

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 12 maja 2016 r. powódka M. S. (poprzednio G.) domagała się zasądzenia od pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S. kwoty 25.022,34 zł wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi: od kwoty 1.710,19 zł (żądaney z tytułu wynagrodzenia za styczeń 2016 r.) od dnia 11 lutego 2016 r. do dnia zapłaty, od kwoty 1.1710,19 zł (żądaney z tytułu wynagrodzenia za luty 2016 r.) od dnia 11 marca 2016 r. do dnia zapłaty, od kwoty 3.558,29 zł (żądaney z tytułu wynagrodzenia za marzec 2016 r.) od dnia 11 kwietnia 2016 r. do dnia zapłaty, od kwoty 12.630,57 zł (żądaney z tytułu odszkodowania za rozwiązanie umowy przez pracownika bez wypowiedzenia z winy pracodawcy) od dnia 21 kwietnia 2016 r. do dnia zapłaty oraz od kwoty 5.413,10 zł (żądaney z tytułu ekwiwalentu za urlop) od dnia 2 kwietnia 2016 r. Domagała się również sprostowania świadectwa pracy poprzez wskazanie właściwego trybu i podstawy prawnej rozwiązania stosunku pracy, wskazanie właściwej liczby dni, za które otrzymała wynagrodzenie zgodnie z art. 92 k.p. w roku kalendarzowym, w którym ustął stosunek pracy, zmianę informacji o okresach nieskładkowych poprzez wskazanie właściwego okresu od 8 marca 2016 r. do 1 kwietnia 2016 r. zamiast od 8 marca 2016 r. do 14 kwietnia 2016 r. Nadto powódka wniosła o zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów postępowania zabezpieczającego oraz kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że strony łączył stosunek pracy. Zaznaczyła, że strony zawarły porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę powódki, z którego wynikało, iż jej wynagrodzenie od dnia 1 września 2011 r. będzie wynosiło 3.493,21 zł brutto (2.500 zł netto). Podkreśliła, iż niezależnie od treści tego porozumienia strony ustaliły, iż powódka faktycznie będzie otrzymywała wynagrodzenie za pracę w kwocie 3.000 zł netto. Wskazała, że wynagrodzenie za miesiąc styczeń i luty 2016 r. zostało jej wypłacone dopiero w dniu 24 marca 2016 r., jednak tylko w kwocie 2.500 zł netto za każdy miesiąc, a wynagrodzenia za miesiąc marzec 2016 r. nie otrzymała do dnia wniesienia powództwa. Argumentowała, iż w związku z wypłaceniem wynagrodzenia znacznie po terminie oraz w zaniżonej wysokości rozwiązała umowę o pracę z pozwaną bez wypowiedzenia, z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków przez pracodawcę. Wskazała, że w odpowiedzi na oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy pozwana poinformowała ją, że nie podziela jej stanowiska odnośnie podstawy prawnej i faktycznej rozwiązania umowy o pracę oraz, że przyjmuje je jako propozycję rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 1 kwietnia 2016 r. Powódka dodała, iż w związku z treścią pisma pozwanej złożyła skargę do Okręgowego Inspektoratu Pracy w S.. Nadto podkreśliła, że w dniu 13 kwietnia 2016 r. otrzymała świadectwo pracy, zawierające błędy i dlatego pismem z dnia 14 kwietnia 2016 r. wezwała pozwaną do zapłaty oraz do sprostowania świadectwa pracy. Nadto zaznaczyła, że w dniu 9 maja 2016 r. jej pełnomocnikowi zostało doręczone pismo pozwanej odmawiające uznania jej żądań określonych w wezwaniu z dnia 14 kwietnia 2016 r.

Postanowieniem z dnia 31 sierpnia 2016 r. tut. Sąd zabezpieczył roszczenie powódki w kwocie 29.852,34 zł poprzez zajęcie do wymienionej kwoty wierzytelności na rachunkach bankowych pozwanej.

W odpowiedzi na pozew pozwana (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w S. wniosła o oddalenie powództwa w całości. Nadto wniosła o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko wskazała, iż faktycznie strony łączył stosunek pracy, a wynagrodzenie powódki od dnia 1 września 2011 r. wynosiło 3.493,21 zł brutto, zaprzeczyła, aby twierdzenia powódki, jakoby jej wynagrodzenie za pracę miało faktycznie wynosić 3.000 zł netto opierały się na prawdzie. Przyznała, że przelewała na rzecz powódki kwotę 3.750 zł, jednocześnie wskazując, że kwota 750 zł stanowiła równowartość wysokości wydatków, do których ponoszenia na rzecz pozwanej, na mocy porozumienia stron, zobligowana była powódka. Zaznaczyła, iż to powódka prosiła aby kwotę 750 zł przelewać jej na konto wraz z wynagrodzeniem, tak aby miała wyższe wpływy na swój rachunek bankowy, a pozwanej nie stanowiło różnicy, czy należność ta będzie przekazywana za pośrednictwem przelewu bankowego, czy gotówka. Podkreśliła, że pozostała kwota 500 zł stanowi rozliczenie delegacji powódki i nie stanowi jej wynagrodzenia. Nadto wskazała, że przedstawione przez powódkę wyliczenia są błędne, w znacznej

części niezrozumiałe i nienależne, a z pewnością zawyżone. Argumentowała, że w toku postępowania kontrolnego, prowadzonego przez PIP, wydany został nakaz wypłacenia na rzecz powódki zaległych – ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz wynagrodzenia za pracę świadczoną w miesiącu kwietniu 2016 r. Wskazała, że nakaz ten pozwana wykonała. Zaznaczyła, że wobec trudności finansowych pozwanej zdarzyła się sytuacja, w której powódka otrzymała wynagrodzenie za pracę w późniejszym terminie niż powinna, ale takie działanie było jednak z wyprzedzeniem ustalone z powódką, która wyraziła na nie zgodę, zatem nie istniały podstawy do dokonania przez powódkę rozwiązania umowy o pracę z winy pracodawcy.

