

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 lutego 2014 r.

**Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi Południe VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

Przewodniczący: SSR Małgorzata Kryńska-Mozolewska

Ławnicy: Agnieszka Olga Mika, Tomasz Sowa

Protokolant: Marzena Szablewska

po rozpoznaniu w dniu 28 stycznia 2014 r. w Warszawie na rozprawie

sprawy z powództwa: A. G. (1)

przeciwko: M. K.

o odszkodowanie, wynagrodzenie, ekwiwalent za urlop, sprostowanie świadectwa pracy, ustalenie

1. zasądza od pozwanego M. K. na rzecz powoda A. G. (1):

- kwotę 6.000,00 złotych (sześć tysięcy złotych 00/100) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 maja 2011 r do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za kwiecień 2011 r;

- kwotę 978,00 złotych (dziewięćset siedemdziesiąt osiem 00/100) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 czerwca 2011 r do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za miesiąc maj 2011 r;

- kwotę 3.500,00 złotych (trzy tysiące pięćset 00/100) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 sierpnia 2011 r do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za miesiąc lipiec 2011 r;

- kwotę 4.363,00 wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 września 2011 r do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za miesiąc sierpień 2011 r;

- kwotę 2.505,34 złotych (dwa tysiące pięćset pięć 34/100) tytułem odszkodowania za rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracodawcy

- kwotę 1.500,00 złotych (jeden tysiąc pięćset 00/100) tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 27 sierpnia 2011r do dnia zapłaty;

2. nakazuje aby pozwany M. K. niezwłocznie sprostował powodowi A. G. (1) świadectwo pracy z dnia 19 sierpnia 2011 r w ten sposób, że:

- zamieni datę wystawienia świadectwa pracy z „19.08.2011 r” na „26.08.2011r”;

- w punkcie pierwszym świadectwa pracy zmieni zapis: „w okresie od 20.12.2010 r do 19.08.2011 r w wymiarze 1/1 etatu” na zapis: „w okresie od 20.12.2010 r do 26.08.2011 r w wymiarze 1/1 etatu”;

-w punkcie drugim świadectwa pracy zmieni zapis: „w okresie od 20.12.2010 r do 19.08.2011 r na stanowisku z-ca kierownika” na zapis: „w okresie od 20.12.2010 r do 26.08.2011 r na stanowisku kierownika”;

- w punkcie trzecim świadectwa pracy zmieni zapis: „stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę z winy pracownika art. 52 par. 1 kp” na zapis „ stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika z winy pracodawcy art. 55 par 1<sup>1</sup> kp”;

- w punkcie czwartym świadectwa pracy zmieni zapis: „w okresie zatrudnienia pracownik wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze 18 dni” na zapis: „w okresie zatrudnienia pracownik wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze 5 dni”;

3. umarza postępowanie w zakresie wynagrodzenia za czerwiec;

4. w pozostałym zakresie oddala powództwo;

5. wyrokowi nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda tj; do kwoty 5.184,83 złotych (pięć tysięcy sto osiemdziesiąt cztery 83/100);

6. nakazuje ściągnąć od pozwanego M. K. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi Południe w Warszawie:

- kwotę 672,16 złotych (sześćset siedemdziesiąt dwa 16/100) tytułem zwrotu kosztów procesu - wydatków;

- kwotę 94.23 złote (dziewięćdziesiąt cztery 23/100) tytułem zwrotu opłaty;

7. zasądza od pozwanego M. K. na rzecz powoda A. G. (1) kwotę 1860,00 (jeden tysiąc osiemset sześćdziesiąt 00/100) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn akt VI P 584/11

## UZASADNIENIE

Powód A. G. (1) w pozwie z dnia 7 października 2011 r. złożonym wraz z wnioskiem o przywrócenie terminu na dokonanie czynności procesowych związanych ze sprostowaniem informacji zawartych w świadectwie pracy, zażądał od pozwanego M. K.:

1) sprostowania informacji zawartych w świadectwie pracy datowanym na dzień 19 sierpnia 2011 r. poprzez:

- a) zmianę daty rozwiązania umowy z 19 sierpnia 2011 r na 26 sierpnia 2011 r.,
- b) zmianę zapisu: „w okresie zatrudnienia od 20/12/2010 do 19/08/2011 w wymiarze 1/1 etatu” na zapis: „w okresie zatrudnienia od 20/12/2010 do 26/08/2011 w wymiarze 1/1 etatu”,
- c) zmianę zapisu: „w okresie zatrudnienia od 20/12/2010 do 19/08/2011 na stanowisku z-ca kierownika” na zapis: „w okresie zatrudnienia od 20/12/2010 do 26/08/2011 na stanowisku z-ca kierownika”,
- d) zmianę zapisu: „stosunek pracy ustał w wyniku: a) rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę z winy pracownika art. 52 par. 1 KP” na zapis: „Stosunek pracy ustał w wyniku: a) rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika z winy pracodawcy art. 55 par. 1<sup>1</sup> KP”,
- e) zmianę zapisu: „w okresie zatrudnienia pracownik: 1) wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze 18 dni” na zapis: „w okresie zatrudnienia pracownik: 1) wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze 9 dni”,

