanymi umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pozwanych podstawowych obowiązków pracodawcy poprzez niewypłacenie wynagrodzenia za pracę, wynagrodzenia chorobowego za okres m.in. od 11 do 24 czerwca 2012 roku, a także wynagrodzenia za urlop m.in. od 3 do 17 sierpnia 2012 roku.

Dowód: rozwiązanie umowy o pracę k.16, 157

Pozwani zaprzeczyli, iż nie uregulowali na rzecz powódki należnego jej wynagrodzenia, jednakże wobec rozwiązania umowy, w dniu 16 października 2012 roku wystawili powódce świadectwo pracy, w którego pkt 4 ppkt d wskazano, iż powódka otrzymała wynagrodzenie przewidziane w art. 92 k.p. za okres 19 dni.

Dowód: pismo pełnomocnika pozwanych z dnia 17 października 2012 roku k.18; świadectwo pracy k.17, 157

Pismami z dnia 21 października 2012 roku powódka zwracała się do pozwanych o sprostowanie świadectwa pracy w jego pkt 4 ppkt d poprzez zaznaczenie, iż otrzymała wynagrodzenie za okres 5 dni. Jednocześnie, powódka wskazywała, iż nigdy nie otrzymywała minimalnego wynagrodzenia zasadniczego ustalonego w umowie, a jedynie ustaloną ustnie prowizję w wysokości 5% miesięcznego obrotu brutto. Pozwani odmówili sprostowania świadectwa pracy.

Dowód: pisma powódki z dnia 21 października 2012 roku k.24-25, 28; pismo pełnomocnika pozwanych k.19-20

Zgodnie z zaświadczeniami o wysokości zarobków sporządzonymi przez pozwanych dnia 22 marca 2012 roku oraz 23 kwietnia 2012 roku, średnia wysokość zarobków powódki z ostatnich 3 miesięcy wynosiła odpowiednio 1462 zł oraz 1500 zł brutto. W zaświadczeniu płatnika składek pozwani wskazali, iż stałe miesięczne wynagrodzenie zasadnicze powódki i inne składniki stałe określone w umowie o pracę wynosiły: 1386 zł w grudniu 2011 roku oraz 1500 zł w okresie od stycznia do sierpnia 2012 roku.

Dowód: zaświadczenia k.48-49; zaświadczenie płatnika składek k.50-51

W okresie od 11 do 24 czerwca 2012 roku powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim. W okresie od 3 do 17 sierpnia 2012 roku powódka przebywała na urlopie wypoczynkowym.

Dowód: ewidencja czasu pracy k.83-84; listy obecności k.85-102; karty urlopowe k.159;

Przeprowadzona kontrola Państwowej Inspekcji Pracy nie wykazała dokumentów stwierdzających ustalenie składnika wynagrodzenia powódki w postaci 5% prowizji od sprzedaży. Jednakże, listy płac powódki obejmowały następujące składniki: wynagrodzenie zasadnicze (w wysokości 1386 zł w grudniu 2011 roku oraz 1500 zł od stycznia do sierpnia 2012 roku) oraz premię (w zmiennej kwocie), a za czerwiec 2012 roku także wynagrodzenie chorobowe. Zgodnie z listami płac pozwana ustaliła wynagrodzenie (w tym premię) powódki:

- za grudzień 2011 roku w kwocie 2481 zł brutto, tj. 1800 zł netto,
- za styczeń 2012 roku w kwocie 2481 zł brutto, tj. 1800 zł netto,
- za luty 2012 roku w kwocie 3296 zł brutto, tj. 2368 zł netto,
- za marzec 2012 roku w kwocie 2912 zł brutto, tj. 2100 zł netto,
- za kwiecień 2012 roku w kwocie 3075 zł brutto, tj. 2213,66 zł netto,
- za maj 2012 roku w kwocie 2524 zł brutto, tj. 1800 zł netto,
- za czerwiec 2012 roku w kwocie 2338,34 zł brutto, w tym 1438 zł wynagrodzenia za pracę oraz 900,34 zł wynagrodzenia chorobowego, tj. 1800 zł netto,
- za lipiec 2012 roku w kwocie 2481 zł brutto, tj. 1800 zł netto,
- za sierpień 2012 roku w kwocie 2051 zł brutto, tj. 1500 zł netto.