Pismem procesowym z dnia 30 listopada 2016 r. powódka częściowo cofnęła pozew w zakresie żądania zapłaty kwoty 3.193,37 zł z uwagi na częściowe zaspokojenie w toku procesu przez pozwaną spółkę roszczenia o ekwiwalent za urlop.

Na rozprawie w dniu 29 września 2017 r. powódka sprecyzowała, że w niniejszym postępowaniu domaga się ekwiwalentu za urlop niewykorzystany za rok 2015 r. i 2016 r.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

M. S. (poprzednio G.) świadczyła pracę na rzecz (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S. w okresie od dnia 1 kwietnia 2010 r. do dnia 1 kwietnia 2016 r., na stanowisku asystentki zarządu, w pełnym wymiarze czasu pracy, ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Niesporne, nadto dowód: umowa o pracę z dnia 1 kwietnia 2010 r. – k. 9 (także w aktach osobowych cz. B - k. 1b), aneks do umowy pracę z dnia 31 maja 2010 r. w aktach osobowych cz. B – k. 4b, umowa o pracę z dnia 1.06.2010 r. – k. 10

Zgodnie z informacją o podstawowych warunkach zatrudnienia wypłata wynagrodzenia z tytułu umowy o pracę wypłacana będzie jeden raz w miesiącu z dołu do 10 – go dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym praca została wykonana. Wynagrodzenie wypłacane będzie na konto bankowe po wcześniejszym wyrażeniu zgody przez pracownika.

Niesporne, a nadto dowód: informacja o podstawowych warunkach zatrudnienia – k. 21

Do obowiązków M. S. (poprzednio G.) należało prowadzenie terminarza spotkań zarządu, rejestrowanie faktur, sporządzanie rejestru faktur, sporządzenie korespondencji w języku polskim i angielskim, sprawdzanie umów.

Dowód: przesłuchanie M. S. (poprzednio G.) w charakterze strony – k. 427 – 428 w zw. z k. 360v – 361v

Początkowo wynagrodzenie M. S. (poprzednio G.) wynosiło kwotę 2.775 zł brutto.

Niesporne, nadto dowód: umowa o pracę z dnia 1 kwietnia 2010 r. – k. 9 (także w aktach osobowych cz. B - k. 1b)

W dniu 1 września 2011 r. strony podpisały porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę, zgodnie z którym miesięczne wynagrodzenie zasadnicze M. S. (poprzednio G.) miało wynosić 3.493,21 zł brutto.

Niesporne, a nadto dowód: porozumienie zmieniające – k. 13 (także w aktach osobowych cz. B – k. 15b)

Faktycznie strony (M. S. i prezes zarządu spółki R. D.) ustaliły jednak, że wynagrodzenie M. S. od 1 września 2011 r. będzie wynosić kwotę 3.000 zł netto. R. D. poinformował przy tym M. S., że porozumienie zmieniające będzie wskazywać tylko na kwotę 2.500 zł netto (3.493,21 zł brutto), a dodatkowa kwota wynagrodzenia 500 zł miała być rozpisywana jako koszt delegacji służbowych w celu zmniejszenia składek na ZUS i zaliczki na podatek dochodowy.

M. S. nigdy jednak nie wyjeżdżała służbowo w okresie jej zatrudnienia w spółce. Począwszy od 1 września 2011 r. co miesiąc musiała jednak sporządzać fikcyjne rozliczenie delegacji, wpisując ilość kilometrów i stawkę ustawową za przejechany kilometr, tak aby wychodziła brakująca kwota 500 zł.

Poza kwotą wynagrodzenia (3.000 zł netto) na konto M. S. przelewano także kwotę 750 zł tytułem zwrotu prywatnych pieniędzy wydanych nią na potrzeby spółki. Dokonywała ona bowiem zakupów na rzecz spółki np. artykułów biurowych. W sumie, od 1 września 2011 r., przelewano na konto M. S. kwotę 3.750 zł jako tytuł przelewu wpisując: „wynagrodzenie” oraz miesiąc, którego dotyczyła wypłata.

W okresie od stycznia 2013 r., w związku z tym, iż spółka nie prowadziła już robót poza S. i inni jej pracownicy nie byli wysyłani do pracy poza S., dodatkowa kwota wynagrodzenia M. S. 500 zł była rozpisywana w fakturach gotówkowych wystawianych na M. S.. Od tego momentu w ramach tych faktur rozpisywano już nie kwotę 750 zł, lecz kwotę 1.250 zł miesięcznie.