2) zapłaty zaległych wynagrodzeń za pracę,

3) zapłaty ekwiwalentu za urlop,

4) zapłaty odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 55 par. 1<sup>1</sup> KP, tj, z winy pozwanego, jako pracodawcy,

5) zwrot kosztów procesu wraz z (ewentualnymi) kosztami zastępstwa według norm przepisanych;

Żądania powoda zostały sprecyzowane w dalszych pismach procesowych (k – 14, k-50). Powód wnosił o uznanie aneksu do umowy o pracę datowanego na dzień 31 maja 2011 r i obniżającego wynagrodzenie powoda (z 6.000 zł brutto na 3.500 zł brutto) za nieważny z uwagi na „przymuszenie” powoda przez pozwanego do jego podpisania wbrew woli. (k -14, oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia wbrew jego woli k -81). W związku z powyższym wysokość żądań powoda przedstawiała się następująco: zaległe wynagrodzenie - 17 062,82 zł, ekwiwalent za urlop wypoczynkowy za 9 dni - 2 123, 72 zł oraz odszkodowanie - 12 742, 29 zł (k- 14). Od wszystkich w/w kwot powód zażądał odsetek ustawowych.

Na poczet zaległego wynagrodzenia powód żądał kwot.

- 4.247,43 zł za kwiecień 2011 r.,
- 747,43 zł za maj 2011 r.,
- 4.247,43 zł za czerwiec 2011 r.,
- 4.247,43 zł za lipiec 2011 r.,
- 3.475,17 zł za sierpień 2011 r. (k-50);

W tym samym piśmie procesowym powód cofnął powództwo ze zrzeczeniem się roszczenia, co do kwoty wynagrodzenia za czerwiec 2011 r. (k-78).

Powód w toku procesu wskazał, iż przyczyną rozwiązania z pozwanym umowy o pracę był brak wypłaty wynagrodzenia.

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na jego rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych (k-30). Pozwany wywodził, iż on pierwszy złożył powodowi, jako pracownikowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Ponadto stwierdził, iż zapłacił powodowi całe należne mu wynagrodzenie oraz to, iż powód wykorzystał całość, czyli 18 dni urlopu wypoczynkowego.

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

Powód w okresie od 20.12.2010 r zatrudniony był u pozwanego na stanowisku zastępcy kierownika robót na czas nieokreślony. Powód samodzielnie organizował sobie czas pracy. Pozwany wyznaczył mu do wykonania zadania polegające na kontroli robót realizowanych przez firmy, z którymi pozwany zawarł umowy a w szczególności prac posadzkarskich. Powód w ramach swoich obowiązków nadzorował budowę, dysponował gotówką, za którą kupował materiały, prowadził zeszyt, w którym odnotowywał zaliczki wypłacane pracownikom. Wynagrodzenie wypłacał powód lub pozwany za pokwitowaniem na liście płac.

Dowód: zeznania świadka A. Z.k. 86, D. G.k. 87, zeznania świadka J. P.k.114, zeznania powoda k. 129;

Wynagrodzenie powoda wynosiło 6.000 zł brutto (4.247,43 zł netto). Zasadą było, że pozwany płacił powodowi wynagrodzenie przelewami na rachunek bankowy.

Powód nie otrzymał wynagrodzenia za kwiecień w wysokości 4247,44 zł (brutto 6000 zł), za maj w wysokości 747,44 zł (brutto 978 zł), za lipiec w wysokości 2505,34 złotych (brutto 3500 zł), za sierpień 3106,50 złotych (brutto 4363,00 złotych). W dniu 13 czerwca 2011 r. pozwany przelał na konto powoda kwotę 3.500 zł.

Pozwany wypłacił powodowi wynagrodzenie w terminie zgodnie z umową za grudzień, styczeń, luty i marzec 2011 r.

