

Sygnatura akt IV P 372/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 lipca 2020 r.

Sąd Rejonowy w Olsztynie, IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Barbara Kokoryn

Protokolant: sekr. sąd. Renata Filip

po rozpoznaniu w dniu 13 lipca 2020r., w O. na rozprawie

sprawy z powództwa J. S. (1), R. S. (1), prowadzących działalność gospodarczą pod nazwą Przedsiębiorstwo Produkcyjno – Handlowo -Usługowe (...) s.c. J. S. (1), R. S. (1) z siedzibą w O.,

przeciwko P. J. (1) i K. O. (1)

o odszkodowanie;

I. oddala powództwa;

II. zasądza od powodów solidarnie na rzecz pozwanego P. J. (1) kwotę 3.221 (trzy tysiące dwieście dwadzieścia jeden) złotych uwzględniającego 23% podatku VAT tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego udzielonego przez adw. P. R. z Kancelarii Adwokackiej w D.;

III. zasądza od powodów solidarnie na rzecz pozwanego K. O. (2) kwotę 1.500 (jeden tysiąc pięćset) złotych uwzględniającego 23% podatku VAT tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego udzielonego przez adw. P. R. z Kancelarii Adwokackiej w D..

Sygn. akt IVP 372/19

UZASADNIENIE

Pozwami z dnia 19.08.2019r., w imieniu powodów J. S. (1) i R. S. (1), prowadzących działalność gospodarczą pod nazwą Przedsiębiorstwo Produkcyjno-Handlowo-Usługowe (...) s.c. J. S. (1) i R. S. (1), z siedzibą w O., pełnomocnik wniósł o zasądzenie od pozwanych P. J. (1) i K. O. (2) na rzecz powodów solidarnie odpowiednio kwoty 11.231,70zł i kwoty 3.384,57zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wytoczenia powództwa do dnia zapłaty.

W obszernym uzasadnieniu pozwów wskazali, że przyczyny podane przez pozwanych w oświadczeniach o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracodawcy są nieprawdziwe, a samo oświadczenie zostało złożone po upływie 1 miesięcznego terminu. Powodowie zaprzeczyli, aby kiedykolwiek dopuścili się względem pozwanych przedstawionych w oświadczeniu zarzutów. Dołączyli wiele dokumentów, w tym sprawozdanie detektywistyczne.

Pozwani w obszernych odpowiedziach na pozew i pismach procesowych wnieśli o oddalenie powództwa, gdyż okoliczności podane przez pozwanych w oświadczeniach o rozwiązaniu umów o pracę zostały udowodnione.

Obie strony wniosły o zasądzenie od strony przeciwnej solidarnie na swoją rzecz kosztów procesu, w tym o kosztach zastępstwa procesowego lub zgodnie ze złożonym spisem kosztów, a w przypadku braku spisu – według norm przepisanych.

Sąd sprawy skierowane przeciwko obu pozwany (sygn. akt IVP 372/19 i IVP 373/19) połączył do wspólnego prowadzenia i rozpoznania za sygn. akt IVP 372/19.

Sąd ustalił, co następuje:

P. J. (1) i K. O. (2) byli zatrudnieni w Przedsiębiorstwie Produkcyjno-Handlowo-Usługowe (...) s.c. J. S. (1) i R. S. (1): P. J. (1) w okresie od dnia 30.11.2015r. do dnia 26.07.2019r., przy czym od dnia 1.09.2018r. pozwany był zatrudniony na czas nieokreślony; K. O. (2) od dnia 4.07.2018r. do dnia 26.07.2019r. na czas określony. Pozwani znali się wcześniej z pracy w innym zakładzie. Wykonywali obowiązki operatorów maszyn do obróbki skrawaniem i CNC. Ich przełożonym i za razem kierownikiem zakładu był T. R. (1). Praca była wykonywana w siedzibie w O., w której bardzo często przebywali powodowie (bezsporne).