Dowód: protokół z kontroli PIP wraz z załącznikami k.71-81; listy płac k.160-179; PIT 11 k.22-22 verte

Pozwani opłacali w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych składki na ubezpieczenie powódki od kwot wskazanych na listach płac, tj. od podstawy wymiaru składki wynoszącej:

- 2481 zł za grudzień 2011 roku,
- 2481 zł za styczeń 2012 roku,
- 3296 zł za luty 2012 roku,
- 2912 zł za marzec 2012 roku,
- 3075 zł za kwiecień 2012 roku,
- 2524 zł za maj 2012 roku,
- 1438 zł za czerwiec 2012 roku,
- 2481 zł za lipiec 2012 roku,
- 2051 zł za sierpień 2012 roku.

Dowód: raporty miesięczne do ZUS k.182-213

Powódka otrzymała od pozwanych wynagrodzenia w następujących wysokościach co pokwitowała:

- w kwocie 1800 zł za grudzień 2011 roku,
- w kwocie 1800 zł za styczeń 2012 roku,
- w kwocie 2368 zł za luty 2012 roku,
- w kwocie 2100 zł za marzec 2012 roku,
- w kwocie 2213,66 zł za kwiecień 2012 roku,
- w kwocie 1800 zł za maj 2012 roku,

- w kwocie 1800 zł za czerwiec 2012 roku,
- w kwocie 1800 zł za lipiec 2012 roku,
- w kwocie 1500 zł za sierpień 2012 roku, w tym także wynagrodzenia urlopowego.

Dowód: zeszyt zawierający potwierdzenia odbioru wynagrodzenia k.82; przesłuchanie stron – powódki B. Z. k.313-314; przesłuchanie stron – pozwanego M. R. (1) k.314-315

W dniu 17 października 2012 roku pozwani wypłacili powódce ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w kwocie 1054,03 zł netto.

Dowód: wyliczenie k.103; lista płac k.104-105; potwierdzenie przelewu k.106

W swojej praktyce pozwani ustalali indywidualnie warunki płacy każdego zatrudnionego przez siebie handlowca oraz przedstawiciela handlowego. Niektórzy z nich mieli ustaloną jedynie premię od sprzedaży, niektórzy stałą kwotę wskazaną w umowie o pracę, a część zarówno wynagrodzenie zasadnicze równe wynagrodzeniu minimalnemu wraz z jego uzupełnieniem do określonej kwoty poprzez wypłatę premii. Jednakże, końcowa wysokość wszystkich składników wynagrodzenia mieściła się w maksymalnych granicach 5% wartości sprzedaży danego pracownika. Strony ustaliły, iż wynagrodzenie powódki będzie obejmować zarówno wynagrodzenie zasadnicze, jak i premię, przy czym łączna wysokość wszystkich składników wynagrodzenia miała nie przekraczać 5% wartości obrotu powódki.

Dowód: zeznania świadka I. N. (poprzednio A.) k.261 verte-262, 312 verte-313; zeznania świadka I. J. k.262-262 verte; zeznania świadka M. B. (1) k.262 verte-263; zeznania świadka K. P. k.263 verte; zeznania świadka S. S. k.298-299 verte; przesłuchanie stron – pozwanego M. R. (1) k.314-315

W trakcie pracy u pozwanych powódka popadła w konflikt z innymi pracownikami, wobec czego M. W. odeszła z pracy, a S. S. zmieniła stanowisko pracy. Odchodząc z pracy u pozwanych powódka zabrała całą bazę klientów, którą wykorzystywała w prowadzonej działalności gospodarczej. Od września 2012 roku do listopada 2013 roku powódka współpracowała z B. C. prowadzącą hurtownię kosmetyczną. W obecności B. C. powódka niepochlebnie wypowiadała się o swoich poprzednich pracodawcach, w tym także o pozwanych, wskazując iż pozostaje z nimi w sporach. Współpraca powódki i B. C. zakończyła się, jednakże powódka nie rozliczyła się z pobranego towaru.