Wymiar urlopu powoda wynosił 18 dni. W dniach 11-18 lipca 2011 r. powód korzystał z urlopu wypoczynkowego (5 dni.)

dowód: wydruk przelewów wykonanych na rachunek powoda k. 121; zeznania powoda k. 130; przelew z dnia 13.06.2011 r w kwocie 3500 zł k. 121;

W lipcu 2011 r. pozwany dokonał wypłaty wynagrodzenia za czerwiec 2011 r. do rąk powoda.

dowód: lista płac k-63.opinia biegłego A. G. (2) k. 127-144,

W dniu 31 marca 2011 r. powód i pozwany podpisali aneks do umowy o pracę ze skutkiem na dzień 1 czerwca 2011 r (k-15), zgodnie, z którym wynagrodzenie powoda zostało obniżone z 6000 zł do 3.500 zł brutto (2.505,34 zł netto). Powodem zawarcia aneksu były kłopoty finansowe pozwanego oraz błędy w wykonywaniu pracy przez powoda. Pozwany miał liczne zastrzeżenia do sposobu wykonywania obowiązków przez powoda. W czerwcu strony przeprowadziły rozmowę, podczas której pozwany wskazał, że jeżeli powód nie poprawi, jakości wykonywanej pracy to wypowie mu umowę o pracę. W dniu 19 sierpnia 2011 roku pozwany uzyskał informację o wadliwym wykonywaniu balkonów na budowie (...) przy ul. (...) w W.. W trakcie oględzin okazało się, że roboty wykonane zostały wadliwie do tego stopnia, że trzeba było skuć płytki i ponownie je ułożyć. Powód nie dopilnował pracowników jak również mimo wad odebrał źle wykonane roboty.

dowód: aneks do umowy o pracę k. 15; pismo pozwanego – k-61, zeznania świadka A. Z.- k-85, zeznania pozwanego karta 133;

19 sierpnia 2011 roku był ostatnim dniem pracy powoda. W dniu 22 sierpnia 2011 roku - w poniedziałek powód wysłał do pozwanego s-ms z prośbą u udzielenie mu urlopu na żądanie, na co pozwany nie wyraził zgody.

Dowód: rachunek k. 83, zeznania powoda k.131, zeznania pozwanego k. 133;

Powód wielokrotnie upominał się o wynagrodzenie i „zagroził”, że jeżeli nie otrzymania wynagrodzenia rozwiąże z pozwanym umowę o pracę.

Po spotkaniu w dniu 26 sierpnia 2011 r, na którym miało nastąpić wzajemne rozliczenie powód sporządził i wysłał pozwanemu oświadczenie o następującej treści : „ja A. G. (1) urodzony (...) wypowiadam umowę o pracę zawartą z p. M. K. prowadzącym działalność gospodarczą pod nazwą(...)zawartą na czas nieokreślony na stanowisku zastępcy kierownika robót. Wypowiedzenie ma charakter rozwiązania umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia z uwagi na brak możliwości dalszego wykonywania obowiązków”. Powyższą przesyłkę pozwany otrzymał w dniu 26.08.2012 r.

Powód nie zwrócił pozwanemu badań lekarskich i dokumentów związanych ze szkoleniem pracowników, w związku, z czym, pozwany zmuszony był do ponownego ich sfinansowania.

dowód: oświadczenie powoda z dnia 26.08.2011 roku – k. 6, potwierdzenie odbioru przesyłki k.7 zeznania świadka A. Z.k. 85; świadka D. G.k. 88; zeznania świadkaA. M.k.88., zeznania świadkaJ. P. k. 115; zeznania świadka Z. K. k.117;

Po tym zdarzeniu pozwany sporządził oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, opatrzył je datą wcześniejszą (19 sierpnia 2011 r.) i wysłał je dnia 29 sierpnia listem poleconym na adres powoda. Pozwany wskazał, iż przyczyną rozwiązania umowy o pracę z powodem była jego nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy. Jednocześnie pozwany wysłał powodowi świadectwo pracy, w którym wskazał, iż rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło w trybie art. 52 par. 1 kp.

dowód: świadectwo pracy z dnia 19.08.2011 roku k. 8, pismo pozwanego skierowane do powoda k.35, oświadczenie pozwanego o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 kp, - k. 36;

Powód wystąpił do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy.

dowód: pismo powoda z dnia 12.09.2011 r k. 9, potwierdzenie odbioru pisma przez pozwanego k. 10; zeznania powoda k. 131;

W dniu 23 kwietnia 2012 roku powód złożył pozwanemu oświadczenie następującej treści: „ w imieniu własnym oświadczam, iż na podstawie art. 87 kc, uchylam się od skutków prawnych oświadczenia woli w postaci aneksu do umowy o pracę zawartego w dniu 31 maja 2011 roku w Z. pomiędzy mną pracodawcą (...). W/w aneks zawarłem pod wpływem przymusu, albowiem był on warunkiem wypłaty zaległego mi wynagrodzenia, groźba braku wypłaty zaległych pensji stanowiła dla mojej rodziny poważne niebezpieczeństwo majątkowe, albowiem byłem w dniu podpisania aneksu jedynym żywicielem rodziny”

dowód: oświadczenie powoda z dnia 23.04.2012 r k. 81;