M. S. otrzymywała wynagrodzenie jedynie przelewem na konto.

Dowód: potwierdzenia przelewów – k. 24 – 38, korespondencja mailowa wraz z zestawieniami „kilometrówka” i poleceniami księgowania – k.115-197, faktury zakupowe – k. 206-336, przesłuchanie M. S. (poprzednio G.) w charakterze strony – k. 427 – 428 w zw. z k. 360v – 361v, zeznania świadka Ł. M. – k. 361v – 362, częściowo zeznania świadka A. H. – k. 390 – 391, częściowo zeznania świadka K. C. – k. 362v-363, częściowo zeznania świadka A. O. (1) – kl. 389-390

Kwota brutto, liczona od kwoty 3.000 zł netto to kwota 4.210,18 zł, zaś kwota brutto, liczona od kwoty 2.500 zł netto to kwota 3.493,20 zł.

Dowód: kalkulator wynagrodzeń – k. 418 – 419

(...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w S. od końca 2015 r. miała problemy finansowe.

Niesporne, a nadto dowód: przesłuchanie M. S. (poprzednio G.) w charakterze strony – k. 427 – 428 w zw. z k. 360v – 361v, zeznania świadka A. H. – k. 390 – 391, zeznania świadka K. C. – k. 362v-363

Spółka wypłaciła M. S. z opóźnieniem wynagrodzenie za miesiąc listopad 2015 r. (w dniu 23 grudnia 2015 r.)

Niesporne, a nadto dowód: przesłuchanie M. S. (poprzednio G.) w charakterze strony – k. 427 – 428 w zw. z k. 360v – 361v, zeznania świadka K. C. – k. 362v-363, dowód przelewu – k. 37

Spółka opóźniała się też z wypłatą całości wynagrodzenia za miesiące styczeń i luty 2016 r., płatnych do 10 – go lutego 2016 r. i 10 – go marca 2016 r.

Niesporne, a nadto dowód: przesłuchanie M. S. (poprzednio G.) w charakterze strony – k. 427 – 428 w zw. z k. 360v – 361v

W dniu 24 marca 2016 r. (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w S. wypłaciła M. S. kwotę 5.027,33 zł, na którą składało się wynagrodzenie za pracę za miesiąc styczeń i luty 2016 r. w części – po 2.500 zł oraz kwota 27,33 tytułem odsetek za opóźnienie.

M. S. nie otrzymała też nigdy wynagrodzenia za pracę za miesiąc marzec 2016 r.

Dowód: potwierdzenie przelewu – k. 39, przesłuchanie M. S. (poprzednio G.) w charakterze strony – k. 427 – 428 w zw. z k. 360v – 361v

W okresie od dnia 8 marca 2016 r. do dnia 1 kwietnia 2016 r. (tj. 25 dni niezdolności) M. S. (G.) była niezdolna do pracy. Była to jej pierwsza niezdolność do pracy w 2016 r.

Dowód: zaświadczenie lekarskie (...) k. 88, 93 cz. B akt osobowych, przesłuchanie M. S. (poprzednio G.) w charakterze strony – k. 427 – 428 w zw. z k. 360v – 361v

M. S. przysługiwał corocznie urlop w wymiarze 26 dni.

Niesporne, a nadto dowód: przesłuchanie M. S. (poprzednio G.) w charakterze strony – k. 427 – 428 w zw. z k. 360v – 361v

Za okres przepracowany przez M. S. w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S. w 2016 r. należało jej się proporcjonalnie 9 dni urlopu, którego nie wykorzystała.

M. S. (poprzednio G.) nie wykorzystała za 2015 r. 21 dni urlopu wypoczynkowego

Dowód: wnioski urlopowe – cz. B akt osobowych

W wykonaniu nakazu Państwowej Inspekcji Pracy z dnia 29 lipca 2016 r. (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w S. wypłaciła w toku procesu M. S. (poprzednio G.) kwotę 3.193,37 zł netto (4.488,28 brutto) tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Dowód: przesłuchanie M. S. (poprzednio G.) w charakterze strony – k. 427 – 428 w zw. z k. 360v – 361v, nakaz PIP – k. 198 – 199, potwierdzenie przelewu – k. 200

Oświadczeniem z dnia 30 marca 2016 r. M. S. rozwiązała umowę o pracę bez wypowiedzenia zawartą na czas nieokreślony w dniu 1 czerwca 2010 r. Przyczyną uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę było ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku pracodawcy wobec pracownika, polegające nagminnym i nieterminowym wypłacaniu wynagrodzeń za pracę: za m-c listopad 2015 r. (w dniu 23.12.2015 r.), za m-c styczeń 2016 r. (w dniu 24.03.2016 r.), za m-c luty 2016 r. (w dniu 24.03.2016 r.).

Dowód: rozwiązanie umowy o pracę – k. 42

Strony umowy o pracę nie prowadziły żadnych rozmów w przedmiocie zakończenia stosunku pracy na podstawie porozumienia stron. Nie zawarły też takiego porozumienia.

Dowód: przesłuchanie M. S. (poprzednio G.) w charakterze strony – k. 427 – 428 w zw. z k. 360v – 361v, zeznania świadka A. H.

Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością otrzymała w dniu 1 kwietnia 2016 r.