Dowód: zeznania świadka K. P. k.263 verte; zeznania świadka S. S. k.298-299 verte; zeznania świadka B. C. k.299 verte-300, 313

Powyższy stan faktyczny został ustalony na podstawie zgromadzonych i powołanych wyżej dowodów z dokumentów, dowód z opinii biegłego z zakresu księgowości wynagrodzeń i płac oraz w oparciu o dowód z zeznań świadków oraz przesłuchania stron ograniczony do przesłuchania powódki i pozwanego M. R. (1).

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka I. N. (poprzednio A.), w zakresie, w jakim podała, iż powódka nie otrzymywała w ogóle wynagrodzenia. Wiedzę o tych okolicznościach świadek posiada jedynie od powódki, a przedłożone w toku postępowania dokumenty płacowe wskazują, iż wynagrodzenie było w rzeczywistości wypłacane powódce. Odnośnie zeznań powódki Sąd dał im wiarę jedynie w zakresie w jakim korelowały z pozostałym materiałem dowodowym zebrany w sprawie.

Co więcej sama powódka zeznała, że część wynagrodzenia otrzymała. Podstawą ustalenia stanu faktycznego sprawy nie stały się ostatecznie: złożona korespondencja mailowa (vide k.13-15, 21) i rozliczenie (vide k.46). Korespondencja mailowa była kierowana jedynie do biura rachunkowego, a nie bezpośrednio do pozwanych i tym samym nie stwierdza ich jakiegokolwiek stanowiska w sprawie roszczeń powódki. Natomiast z treści rozliczenia nie sposób wywnioskować czego dokładnie, a nawet jakiego okresu dotyczy.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Powódka dochodziła od pozwanych zapłaty wynagrodzenia za pracę, wynagrodzenia za czas choroby i urlopu, odszkodowania w związku z rozwiązaniem przez powódkę umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków przez pracodawcę, odszkodowania tytułem zaniżonej wypłaty zasiłku macierzyńskiego, a także sprostowania świadectwa pracy. Swoje roszczenia powódka oparła na wspólnych okolicznościach, tj. niewypłaceniu przez pozwanych kwoty wynagrodzenia zasadniczego określonego w umowie, a jedynie prowizji ustalonej ustnie pomiędzy stronami. Pozwani kwestionowali okoliczności podnoszone przez powódkę wskazując, iż dokonali wypłaty całości należnego wynagrodzenia.

Zgodnie 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.

Przepis art. 92 § 1 k.p. stanowi, iż za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek: 1) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną – trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego – pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia, chyba że obowiązujące u danego pracodawcy przepisy prawa pracy przewidują wyższe wynagrodzenie z tego tytułu. Zgodnie z § 2 wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy.

Art. 172 k.p. stanowi, iż za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował. Zmienne składniki wynagrodzenia mogą być obliczane na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z okresu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu; w przypadkach znacznego wahania wysokości wynagrodzenia okres ten może być przedłużony do 12 miesięcy.

Termin wypłaty wynagrodzenia określony został w art. 85 k.p., zgodnie z którym wypłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie (§ 1). 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 (§ 2). Jeżeli ustalony dzień wypłaty wynagrodzenia za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym (§ 3).

Zaznaczyć przy tym należy, iż strony ustaliły korzystniejszy dla powódki termin wypłaty wynagrodzenia. Zgodnie z informacją o warunkach zatrudnienia wynagrodzenie miało być płatne do ostatniego dnia miesiąca.

Uprawnienie pracownika do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia uregulowane zostało w przepisie art. 55 k.p. Zgodnie z jego § 1¹ pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, 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. Na podstawie § 2 oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Przepis art. 52 § 2 stosuje się odpowiednio. Rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn określonych w § 1 i 1¹ pociąga za sobą skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem umowy przez pracodawcę za wypowiedzeniem (§ 3).

Zgodnie z art. 52 § 2 k.p. rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Art. 36 § 1 k.p. stanowi, iż okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi: 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy (pkt 1); 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy (pkt 2); 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata (pkt 3).