### ***Ustalając powyższy stan faktyczny Sąd miał na względzie następujące okoliczności:***

Zeznania świadków, co do pewnych faktów a mianowicie zakresu obowiązków powoda jest spójna, natomiast, co do zasad wypłaty wynagrodzenia zeznania świadków były rozbieżne, a zatem niewiarygodne. Sąd uznał natomiast za wiarygodne zeznania świadków, że powód zabrał badania lekarskie i BHP, ponieważ zeznania świadków w tym zakresie były spójne, ale nie listy płac. Zdaniem sądu żaden ze słuchanych świadków nie potwierdził, że powód zabrał listy płac. Tym samym sąd nie dał wiary zeznaniom pozwanego, w tym zakresie.

Świadek A. Z.- słyszał od powoda, że pozwany dał mu zaliczkę w wysokości 1000 zł, czemu powód zaprzeczał. Świadek ten również zeznał, że **raz** pozwany przywoził wynagrodzenie, natomiast świadek D. G. zeznał, że to powód przywoził wynagrodzenie. Zeznania świadków są również sprzeczne, co do tego jak wyglądała ta lista płac. Świadek A. Z. zeznał, iż lista płac prowadzona była w zeszytcie, zaś świadek D. G., że listy płac były prowadzone na kartkach papieru formatu A 4. Świadek J. P. zeznał, że wynagrodzenie wypłacane było przez szefa w biurze, a powoda nie było przy wypłacie, a następnie świadek zmienił zeznania i twierdził, że powód wypłacał wynagrodzenie ( ...powód zliczał wszystko, zabierał pracowników w odpowiednie miejsce i tam trwało rozliczenie, pracownicy podpisywali powodowi przy każdej wypłacie, nie zaglądałem i nie wiem jak ten dokument się nazywał. To był zeszyt w kratkę, gruby lub notes, w zeszytcie wpisywało się – otrzymałem zaliczkę lub wypłatę wynagrodzenia...), a następnie zeznał (k.116) „...część ludzi rozliczał powód, a część szef...). Świadek Z. K. zeznał, iż wynagrodzenie wypłacał mu pozwany (...jechałem do domu szefa i byłem rozliczony z godzin wypracowanych, podpisywałem listę płac...), po czym świadek zeznał; (...że to powód wypłacał wynagrodzenie...powód miał dokumenty w czarnej teczce), Świadek P. zeznał, że powód przechowywał dokumenty w białej teczce. Świadek K. F. zeznał, iż odbiór zaliczek od powoda kwitował w kalendarzu, poza tym zeznania tego świadka były nieprzydatne dla rozstrzygnięcia sprawy.

Sąd dał wiarę zeznaniom powoda, co do tego, iż nie zabrał on list płac, wobec sprzeczności zeznań świadków, co do tego jak faktycznie te listy wyglądały.

Odnośnie nie wypłacania wynagrodzenia przez pozwanego na rzecz powoda, należy zauważyć, iż to na pracodawcy ciąży obowiązek sporządzania listy płac i dokumentowania wypłat pracownikom. Zgodnie z wyrokiem SN z dnia 14 maja 1999 r., I PKN 62/99: „Pracodawca, który wbrew obowiązkowi przewidzianemu w art. 94 pkt 9a KP nie prowadzi list obecności, list płac ani innej dokumentacji ewidencjonującej czas pracy pracownika i wypłacanego mu wynagrodzenia, musi liczyć się z tym, że będzie na nim spoczywał ciężar udowodnienia nieobecności pracownika, jej rozmiaru oraz wypłaconego wynagrodzenia.” Zważając na powyższe, należało uznać, iż pozwany – nie przedstawiając ani listy płac, ani wpłat na rachunek bankowy powoda, nie udowodnił, że wypłacił na jego rzecz należne mu wynagrodzenie. Argument pozwanego o tym, iż to powód miał listy płac i zabrał je ostatniego dnia pracy, było niewiarygodne. Jak bowiem wyżej wskazano – dokumentowanie wypłat pracownikom jest obowiązkiem pracodawcy. Nawet gdyby przyjąć, że powód miał listy płac innych pracowników, (co wynika z zeznań niektórych świadków), które

następnie przekazywał pracodawcy, to nie można przyjąć, iż był też w posiadaniu swojej listy płac. Nie potwierdził tego faktu żaden z przesłuchanych świadków.