Niesporne

Wobec nieotrzymania świadectwa pracy, niewypłacenia ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, niewypłacenia należności z tytułu odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia zgodnie z art. 55 § 1¹ k.p. oraz niewypłacenia wynagrodzenia za miesiąc marzec 2016 r. M. S. (poprzednio G.) wniosła w dniu 11 kwietnia 2016 r. do Okręgowego Inspektoratu Pracy w S. skargę na pracodawcę.

Dowód: skarga – k. 46 – 50

W dniu 13 kwietnia 2016 r. M. S. otrzymała świadectwo pracy zawierające informacje, że stosunek pracy rozwiązał się za porozumieniem stron, że otrzymała wynagrodzenie chorobowe za 38 dni niezdolności do pracy oraz że okres nieskładkowy wynosił okres od 8 marca do 14 kwietnia 2016 r.

W dniu 14 kwietnia 2016 r., na podstawie art. 97 § 2¹ k.p., wniosła o sprostowanie świadectwa pracy poprzez: wskazanie właściwego trybu i podstawy prawnej rozwiązania stosunku pracy, wskazania właściwej liczby dni, za który otrzymała wynagrodzenie zgodnie z art. 92 k.p. w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy oraz zmianę informacje o okresach nieskładkowych przypadających w czasie zatrudnienia.

Pracodawca odebrał pismo w dniu 29 kwietnia 2016 r.

W odpowiedzi z dnia 5 maja 2016 r., która wpłynęła do pełnomocnika M. styczeń w dniu 9 maja 2016 r. odmówił sprostowania świadectwa pracy z powodu braku podstaw faktycznych i prawnych do jego sprostowania.

Dowód: świadectwo pracy – k. 54), potwierdzenie odbioru świadectwa pracy – cz. C akt osobowych, wniosek o sprostowanie świadectwa pracy – k. 55 – 56, potwierdzenie odbioru wniosku o sprostowanie – k. 58 – 59, odpowiedź – k. 60

W toku procesu M. G. wyszła za mąż, zmieniając nazwisko na S..

Niesporne

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo M. S. (poprzednio G.) okazało się w przeważającej części zasadne.

Przepisem normującym tryb rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia przez pracownika jest przepis art. 55 § 1¹ k.p., który stanowi, że pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia.

Powódka rozwiązując umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy, wskazała jako przyczynę ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku pracodawcy wobec pracownika polegające na nagminnym nieterminowym wypłacaniu wynagrodzenia za pracę, wskazując, że wynagrodzenie za miesiąc listopad 2015 r. wypłacono jej 23 grudnia 2015 r., wynagrodzenie za miesiąc styczeń i luty 2016 r. wypłacono jej 24 marca 2016 r. Wynagrodzenia za miesiące styczeń i luty 2016 r. nie uiszczono przy tym na jej rzecz w pełnej wysokości, zaś wynagrodzenia za miesiąc marzec 2016 r. nie otrzymała w ogóle. Okoliczności tej nie ujęto w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy, gdyż na moment jego składania (1.04.2016 r.) nie upłynął jeszcze termin płatności wynagrodzenia za marzec 2016 r.

Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, których tezy popiera Sąd orzekający w sprawie, przyjmuje (m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 2000 r., I PKN 516/99, OSNAPiUS 2001, Nr 16, poz. 516), że możliwość rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p. i uzyskania przez pracownika odszkodowania uzależniona jest od spełnienia przesłanki w postaci ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika. Słuszny jest więc pogląd, że musi to być naruszenie obowiązków podstawowych, zawinione w sposób umyślny lub wynikający z rażącego niedbalstwa. Znamię winy zawarte jest bowiem w sformułowaniu o "ciężkim" naruszeniu obowiązków pracodawcy. Nie można więc mówić o ciężkim naruszeniu przez pracodawcę jego obowiązków, jeżeli jest ono niezawinione lub zawinione w niewielkim stopniu. Obowiązkiem pracodawcy jest terminowe wypłacanie wynagrodzeń, a nie uzyskiwanie na nie środków finansowych. Z punktu widzenia treści stosunku pracy (w tym zwłaszcza praw pracowniczych) jest całkowicie obojętne z jakiego źródła pracodawca uzyskuje środki na wynagrodzenia. Jest to efekt podstawowej cechy tego stosunku prawnego, w którym pracodawca ponosi ryzyko prowadzonej działalności, które tym samym nie obciąża pracowników. Obowiązek pracodawcy polega więc na terminowym wypłacaniu wynagrodzeń za pracę i w stosunku do takiego obowiązku należy odnosić jego winę. Nie budzi wątpliwości, że wstrzymując w całości, bądź ograniczając wypłatę wynagrodzenia, pracodawca nie spełnia swojego obowiązku z winy umyślnej. Pracodawca całkowicie świadomie nie wypłacając w terminie wynagrodzeń w pełnej wysokości, w sposób umyślny narusza swój podstawowy obowiązek. Kwestia czy pracodawcy można przypisać winę w nieuzyskaniu środków na wynagrodzenia pracowników jest obojętna z punktu widzenia treści stosunków pracy i realizacji podstawowego obowiązku pracodawcy względem pracowników.