Jak wskazuje Sąd Najwyższy, z art. 55 § 1¹ k.p. wynika, że w celu oceny zasadności rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia, w pierwszej kolejności należy rozstrzygnąć, czy pracodawca naruszył podstawowy obowiązek (obowiązki) wobec pracownika, dopiero pozytywna odpowiedź na to pytanie aktualizuje konieczność rozważenia, czy naruszenie to miało charakter ciężki (zob. wyr. Sądu Najwyższego z dnia 27 lipca 2012 r., I PK 53/12, LEX nr 1350592). Chociaż nieterminowe wypłacanie nawet jednego składnika wynagrodzenia lub innych należności ze stosunku pracy (np. należności z tytułu podróży służbowych) może uzasadniać zastosowanie trybu rozwiązania stosunku pracy o którym mowa w art. 55 § 1¹ k.p., jednak ciężkość naruszenia powinna być oceniana z uwzględnieniem okoliczności sprawy, np. z jednej strony, gdy w grę wchodzi powtarzalność i uporczywość zachowania pracodawcy, z drugiej zaś – gdy dany składnik wynagrodzenia jest sporny, a pracodawca uważa, w oparciu o usprawiedliwione argumenty, roszczenie pracownika za nieuzasadnione. Nie należy jednakowo traktować pracodawcy, który w ogóle nie wypłaca wynagrodzenia oraz pracodawcy, który wypłaca je częściowo. W obu wypadkach jest to naruszenie przez pracodawcę podstawowego obowiązku, ale w razie wypłacenia części wynagrodzenia nie zawsze jest to naruszenie ciężkie. Konieczne jest wówczas dokonanie oceny winy pracodawcy oraz wagi naruszonych lub zagrożonych interesów pracownika. Ocena wagi naruszonych lub zagrożonych interesów pracownika może zaś podlegać indywidualizacji w różnych stanach faktycznych (zob. wyr. Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2012 r., II PK 220/11, LEX nr 1211159).

W przypadku wielokrotnego naruszenia podstawowego obowiązku pracodawcy w postaci niewypłacania wynagrodzenia termin 1 miesiąca powinien być liczony od momentu dowiedzenia się o tym przez pracownika. W okolicznościach sprawy możliwe jest więc przyjęcie, że termin ten jest zachowany, gdy pracownik składa oświadczenie o rozwiązaniu umowy w ciągu miesiąca od dnia ostatniego naruszenia obowiązku przez pracodawcę (zob. wyr. Sądu Najwyższego z dnia 24 października 2013 r., II PK 25/13, LEX nr 1413153; podobnie wyr. Sądu Najwyższego z dnia 8 sierpnia 2006 r., I PK 54/06, OSNP 2007/15-16/219, M.P.Pr. (...)). Sąd orzekający w pełni podziela powyższe stanowisko.

Oдноśnie twierdzeń powódki o wykonywaniu pracy w trakcie zwolnienia lekarskiego należy wskazać, iż Sąd nie dał wiary tym zeznaniom. Powódka w żaden sposób nie wykazała tej okoliczności pomimo spoczywającego na niej ciężaru dowodowego. Co więcej nawet gdyby powódka wykonywała swoje obowiązki w okresie L4 to musiałaby wykazać, iż robiła to na polecenie pracodawcy. Sąd podzielił zeznania świadka S. S. oдноśnie braku pracy powódki w czasie zwolnienia lekarskiego. Świadek ten szczegółowo i logicznie wyjaśnił iż przedstawione przez powódkę dokumenty w postaci przesunięć magazynowych sporządzane są w różnym terminie i nie zawsze odpowiadają terminowi zabrania z magazynu. Co więcej data wystawienia jest datą sporządzenia wydruku tego dokumentu przez świadka, zaś dokumenty są nieraz sporządzane 2-3 tygodnie po zabranii z magazynu. Podkreślić należy, iż świadkowie I. N. (poprzednio A.) oraz I. J. nie miały wiedzy czy powódka pracowała w czasie zwolnienia lekarskiego. Pobieżne informacje o ewentualnej pracy w czasie zwolnienia świadek I. N. posiadała od powódki, a więc nie była bezpośrednim świadkiem i jak sama zeznała, nie pamiętała szczegółów. Z kolei świadek I. J. nie miała pewności czy powódka pracowała w czasie zwolnienia.