Ponadto, wynagrodzenie powoda za większość miesięcy było wypłacane na jego rachunek bankowy (k-212). Powód od początku procesu, jeszcze przed częściowym cofnięciem pozwu utrzymywał, że tylko jeden raz podpisywał listę płac (k-52). Jego zeznania w tym zakresie są spójne i należało dać im wiarę, że przedstawione wpłaty na rachunek bankowy powoda oraz jedna wypłata gotówkowa stwierdzona listą płac (za czerwiec 2011 r.) przedstawiają wszystkie wypłaty wynagrodzenia za pracę na jego rzecz .

Ponadto, posiadanie przez pozwanego podpisanej przez powoda listy płac za czerwiec 2011 r. przeczy jego zeznaniom, iż powód miał swoje wszystkie listy płac i zabrał je ostatniego dnia pracy. Zgodnie z zasadami logicznego rozumowania, należy przyjąć, iż w tym wypadku pozwany powinien posiadać, także inne listy płac powoda – zarówno za wcześniejsze, jak i za późniejsze miesiące pracy.

Pozwany starał się udowodnić, że powód otrzymał zaliczkę w wysokości 1000 zł na poczet wynagrodzenia za sierpień 2011 r. Przeprowadzone postępowanie dowodowe nie wykazało, że tak faktycznie było. Należy, bowiem zauważyć, iż powód otrzymywał od pozwanego zaliczki na kupno materiałów budowlanych wykorzystywanych w pracy (okoliczność bezsporna) – zaliczka, zatem mogła być przeznaczona na ten właśnie cel. Pozwany, chcąc udowodnić fakt pobrania przez powoda zaliczki na wynagrodzenie powinien to udowodnić.

Analogicznie sytuacja przedstawia się w przypadku obowiązku dokumentowania urlopów wypoczynkowych. W niniejszej sprawie, pozwany nie przedstawił żadnych dokumentów świadczących o tym, że powód wykorzystał 18 dni urlopu. Sąd uznał, iż powód skorzystał z 5 dni urlopu, natomiast od 22 sierpnia do 26 sierpnia powód miał obecność nieusprawiedliwioną, bo pozwany w tych dniach nie udzielił mu urlopu na żądanie. Zważyć należy, iż pracownik musi uzyskać zgodę na skorzystanie z urlopu, nawet gdyby to był urlop na żądanie.

Odnośnie kwestii przekazania oświadczenia powoda o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy, należy zauważyć, iż powód od samego początku postępowania utrzymywał, że strony spotkały się w dniu 26 sierpnia 2011 r. Wtedy miało dojść do próby wręczenia oświadczenia pozwanemu. Pozwany w toku postępowania zmieniał swoją wersję wydarzeń. Przez długi czas utrzymywał, że strony nie spotkały się tego dnia (k-61) . Na rozprawie w dniu 11 grudnia 2012 r. (k-133-134) stwierdził natomiast, iż powód „kiedyś dzwonił, mieliśmy się spotkać. Nie pamiętam, aby powód wręczył mi jakieś wypowiedzenie”.

Podobnie sprawa przedstawia się w kwestii prowadzenia przez strony rozmów telefonicznych (i wysyłania wiadomości sms), podczas których powód upominał się o zaległe wynagrodzenia. Pozwany twierdził, że nie otrzymywał połączeń telefonicznych i wiadomości sms od powoda, ten natomiast przedstawił w toku postępowania dowód w postaci bilingu telefonicznego, który jednoznacznie to potwierdził. Biorąc pod uwagę powyższe, należało dać wiarę zeznaniom powoda, iż upominał się o zaległe wynagrodzenie, a następnie – w obliczu jego nie wypłacenia – rozwiązał stosunek pracy. Przyjmując powyższe za udowodnione, należy też wykluczyć, że pozwany wcześniej rozwiązał umowę o pracę z winy pracownika. Jego pismo o rozwiązaniu umowy zostało wysłane do powoda po zapoznaniu się już przez pozwanego z oświadczeniem powoda.

Pozwany w toku procesu podnosił, iż powód wykonywał swą pracę nienależycie, w związku, z czym pozwany musiał ponosić dodatkowe koszty związane z poprawkami robót budowlanych. Potwierdzili to także świadkowie. Fakt ten jednak w niniejszej sprawie ma znaczenie wyłącznie przy rozważaniu kwestii zasadności i skuteczności podpisania przez strony aneksu do umowy o pracę z dnia 31 maja 2011 r. Pozwany nie zgłosił, bowiem w toku postępowania żadnych roszczeń wzajemnych w stosunku do powoda.

Pozwany ponadto podnosił, iż powód zabrał dokumentację pracowniczą (badania lekarskie i badania BHP) innych pracowników pozwanego. Fakt ten nie ma jednak znaczenia w niniejszej sprawie.