Analiza materiału dowodowego zebranego w niniejszej sprawie doprowadziła do stwierdzenia, że w okresie od grudnia 2015 r. do kwietnia 2016 r. pozwana spółka wypłacała powódce wynagrodzenie po terminie, a za marzec 2016 r. nie wypłaciła go w ogóle, zatem zdaniem Sądu powódka miała prawo rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. Należało zatem uznać żądanie wypłaty odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a więc za 3 miesiące (zgodnie z art. 55 § 1¹ k.p.) za uzasadnione.

Materiał dowodowy zgromadzony w sprawie pozwolił na stwierdzenie, że porozumienie zmieniające umowę o pracę powódki z dnia 1 września 2011 r. w zakresie wynagrodzenia było pozorne. Zapisano w nim, że wynagrodzenie miesięczne będzie wynosić kwotę 3.493,21 zł brutto, co po odliczeniu zaliczki na podatek dochodowy i składki na ubezpieczenia społeczne daje kwotę 2.500 zł netto. Jak zeznała powódka „we wrześniu 2011 r. zmieniło się moje wynagrodzenie. Moje wynagrodzenie wzrosło wówczas do 3.000 zł netto, z tym, że poinformowano mnie, że część mojego wynagrodzenia będą stanowiły delegacje i, że pani księgowa mnie poinstruuje jak to rozpisywać. Powiedział mi tak prezes zarządu R. B.. Od tego momentu wypłacano mi 3.000 zł netto. Do samego końca mojego zatrudnienia moje wynagrodzenie wynosiło 3.000 zł netto.” I dalej „ja dostałam informację od prezesa, że od 1 września 2011 r. ja dostaje podwyżkę do 3.000 zł netto, z tym, że z uwagi na koszty część wynagrodzenia będzie rozpisywana jako delegacja, gdyż stanowi składnik wynagrodzenia. Teraz mam już tą wiedzę, że ta kwota wskazana w porozumieniu, czyli 3.493,21 zł nie zawiera w sobie delegacji w wysokości 500 zł. (...). Ja nigdy nie wyjeżdżałam służbowo. Miałam rozpisywać taką rzekomą kilometrówkę, aby było to za te rzekome wyjazdy.” Słowa powódki potwierdził świadek Ł. M. (były udziałowiec pozwanej spółki i członek jej zarządu w okresie 2010 – 2013, pracujący w spółce do 18 grudnia 2016 r.), który zeznał, że „ustalenia były takie, aby podnieść wynagrodzenia dla powódki, ale z uwagi na wysokie koszty ubezpieczenia rozwiązano to dwuformatowo, tzn. że część wypłacano oficjalnie, czyli przelewem na konto, a część w gotówce, bądź przelewem na konto, ale w postaci innych rozliczeń. W przypadku powódki pani D. B. ustaliła, że będzie to wypłacanie jako delegacje służbowe. Powódka nie jeździła w delegacje służbowe. Tylko w dokumentach miało wyglądać, że ona jeździ w te delegacje.” Pozorność umowy potwierdzają także przedłożone do akt sprawy potwierdzenia przelewów (k. 24 – 38), z których wynika, że powódka otrzymywała wynagrodzenie wyższe niż to wynikające z umowy o pracę i jako tytuł przelewu wskazujące jedynie „wynagrodzenie”. Sąd nie dysponował też żadnymi kontrdowodami, które zaprzeczałyby wersji wskazywanej przez powódkę i świadka Ł. M., który pełnił w pozwanej spółce funkcję członka zarządu w okresie, kiedy podwyższono wynagrodzenie powódki. Z zeznań pozostałych świadków przesłuchanych w sprawie (K. C., A. O. (2), A. H.) także nie wynika, aby powódka w okresie zatrudnienia w pozwanej spółce wyjeżdżała w podróże służbowe, za które miała by otrzymywać rzekomy zwrot kosztów, w szczególności nie jeździła w miejsce prowadzonych przez spółkę inwestycji, których miejsce widnieje w zestawieniach „Kilometrówka”, tj. do K. czy P..

Na podstawie powyższych dowodów Sąd ustalił, iż wynagrodzenie należne i wypłacane powódce począwszy od 1 września 2011 r. wynosiło kwotę 3.000 zł netto i odpowiednio, po doliczeniu zaliczki na podatek dochodowy i składek na ubezpieczenia społeczne, kwotę 4.210,18 zł brutto. W ten sposób obliczył też wynagrodzenie za pracę należne powódce za miesiąc styczeń i luty 2016 r. Należy przy tym zauważyć, że powódka w dniu 24 marca 2016 r. otrzymała tytułem wynagrodzenia za styczeń i luty 2016 r. kwotę po 2.500 zł netto (3.493,20 zł brutto). Zatem powódce należy się różnica między wynagrodzeniem brutto, które powinna otrzymać, a wynagrodzeniem brutto, liczonym od kwoty, którą otrzymała (4.210,18 zł - 3.493,20) i wynosi ona 716,98 zł brutto za każdy z tych dwóch miesięcy. Sąd uznał jednocześnie, że powódka, formułując roszczenie o wynagrodzenie za styczeń i luty 2016 r., niezasadnie odjęła od kwoty wynagrodzenia za jeden miesiąc 4.210,18 zł (brutto) zapłaconą kwotę 2.500 zł (netto), przypuszczając jedynie, iż pracodawca od wypłaconej kwoty 2.500 zł nie odprowadził należności na ubezpieczenia społeczne i zaliczki na podatek dochodowy i nie przedstawiając w tym zakresie żadnego dowodu. W ocenie Sądu należało wyliczyć różnicę pomiędzy kwotami brutto, a w sytuacji jeżeli powódka ustali we właściwych organach, iż od części wynagrodzenia zapłaconej na jej rzecz za miesiące styczeń i luty 2016 r. nie odprowadzono tych należności, powinna zwrócić się do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i właściwego Urzędu Skarbowego o wyegzekwowanie tych należności od byłego pracodawcy. W postępowaniu przed sądem pracy należności te nie mogą funkcjonować o oderwaniu od tej części wynagrodzenia, które jest wypłacane bezpośrednio pracownikowi. W myśl art. 68 ust. 1 pkt 1c ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych – to do zakresu działania Zakładu (Ubezpieczeń Społecznych)