Na zarządzenie powodów, w zakładzie (...) s.c. były prowadzone miesięczne karty pracy, w których pozwani jako pracownicy produkcyjni wpisywali godziny pracy w dni powszechnie. Natomiast na oddzielnych kartkach, wpisywali godziny pracy w dni ustawowo wolne od pracy i przekazywali osobom, które były w tym czasie na dyżurze, tj. T. R. (1), jego zastępcy A. A. i narzędziowemu, R. B. (1). Miesięczne karty pracy, a później zeszyty pracownicze każdorazowo na koniec miesiąca zbierane były przez T. R. (1) oraz A. A. na potrzeby sporządzenia zestawienia wszystkich godzin przepracowanych przez poszczególnych pracowników w danym miesiącu. Początkowo zestawienia godzin pracy i nadgodzin były sporządzanych przez D. L., potem T. R. (1) i A. A.. Osoby te były upoważnione przez powodów do kontroli czasu pracy. Powodowie w ostatnim dniu okresu rozliczeniowego otrzymywali zestawienia, które potem służyły naliczeniu wynagrodzenia. Sporządzane w okresie zatrudnienia pozwanych od grudnia 2015r. do lipca 2019r. zestawienia wszystkich godzin pracy, a w okresie prowadzenia miesięcznych kart pracy zestawienia nadgodzin, sporządzał T. R. (1), natomiast pod jego nieobecność wykonywał je A. A.. Po sporządzeniu zestawienia, w każdym miesiącu obliczone godziny weryfikowane były z pozwany. T. R. (1) i A. A. sprawdzali poprawność wykonanych przez nich obliczeń z innymi pracownikami. Zestawienia godzin pracy przekazywane były powodom w celu naliczenia należnego wynagrodzenia, miesięczne karty pracy były zabierane przez kadrową, B. S. (1), (dowód: skrócone karta czasu pracy –k. 219- 222, listy obecności – k. 223-262 i CD z nagraniem – k. 263, zestawienia godzin pracy oraz nadgodzin, częściowo przesłuchanie powodów na rozprawie w dniu 13.07.2020r.:R. S. od04:15:31 –k. 973-973v, J. S. od 02:39:11–k. 970-972, przesłuchanie P. J. w charakterze pozwanego na rozprawie w dniu 10.01.2020r. informacyjne pozwanych P. J. na rozprawie w dniu 26.06.2020r. od 00:25:21-k.951- 954 i K.O. od 00:16:38 –k. 885v – 886v, R. S. od 00:35:56 –k. 886v oraz na rozprawie w dniu 13.07.2020r., P. J. od 00:04:18-k. 964-967v, K.O. od 01:02:11 –k. 967v – 970v, świadka B. S. od 01:03:06 –k. 887v -888v, przesłuchanie na rozprawie w dniu 28.02.2020r. świadków: A.A. od 01:07:39 -k.907-909, R. B. od 00:16:21 -k . 905v-907, K. Ł. od 02:20:12-k. 909v-910, J. M. od 02:39:03–k.910-910v, T. R. od 02:51:48– k.910v-911v, oryginały zeszytów –k. 949 i 963)

Na polecenie kierownika zakładu od grudnia 2018r., za wiedzą powodów, pozwani prowadzili zeszyty pracownicze, które dla celów oceny wydajności stanowiły ewidencję czasu pracy i rejestr wykonywanych przez pracowników prac. Zapisy wszystkich wykonywanych operacji z przypisaniem do poszczególnych robót numerami kart produktu, były sporządzane rzetelnie przez pozwanych, którzy byli kontrolowani przez T. R. (1). Zapisy czasów pracy przenoszone były do ewidencji czasu pracy, sporządzanej przez pracownika J. S. (1), kadrową P.P.H.U (...), B. S. (1). Do każdej z wykonywanych czynności Pozwany, tak samo jak inni pracownicy produkcyjni zakładu, przypisywał czas poświęcony na jej wykonanie. Suma czasów dla poszczególnych kart produktów wraz z przerwą śniadaniową składała się na łączny czas pracy w danym dniu. Czas ten potwierdzany był za każdy dzień pracy, w tym również za dni ustawowo od pracy wolne przez podpis jednego z upoważnionych pracowników, tj. kierownika zakładu (...), zastępcy kierownika produkcji A. A. oraz pracownika narzędziowni R. B. (1). Zeszyty pracy po ustaleniu ilości czasu pracy zwracane były pracownikom. Własną ewidencję pozwani prowadzili odrębnie w kalendarzu książkowym przekazanym w grudniu 2015 r. przez powoda. (dowód: kopie zeszytów z dołączonymi kartami produktu-k.401 – 510, 634-800, -658, 801-818, załącznik z nagraniem –k. 576, zgłoszenie kontroli PIP – k. 83-87 i 61-65 akt IVP 373/19, pismo informujące o wynikach kontroli PIP k. 88, 825-826, częściowo przesłuchanie powodów na rozprawie w dniu 13.07.2020r.:R. S. od04:15:31 –k. 973-973v, J. S. od 02:39:11–k. 970-972, przesłuchanie P. J. w charakterze pozwanego na rozprawie w

dniu 10.01.2020r. informacyjne pozwanych P. J. na rozprawie w dniu 26.06.2020r. od 00:25:21-k.951- 954 i K. O. od 00:16:38 –k. 885v – 886v, R. S. (1) od 00:35:56 –k. 886v oraz na rozprawie w dniu 13.07.2020r., P. J. (1) od 00:04:18-k. 964-967v, K. O. od 01:02:11 –k. 967v – 970v, świadka B. S. od 01:03:06 –k. 887v -888v, przesłuchanie na rozprawie w dniu 28.02.2020r. świadków: A.A. od 01:07:39 -k.907-909, R. B. od 00:16:21 -k . 905v-907, K. Ł. od 02:20:12-k. 909v-910, J. M. od 02:39:03–k.910-910v, T. R. od 02:51:48– k.910v-911v, oryginały zeszytów –k. 949 i 963)