**Sąd zważył, co następuje:**

Zdaniem sądu powód dokonał skutecznego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> kp. Mimo odmowy przyjęcia pisemnego oświadczenia o rozwiązaniu umowy przez pozwanego w dniu 26 sierpnia 2011 r., należy uznać, iż nastąpiło ono właśnie wtedy. Jak słusznie stwierdza się w literaturze przedmiotu: „Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Niezachowanie tych wymagań nie powoduje nieważności rozwiązania. W razie sporu pracownik może za pomocą innych środków dowodowych wykazywać ten fakt, np. za pomocą zeznań świadków czy przesłuchania stron. Stosowanie w tych wypadkach ograniczeń dowodowych przewidzianych w art. 74 k.c. byłoby sprzeczne z zasadą ochrony pracownika (...)”. (Ludwik Florek, Komentarz do art.55 Kodeksu pracy, LEX). Przesłuchanie stron w niniejszym postępowaniu w dostatecznym stopniu wykazało, iż oświadczenie zostało złożone pozwanemu, a przyczyna – „brak możliwości dalszego wykonywania obowiązków” - rozumiany był przez powoda, jako nie wypłacanie wynagrodzenia za pracę. Pozwany także miał świadomość, że właśnie to było przyczyną rozwiązania umowy o pracę, gdyż powód wielokrotnie upominał się o wynagrodzenie i „zagroził” wcześniej pozwanemu, iż w sytuacji nieotrzymania wynagrodzenia rozwiąże umowę o pracę.

Brak wypłaty wynagrodzenia za pracę przez pozwanego zarówno zaległego, jak i bieżącego było uzasadnioną przyczyną rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> kp. Stosownie do Wyroku Sądu Najwyższego z dnia 8 sierpnia 2006 r., I PK 54/06: „Pracodawca niewypłacający pracownikowi bez usprawiedliwionej przyczyny części jego wynagrodzenia za pracę narusza w sposób ciężki swoje podstawowe obowiązki (art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p.) . Naruszenie to następuje, co miesiąc w terminie płatności wynagrodzenia (art. 85 § 1 k.p.) i od dowiedzenia się przez pracownika o tej okoliczności należy liczyć termin jednego miesiąca określony w art. 55 § 2 w związku z art. 52 § 2 k.p.”. Sąd przyjął, że powód zachował termin do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy.

W konsekwencji przyjęcia za udowodniony fakt, iż powód pierwszy złożył pozwanemu zasadne i skuteczne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, należy uznać, iż pismo wysłane do powoda przez pozwanego – rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika - nie wywołało żadnych skutków prawnych.

Zgodnie z art. 55 § 1<sup>1</sup> kp, w przypadku rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracodawcy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika, 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. W niniejszej sprawie, umowa o pracę między stronami zawarta była na czas nieokreślony. Okres wypowiedzenia, stosownie do art. 36 § 1 kp, wynosił jeden miesiąc – powód był, bowiem zatrudniony ponad 6 miesięcy, lecz mniej niż 3 lata (umowa o pracę zawarta dnia 20 grudnia 2010 r., rozwiązanie umowy 26 sierpnia 2011 r.). Należne, więc powodowi wynagrodzenie jest równe wysokości wynagrodzenia za okres jednego miesiąca pracy.

Kwestią sporną w niniejszej sprawie była skuteczność zawartego przez strony aneksu do umowy o pracę w dniu 31 maja 2011 r. Powód twierdził, iż aneks ten został przez niego podpisany dnia 13 czerwca 2011 r., z użyciem groźby pozwanego. Groźba ta miała polegać na tym, iż powód, – jeżeli nie podpisze aneksu – to nie dostanie zaległego wynagrodzenia. W ocenie Sądu, powód nie udowodnił, iż aneks został podpisany z użyciem groźby. Jego twierdzenia o tym, iż był w trudnej sytuacji majątkowej i był zmuszony do jego podpisania z datą wsteczną nie zostały poparte żadnymi dowodami. Zgodnie z art. 6 kc, to na nim spoczywał ciężar udowodnienia tego faktu. Abstrahując od powyższego, należy zauważyć, iż wątpliwym jest powoływanie się na groźbę w niniejszym przypadku. Jedną z przyczyn obniżenia wynagrodzenia powodowi, jak ustalono, było błędne wykonywanie przez niego pracy. Złożone dopiero w toku procesu oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia woli, nie wywołało, więc żadnych skutków.

Kwestia zaległego i należnego powodowi wynagrodzenia została ustalona w oparciu o opinię biegłego z zakresu rachunkowości w wariantcie obniżenia wynagrodzenia od czerwca 2011 r. Żądanie przewyższające kwotę wyliczoną przez biegłego oddalono w punkcie czwartym wyroku.