należy między innymi realizacja przepisów o ubezpieczeniach społecznych, a w szczególności wymierzanie i pobieranie składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. W myśl zaś art. 8 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997r. – Ordynacja podatkowa (Dz. U. 215.613.t.j) - płatnikiem jest osoba fizyczna, osoba prawna lub jednostka organizacyjna niemająca osobowości prawnej, obowiązana na podstawie przepisów prawa podatkowego do obliczenia i pobrania od podatnika podatku i wpłacenia go we właściwym terminie organowi podatkowemu. Zgodnie natomiast z art. 30 § 1 ww. ustawy - płatnik, który nie wykonał obowiązków określonych w art. 8, odpowiada za podatek niepobrany lub podatek pobrany a niewpłacony. Jeżeli w postępowaniu podatkowym organ podatkowy stwierdzi okoliczność, o której mowa w § 1 lub 2, organ ten wydaje decyzję o odpowiedzialności podatkowej płatnika lub inkasenta, w której określa wysokość należności z tytułu niepobranego lub pobranego, a niewpłaconego podatku (§ 4).

Jak wynika z materiału dowodowego (zeznania powódki, brak dowodu wypłaty dostarczonego przez pozwaną spółkę) powódka nie otrzymała w całości wynagrodzenia za miesiąc marzec 2016 r. W marcu 2016 r. powódka przepracowała 7 dni (1 – 7.03), a od 8 marca 2016 r. do końca miesiąca pozostawała na zwolnieniu lekarskim, przy czym była to pierwsza niezdolność do pracy w roku 2016r. Za przepracowane 7 dni marca powódka powinna otrzymać wynagrodzenie w kwocie 950,67 zł brutto, które Sąd wyliczył dzieląc wynagrodzenie, które powódka powinna otrzymać za miesiąc pracy (4.210,18 zł brutto) przez liczbę dni całego miesiąca marca (31), otrzymany wynik (135,81 zł) mnożąc przez ilość faktycznie przepracowanych dni (7), co dało kwotę 950,67 zł brutto. Wynagrodzenie chorobowe za okres od 8.03 – 31.03.2016 r. wynosi 2.607,55 zł brutto, które Sąd obliczył mnożąc liczbę dni niezdolności do pracy (24) i wynagrodzenie za jeden dzień pracy (135,81 zł), a otrzymaną w ten sposób kwotę (3.259,44 zł) mnożąc przez 80% (zgodnie z art. 91 § 1 pkt 1 k.p.), co dało kwotę 2.607,55 zł brutto.

Zatem z tytułu zaległego wynagrodzenia i wynagrodzenia chorobowego za marzec 2016 r. pracodawca jest winien powódce kwotę 4.992,18 zł brutto.

Zgodnie z art. 171 § 1 k.p. w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.

Zgodnie zaś z § 14 obowiązującego w dniu wniesienia pozwu Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. z 1997 r., Nr 2, poz. 14 ze zm.) ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, zwany dalej "ekwiwalentem", ustala się stosując zasady obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia urlopowego, ze zmianami określonymi w § 15-19 rozporządzenia. Zaś zgodnie z § 16 ust. 1 przywołanego rozporządzenia składniki wynagrodzenia przysługujące pracownikowi za okresy nie dłuższe niż 1 miesiąc, z wyjątkiem określonych w § 7, wypłacone w okresie 3 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu, uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w średniej wysokości z tego okresu. Natomiast jak wynika z art. 154 § 1 pkt 2 k.p. wymiar urlopu wynosi 26 dni jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat.

W niniejszej sprawie bezspornym jest, że powódce przysługuje urlop wypoczynkowy w wymiarze 26 dni w stosunku rocznym.

W 2015 r. powódka przepracowała w pozwanej spółce cały rok kalendarzowy, zatem z tego tytułu należy jej się 26 dni urlopu wypoczynkowego, natomiast w 2016 r. stosunek pracy powódki trwał 4 miesiące, a zatem z tego tytułu należy jej się proporcjonalnie 9 dni urlopu wypoczynkowego. Aby obliczyć należny powódce urlop wypoczynkowy podzielono 26 dni na 12 miesięcy, a wynik 2,16 pomnożono przez 4 miesiące co dało wynik 8,66 dni urlopu – po zaokrągleniu (zgodnie z art. 155^{2a} § 2 k.p.) – 9 dni.