Sąd nie dał wiary relacji powódki w zakresie wskazanego stanowiska pracy (przedstawiciel medyczny), ustalenia wynagrodzenia prowizyjnego w wysokości 5% obrotu obok wynagrodzenia zasadniczego określonego w umowie, a także otrzymania kwoty jedynie 1800 zł tytułem wynagrodzenia za luty 2012 roku. Stanowisko pracy powódki jednoznacznie wynika z przedłożonych umów o pracę, powódka w żaden sposób nie wykazała pracy na innym niż wskazane stanowisku. Oдноśnie do wysokości umówionego wynagrodzenia, podkreślić należy, iż sama powódka podała, iż brak świadków, którzy mogliby potwierdzić ustalenie wynagrodzenia prowizyjnego obok wynagrodzenia zasadniczego. Umowa powódki bezsprzecznie określa jedynie wysokość wynagrodzenia zasadniczego. Jednocześnie, co prawda pracownicy pozwanych otrzymywali premię uznaniową, jednakże ostateczna łączna wysokość wszystkich składników wynagrodzenia pracowników nie przekraczała 5% obrotu już po uwzględnieniu zarówno wynagrodzenia zasadniczego jak i premii. Nadto, powódka pokwitowała swoim podpisem odbiór wynagrodzenia za luty 2012 roku w łącznej kwocie 2368 zł (a nie jedynie 1800 zł), a w trakcie przesłuchania wyraźnie zaznaczyła, iż złożenie podpisu na

pokwitowaniu następowało zawsze dopiero po jego wypełnieniu przez pozwanego. Wobec powyższego brak podstaw do przyjęcia, iż powódka pokwitowała odbiór pieniędzy, których nie otrzymała.

Dla oceny zasadności i ewentualnej wysokości roszczeń powódki kluczowe było ustalenie wysokości umówionego między stronami wynagrodzenia za pracę – a w zasadzie jego składników – i jego wypłaty.

Między stronami bezsporne było, iż w trakcie zatrudnienia powódka otrzymywała od pozwanych premię związaną z wartością zrealizowanej w danym miesiącu sprzedaży, która jednakże została określona jedynie ustnie i nie znalazła potwierdzenia w żadnym dokumencie.

W pierwszej kolejności zaznaczyć należy, iż u pozwanej nie obowiązywały jednolite zasady wynagradzania pracowników zajmujących takie same lub podobne stanowiska. Wynagrodzenie poszczególnych pracowników obejmowało: bądź jedynie premię od sprzedaży, bądź jedynie stałą kwotę określoną w umowie, bądź zarówno wynagrodzenie zasadnicze równe wynagrodzeniu minimalnemu wraz z jego uzupełnieniem do określonej kwoty poprzez wypłatę premii. Warunki płacy każdej osoby były indywidualnie uzgadniane. Jednakże, końcowa wysokość wszystkich składników wynagrodzenia wszystkich pracowników mieściła się w maksymalnych granicach 5% wartości sprzedaży pracowników. Okoliczność tę potwierdzili jednoznacznie świadkowie I. J. oraz M. B. (2).

Przeprowadzone postępowanie dowodowe jednoznacznie wykazało, iż umowa o pracę powódki określała jedynie wysokość jej wynagrodzenia zasadniczego w kwocie odpowiadającej wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. Jednocześnie, w trakcie przesłuchania pozwany przyznał, iż strony uzgodniły także prawo powódki do otrzymywania regularnej premii (vide k.314 verte). Co do wysokości należnej premii, Sąd wskazuje, iż powódka nie wykazała okoliczności ustalenia tego składnika wynagrodzenia na stałym poziomie 5% wartości sprzedaży z danego miesiąca dodatkowo obok wynagrodzenia zasadniczego. Powódka podnosiła, iż 5% premia została ustalona przez strony jedynie w formie ustnej, jednakże sama przyznała, iż brak świadków takich ustaleń pomiędzy stronami. Sąd nie podzielił powyższych twierdzeń powódki, mając w szczególności na uwadze, iż niezależnie od sposobu ustalenia jego wysokości, końcowe wynagrodzenie wszystkich pozostałych pracowników pozwanych zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach mieściło się w maksymalnych granicach 5% wartości dokonanej przez nich sprzedaży, co potwierdził zebrany w sprawie materia dowodowy. W konsekwencji, uprawnionym stało się przyjęcie przez Sąd, iż strony ustaliły w rzeczywistości wynagrodzenie powódki, które obejmować miało zarówno wynagrodzenie zasadnicze określone w pisemnej umowie o pracę, jak i premię ustaloną w formie ustnej, przy czym łączna wysokość tych składników wynagrodzenia miała nie przekraczać 5% wartości sprzedaży dokonanej przez powódkę.