Nie budzi zastrzeżeń Sądu rzetelność opinii pisemnej, biegłego A. G. (2). Biegły dokładnie przeanalizował materiał dowodowy oraz w sposób jasny i logiczny przedstawił wyniki obliczeń, przyjętych za podstawę konkluzji. Z tych wszystkich względów Sąd akceptuje opinię biegłego, a wnioski w niej zawarte przyjmuje za własne, opinię biegłego uznaje, jako kompletną oraz wyczerpującą, zawierającą szczegółową argumentację i sporządzoną przez osobę dysponującą wiedzą w zakresie przedmiotu sporu.

W tym miejscu należy podkreślić, iż art. 94 k.p. nakłada na pracodawcę obowiązek prowadzenia dokumentacji dotyczącej stosunku pracy. Jest to podstawowy obowiązek pracodawcy. Jego niewykonanie stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika. Pozwany nie posiada żadnej dokumentacji - list płac dotyczących wypłaty wynagrodzenia dla powoda i jak wskazano wyżej sąd nie dał wiary pozwanemu, że powód zabrał listy płac.

Dla oceny znaczenia pokwitowania przez pracownika spełnienia przez pracodawcę obowiązku wypłaty wynagrodzenia lub innego świadczenia istotne są przepisy Kodeksu pracy dotyczące obowiązków pracodawcy w zakresie prowadzenia dokumentacji płacowej. W szczególności, zgodnie z art. 94 k.p., pracodawca jest obowiązany terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie (pkt 5) oraz prowadzić dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników (pkt 9a). Ponadto, pracodawca, na żądanie pracownika, jest obowiązany udostępnić mu do wglądu dokumenty, na podstawie, których zostało obliczone jego wynagrodzenie (art. 85 § 5 k.p.). Obowiązki te, jak ustalono w sprawie, zostały naruszone przez pozwanego, co zgodnie z ustalonym orzecznictwem nie pozostaje bez wpływu na rozkład ciężaru dowodu w sprawach dotyczących spełnienia obowiązku zapłaty. Jak przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z 14 maja 1999 r., I PKN 62/99 (OSNAPiUS 2000, nr 15, poz. 579), pracodawca, który wbrew obowiązkowi przewidzianemu w art. 94 pkt 9a k.p. nie prowadzi list obecności, list płac ani innej dokumentacji ewidencyjnej czasu pracy pracownika i wypłacanego mu wynagrodzenia, musi liczyć się z tym, że będzie na nim spoczywał ciężar udowodnienia nieobecności pracownika, jej rozmiaru oraz wypłaconego wynagrodzenia. Podobnie w wyroku z 4 października 2000 r., I PKN 71/00 (OSNAPiUS 2002 nr 10, poz. 231), Sąd Najwyższy stwierdził, że z obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy wynikają konsekwencje w zakresie ciężaru dowodu (art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p.) polegające na tym, że to na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia rzeczywistego czasu pracy pracownika z uwzględnieniem pracy w godzinach nadliczbowych. Także w uzasadnieniu wyroku z 5 maja 1999 r., I PKN 665/98 (OSNAPiUS 2000 nr 14, poz. 535), Sąd Najwyższy wskazał, że brak dokumentacji wynikający z zaniechania jej prowadzenia przez pracodawcę powoduje zmianę wynikającego z art. 6 k.c. rozkładu ciężaru dowodu i przerzucenie go na osobę zaprzeczającą udokumentowanym faktom, z których strona procesowa wywodzi skutki prawne (zob. też wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z 10 kwietnia 2003 r., III APA 40/02, OSA 2003 nr 12, poz. 43, s. 59). Warto dodać, że przytoczone tezy orzeczeń są wyrazem ogólniejszego stanowiska orzecznictwa sądowego, ukształtowanego na tle art. 6 k.c., zgodnie, z którym, w przypadkach, gdy jedna ze stron swoim postępowaniem uniemożliwia lub poważnie utrudnia wykazanie okoliczności przeciwnikowi, na którym spoczywał ciężar ich udowodnienia, wówczas na tę stronę przechodzi ciężar dowodu, co do tego, że okoliczności takie nie zachodziły (por. wyrok Sądu Najwyższego z 3 marca 1971 r., II PR 453/70, Lex-Polonica nr 1378555).