Z powyższego wynika, że powódce za lata 2015 – 2016 należało się 35 dni urlopu, z czego powódka, jak wynika z wniosków urlopowych znajdujących się w aktach osobowych, wykorzystała w 2015 r. 5 dni urlopu, natomiast w 2016 r. powódka nie wykorzystała ani jednego dnia urlopu wypoczynkowego. Zatem powódce przysługiwał ekwiwalent za

30 dni urlopu. Jednakże Sąd związany jest żądaniem strony powodowej, która domagała się ekwiwalentu za 27 dni niewykorzystanego urlopu.

Należy również zauważyć, iż w toku procesu na skutek nakazu Państwowej Inspekcji Pracy pozwana przelała na rachunek bankowy powódki kwotę 3.193,37 zł netto, którą to kwotę powódka zaliczyła na poczet ekwiwalentu za urlop, cofając w tym zakresie pozew. I tym razem od należnej za 27 dni urlopu kwoty brutto z tytułu ekwiwalentu powódka odjęła jedynie uiszczoną jej kwotę netto z tytułu ekwiwalentu, przypuszczając jedynie, że pracodawca nie odprowadził od tej kwoty składki na ubezpieczenia społeczne i zaliczki na podatek dochodowy, stosując niedopuszczalny zdaniem Sądu (z przyczyn opisanych wcześniej) zabieg.

Powódce za jeden dzień urlopu wypoczynkowego przysługiwał ekwiwalent w kwocie 200,48 zł. Kwotę tę Sąd obliczył dzieląc wynagrodzenie brutto powódki (4.210,18 zł) przez współczynnik urlopowy za 2016 r. (21) co dało kwotę 200,48 zł. Zatem powódce za 27 dni urlopu wypoczynkowego należy się ekwiwalent w wysokości 5.412,96 zł brutto (200,48 zł x 27 dni). Należało od tej kwoty odjąć kwotę brutto, wyliczoną od przelanej kwoty 3.193,37 zł (co stanowi kwotę 4.488,28 zł brutto), a różnicę (924,68 zł) zasądzić na rzecz powódki tytułem ekwiwalentu za urlop.

Z momentem nawiązania stosunku pracy zarówno po stronie pracownika, jak i pracodawcy powstaje szereg wzajemnych obowiązków. Część obowiązków pracodawcy aktualizuje się dopiero z chwilą zakończenia stosunku pracy. Jednym z takich obowiązków jest obowiązek wydania pracownikowi świadectwa pracy. Regulację prawną w zakresie świadectwa pracy zawiera art. 97 k.p. oraz rozporządzenie 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. Nr 60, poz. 282 ze zm.) wydane na podstawie delegacji z art. 97 § 4 k.p.

Zgodnie z treścią art. 97 § 1 k.p., w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy. W świadectwie pracy należy podać informacje dotyczące okresu i rodzaju wykonywanej pracy, zajmowanych stanowisk, trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy, a także inne informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego. Ponadto w świadectwie pracy zamieszcza się wzmiankę o zajęciu wynagrodzenia za pracę w myśl przepisów o postępowaniu egzekucyjnym. Na żądanie pracownika w świadectwie pracy należy podać także informację o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz o uzyskanych kwalifikacjach (art. 97 § 2 k.p.).

Informacje zawarte w świadectwie pracy podlegają weryfikacji. W myśl art. 97 § 2¹ k.p. pracownik może w ciągu siedmiu dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu siedmiu dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy.

Bezspornym i dodatkowo wykazanim dokumentami przywołanymi w stanie faktycznym jest to, że powódka dochowała wszystkim terminom przewidzianym w art. 97 § 2¹ k.p.

Powódka domagała się sprostowania świadectwa pracy poprzez wskazanie właściwego trybu i podstawy prawnej rozwiązania stosunku pracy. Godzi się zauważyć, iż pozwana spółka nie wykazała, aby w zakresie rozwiązania stosunku pracy między jego stronami doszło do negocjacji w sprawie rozwiązania umowy p pracę na mocy porozumienia stron. Nie wskazują na to ani zeznania świadków, ani dokumenty zgromadzone w sprawie stąd też powództwo o sprostowanie świadectwa pracy ww. sposób należało ocenić jako zasadne.

Strona powodowa domagała się również sprostowania świadectwa pracy w zakresie liczby dni, za które powódka otrzymała wynagrodzenie zgodnie z art. 92 k.p. w roku kalendarzowym w którym ustał stosunek pracy. Niespornym jest to, że powódka miała orzeczoną niezdolność do pracy od dnia 8 marca 2016 r. do dnia 14 kwietnia 2016 r., jednakże należy mieć na uwadze, że stosunek pracy uległ rozwiązaniu w dniu 1 kwietnia 2016 r., a zatem pracodawca powinien wypłacić powódce wynagrodzenie chorobowe tylko za okres od dnia 8 marca 2016 r. do dnia 1 kwietnia 2016 r. tj. za

okres 25 dni i ten właśnie okres ująć w świadectwie pracy, stąd też roszczenie o sprostowanie świadectwa pracy ww. sposób jest zasadne.

Również okazało się zasadne żądanie sprostowania świadectwa pracy w zakresie informacji o okresie nieskładkowym przypadającym w czasie zatrudnienia, który z uwagi na rozwiązanie stosunku pracy w dniu 1 kwietnia 2016 r., powinien być określony na okres od dnia 8 marca 2016 r. do dnia 1 kwietnia 2016 r.

Stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił na podstawie zgromadzonych w aktach sprawy dokumentach oraz na zeznaniach świadków Ł. M., K. C., A. O. (3) oraz A. H.. Sąd dał wiarę zeznaniom świadków, ponieważ są one zrozumiałe, logiczne i korespondują ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym, w konsekwencji czego zeznania świadków należy oceniać jako miarodajne i pozwalające na poczynienie na ich podstawie w pełni wyczerpujących ustaleń faktycznych odnośnie rzeczywistej kwoty wynagrodzenia powódki, przyczyn rozwiązania umowy o pracę, zasad wynagradzania pracowników oraz pokrywania przez powódkę kosztów firmowych. Sąd uwzględnił także w całości zeznania powódki uznając je za wiarygodne jako spontaniczne, konsekwentne i korespondujące z pozostałymi dowodami w sprawie.

Sąd pomógł dowód z zeznań świadka D. B. w związku z jej niestawiennictwem na rozprawie w dniu 29 września 2017 r. po zastrzeżeniu terminu do przesłuchania świadka w trybie art. 242 k.p.c., a także pominął dowód z przesłuchania prezesa zarządu pozwanej spółki (...) za stronę pozwaną wobec jego nieusprawiedliwionego niestawiennictwa na rozprawie w dniu 17 maja 2017 r. pomimo prawidłowego wezwania.

Mając na uwadze powyższe rozważania, Sąd w pkt I wyroku zasądził na rzecz powódki M. S. od pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S. tytułem wynagrodzenia i wynagrodzenia chorobowego kwotę 4.992,18 wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od kwot: 716,98 zł od dnia 11 lutego 2016 r. do dnia zapłaty, 716,98 zł od dnia 11 marca 2016 r. do dnia zapłaty, 3.558,22 zł od dnia 11 kwietnia 2016 r. do dnia zapłaty.

W pkt II wyroku Sąd zasądził na rzecz powódki od pozwanej spółki tytułem ekwiwalentu za urlop kwotę 924,68 z wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 2 kwietnia 2016 r. do dnia zapłaty.

Sąd zasądził również na rzecz powódki od pozwanej spółki odsetki ustawowe od kwoty 5.412,96 zł od dnia 2 kwietnia 2016 r. do dnia 5 sierpnia 2016 r. (dzień zapłaty części ekwiwalentu w toku procesu), o czym orzeczono w pkt III wyroku.

Tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy Sąd zasądził na rzecz powódki od pozwanej spółki kwotę 12.630,54 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 3 maja 2016 r. tj. od dnia następnego po dniu, w którym powinna nastąpić zapłata odszkodowania, do dnia zapłaty, o czym orzeczono w pkt IV wyroku.

O odsetkach orzeczono na podstawie art. 481 § 1 k.c.

W pkt V wyroku Sąd nakazał pozwanej spółce sprostować świadectwo pracy powódki w ten sposób, aby w jego pkt 3 podpkt a wpisano, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania przez powódkę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. w zw. z art. 30 § 1 pkt 3 k.p., w jego pkt 4 wpisano, że powódka była niezdolna do pracy przez okres 25 dni, w jego pkt 10 wpisano okres od dnia 8 marca 2016 r. do dnia 1 kwietnia 2016 r.

W pkt VI wyroku z uwagi na cofnięcie powództwa co do kwoty 3.193,37 zł Sąd umorzył postępowanie w tym zakresie.

W pkt VII Sąd oddalił powództwo w pozostałym zakresie.

W pkt VIII wyroku zawarto orzeczenie o kosztach procesu. Zapadło ono w oparciu o przepis art. 98 §1 k.p.c. Na koszty powódki składało się wynagrodzenie pełnomocnika – radcy prawnego, zostało ustalone zgodnie z przepisami Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r., poz. 1804 ze zm.) według stanu prawnego obowiązującego w dniu wytoczenia powództwa i wynosiło ono - w przypadku żądania sprostowania świadectwa pracy 120 zł (§ 9 ust. 1 pkt 3 Rozporządzenia), a

w przypadku pozostałych roszczeń majątkowych 3.600 zł (§ 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 Rozporządzenia), w przypadku postępowania zabezpieczającego wynosiło ono kwotę 1.200 zł (§ 8 ust. 1 pkt 7 w zw. z § 2 pkt 5 w zw. z § 20 Rozporządzenia). Zatem z uwagi, że powódka uległa pozwanej jedynie w nieznacznej części (92% - 23.035,68 zł/25.022,34 zł), Sąd zasądził na jej rzecz od pozwanej tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego pełną kwotę 4.920 zł.

O nieuiszczonych kosztach sądowych orzeczono w pkt IX wyroku w oparciu o art. 97 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz.U. z 2016 r., poz. 623) obciążając nimi pozwaną spółkę. Kwota 1.152 zł stanowi 5% zasądzonej na rzecz powódki kwoty 23.035,68 zł.

Orzeczenie w przedmiocie rygoru natychmiastowej wykonalności znajduje oparcie w treści art. 477² §1 k.p.c., w myśl którego 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 zasadniczego, o czym orzeczono w pkt X wyroku.

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

4. (...)

30.10.2017r.