Powódka nie kwestionowała, iż wypłacane wynagrodzenie odpowiadało 5% wartości jej sprzedaży, jednocześnie wysokość tego wynagrodzenia przewyższała minimalne wynagrodzenie za pracę ustalone w umowie o pracę, wobec czego całkowicie uzasadnione jest uznanie, iż pozwani wypłacali powódce całość należnego wynagrodzenia za pracę, a także wynagrodzenia za czas choroby oraz urlop. Ponadto, nawet przyjmując, iż strony umówiły się, że wysokość wynagrodzenia będzie wynosić 5% obrotu, a premia ma charakter stałego składnika wynagrodzenia to również w tym zakresie należałoby przyjąć, iż powódka otrzymała pełne wynagrodzenie, gdyż sama to przyznała. Powódka nie wykazała natomiast, iż miała otrzymywać wynagrodzenie zasadnicze wynikające z umowy pisemnej oraz dodatkowo 5% z obrotu, chociaż to na niej spoczywał w tym zakresie ciężar dowodowy zgodnie z art. 6 kc. Tym samym, nie sposób przyjąć, iż pozwani dopuścili się naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy wobec powódki, bowiem w pełni zrealizowali ciążące na nich zobowiązanie i wypłacili całość należnego wynagrodzenia powódki.

W konsekwencji powyższego, bezzasadne okazały się także roszczenia o sprostowanie świadectwa pracy, bowiem pozwani, zgodnie z art. 97 k.p. oraz § 1 ust. 1 pkt 7 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (Dz.U. z 1996 r., Nr 60, poz. 282 ze zm.) wskazali w świadectwie pracy prawidłową liczbę dni, za które powódka otrzymała wynagrodzenie za czas choroby, zgodnie z art. 92 Kodeksu pracy, w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy.

Przepis art. 415 k.c. w zw. z art. 300 kp stanowi, iż kto z winy swej wyrządził drugiemu szkodę, obowiązany jest do jej naprawienia, jednakże powódce nie udało się udowodnić powstania w swoim majątku szkody, do naprawienia której zobowiązani byłiby pozwani. Powódka nie wykazała okoliczności uzasadniających żądanie zapłaty odszkodowania tytułem zaniżonej wypłaty zasiłku macierzyńskiego, którą wiązała z rzekomym niewypłaceniem wynagrodzenia zasadniczego, bowiem nie wykazała, iż zasiłek macierzyński został w rzeczywistości wypłacony w zaniżonej kwocie. Zaznaczyć należy, iż pozwani opłacali w ZUS składki na ubezpieczenie powódki od kwot wskazanych na listach płac, a zatem od kwot całkowitego wynagrodzenia należnego powódce.

Mając na uwadze powyższe ustalenia faktyczne oraz rozważania prawne, na podstawie przywołanych przepisów, Sąd oddalił powództwo, o czym orzekł jak w pkt 1 sentencji.

O kosztach zastępstwa procesowego stron Sąd orzekł w pkt 2 na mocy art. 98 k.p.c. zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik sprawy i na podstawie § 6 w zw. z § 12 ust. 1 pkt 2, a także na podstawie § 12 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. z 2013 r., poz. 461 j.t.), w brzmieniu obowiązującym w dacie wszczęcia postępowania. Powódka przegrała spór z pozwanymi, wobec czego winna zwrócić na ich rzecz solidarnie kwotę 930 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.