W sytuacji, gdy pracodawca narusza obowiązek prawidłowego prowadzenia dokumentacji w zakresie wynagrodzenia za pracę w stopniu uniemożliwiającym lub poważnie utrudniającym pracownikowi kontrolę prawidłowości dokonanej zapłaty, pokwitowanie przez pracownika tej zapłaty nie zwalnia pracodawcy od obowiązku wykazania, że wynagrodzenie lub inne świadczenie zostało wypłacone w należnej wysokości. W związku z tym, za sprzeczne zarówno z charakterem pokwitowania w świetle przepisów Kodeksu cywilnego, jak i z obowiązkami pracodawcy wynikającymi z powołanych przepisów prawa pracy dotyczących prawidłowej wypłaty wynagrodzenia za pracę, należy uznać stanowisko zgodnie, z którym pokwitowanie przez pracownika zapłaty wynagrodzenia w wymiarze mniejszym niż należny, sanuje naruszenie przez pracodawcę obowiązku prawidłowego wypłacania wynagrodzenia z pracę.

Ponieważ powód cofnął ze skutkiem prawnym powództwo w zakresie wynagrodzenia za miesiąc czerwiec sąd na podstawie art. 355 k.p.c w związku z art. 469 kpc umorzył postępowanie.



Zgodnie z przyjętymi ustaleniami faktycznymi, ekwiwalent za urlop wypoczynkowy należał się powodowi w wymiarze 5 dni. Jego wysokość została obliczona na podstawie opinii biegłego z zakresu rachunkowości. Zdaniem sądu powód korzystał tylko z 5 dni urlopu w lipcu, natomiast w sierpniu powód nie uzyskał od pozwanego zgody na urlop.

Zgodnie z art. 97 kodeksu pracy, w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy. Pracownik może w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy. Powód wystąpił również o sprostowanie świadectwa pracy. sprostowania informacji zawartych w świadectwie pracy datowanym na dzień 19 sierpnia 2011 r. poprzez:

- a) zmianę daty rozwiązania umowy z 19 sierpnia 2011 r na 26 sierpnia 2011 r.,
- b) zmianę zapisu: „w okresie zatrudnienia od 20/12/2010 do 19/08/2011 w wymiarze 1/1 etatu” na zapis: „w okresie zatrudnienia od 20/12/2010 do 26/08/2011 w wymiarze 1/1 etatu”,
- c) zmianę zapisu: „okresie zatrudnienia od 20/12/2010 do 19/08/2011 na stanowisku z-ca kierownika” na zapis: „w okresie zatrudnienia od 20/12/2010 do 26/08/2011 na stanowisku z-ca kierownika”,
- d) zmianę zapisu: „stosunek pracy ustał w wyniku: a) rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę z winy pracownika art. 52 par. 1 KP” na zapis: „Stosunek pracy ustał w wyniku: a) rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika z winy pracodawcy art. 55 par. 1<sup>1</sup> KP”,
- e) zmianę zapisu: „w okresie zatrudnienia pracownik: 1) wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze 18 dni” na zapis: „w okresie zatrudnienia pracownik: 1) wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze 9 dni”,

Mając na uwadze, że do rozwiązania stosunku pracy doszło w dniu 26 sierpnia 2011 roku z winy pracodawcy w trybie art. 55 par. 1<sup>1</sup> KP należało w tym zakresie sprostować świadectwo pracy. Z uwagi na ustalenia sądu w zakresie ilości dni wykorzystanego urlopu również i w tym zakresie sprostowano świadectwo pracy.

Nadto, na zasadzie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c. zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, Sąd z urzędu nadaje wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika i z tego względu Sąd w niniejszej sprawie orzekł rygor natychmiastowej wykonalności, do kwoty 5184,83 złotych, – o czym orzeczono jak w punkcie czwartym.

Sąd w pkt 7 wyroku zasądził od pozwanej na rzecz powoda na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 6 pkt 5 w zw. z § 12 ust 1 pkt 2 i 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. z 2002r., nr 163, poz. 1348 ze zm.) kwotę 1860 zł tytułem zwrotu kosztów procesu w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Rozstrzygnięcie o kosztach znalazło oparcie w art. 97 w zw. z art. 113 § 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2005 r., nr 167, poz. 1398) w zw. z art. 83 ust 2 i 98 § 1 k.p.c. art. 97 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych stanowi, że w toku postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy o roszczenia pracownika wydatki obciążające pracownika ponosi tymczasowo Skarb Państwa. Sąd pracy w orzeczeniu kończącym postępowanie w instancji rozstrzyga o tych wydatkach. Natomiast zgodnie z art. 113 § 1 ww. ustawy kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić opłaty, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów. W związku z powyższym Sąd nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi Południe w Warszawie kwotę 94,23 zł tytułem zwrotu kosztów procesu – opłaty – art. 13 w/w ustawy oraz kwotę 672,16 zł tytułem zwrotu kosztów procesu – wydatków (wynagrodzenia biegłego).

Mając powyższe na uwadze, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.