Informacje o wysokości i składnikach wynagrodzenia nie były przekazywane przez powodów w dniu wypłaty wynagrodzenia, ale pod koniec miesiąca za miesiąc poprzedni. np.: wypłata wynagrodzenia za miesiąc marzec 2019r., na konto pozwanych wpłynęła w dwóch ratach w dniach 10 i 11.04.2019r., natomiast odcinek wystawiono w dniu 15.04.2019r. Z zasady powodowie mieli na tyle dużo zleceń, że nie było możliwości rekompensowania pozwanym przepracowanych nadgodzin czasem wolnym i co miesiąc wypłacali pozwanym za przepracowane nadgodziny, już w obrębie należności za miesiąc w którym to zobowiązanie powstało. Sam pracodawca przyjął z góry, wypłacając należność na bieżąco i nie czekając do końca okresu rozliczeniowego, że nie zrekompensuje pozwanym przepracowanych nadgodzin czasem wolnym. Przykładem jest wypłata nadgodzin za miesiąc maj 2019r. do 10.06.2019r. Pozwani w miesiącu czerwcu 2019r. otrzymali informację o wynagrodzeniu za maj 2019 roku, np.: P. J. (1) zapłacono za 7 nadgodzin, a za miesiąc czerwiec 2019r. zapłacono mu w lipcu 2019r. za 2 nadgodziny, podczas, gdy z zapisów jego zeszytu pracowniczego ilość nadgodzin za miesiąc maj 2019r. wynosiła 20. W okresie rozliczeniowym obejmującym miesiące: wrzesień - grudzień 2018r zgodnie z informacjami zawartymi w skardze złożonej do Państwowej Inspekcji Pracy, pozwanemu P. J. (1) nie wypłacono wynagrodzenia za 79 nadgodzin, wypłacając równocześnie wynagrodzenie za 29 nadgodzin. Łącznie daje to 108 godzin pracy, co w praktyce oznaczałoby dla powodów konieczność udzielenia 13 dni czasu wolnego w sytuacji, gdyby sam złożył o to wnioski albo 20 dni na polecenie pracodawcy.

P. J. (1) dojeżdżał do pracy i wracał z pracy również w dni ustawowo wolne od pracy samochodem służbowym przekazany do użytkownika kierownikowi zakładu (...) o numerach rejestracyjnych (...), za okres od grudnia 2015r. do 13 marca 2019r. Samochodem tym do miejsca świadczenia pracy dojeżdżali także inni pracownicy: Ł. A. (do końca stycznia 2019r.), K. O. (2) i K. Ł. (2). Następnie jeździli oni z pozwanym, który otrzymał do dyspozycji samochód służbowy o numerze rejestracyjnym (...). (dowód: karty drogowe samochodów służbowych będących w użytkowaniu T. R. i P. J., oryginały zeszytów –k. 949 i 963, listy obecności K.O. i kopie kart zeszytów – k.289 – 400, listy obecności P. J. i kopie kart zeszytów – k.89 – 148, protokół zdawczo –odbiorczy samochodu –k. 149-151, e-maile zawierające karty drogowe -k. 151-154, historia transakcji P. J. –k. 155-163, częściowo przesłuchanie powodów na rozprawie w dniu 13.07.2020r.:R. S. od 04:15:31 –k. 973-973v, J. S. od 02:39:11–k. 970-972, przesłuchanie P. J. na rozprawie w dniu 10.01.2020r., pozwanych: P. J. (1) na rozprawie w dniu 26.06.2020r. od 00:25:21-k.951- 954 i K. O. (2) od 00:16:38 – k. 885v – 886v, R. S. od 00:35:56 –k. 886v oraz na rozprawie w dniu 13.07.2020r., P. J. (1) od 00:04:18-k. 964-967v, K.O. od 01:02:11 –k. 967v – 970v, świadka B. S. od 01:03:06 –k. 887v -888v, przesłuchanie na rozprawie w dniu 28.02.2020r. świadków: A. A. od 01:07:39 -k.907-909, R. B. od 00:16:21 -k. 905v-907, K. Ł. od 02:20:12-k. 909v-910, J. M. od 02:39:03–k.910-910v, T. R. od 02:51:48– k.910v-911v oryginały zeszytów –k. 949 i 963)

W czasie zatrudnienia P. J. (1) i K. O. (2) często dochodziło do nienaliczania i niewypłacania pozwanym wynagrodzenia za wszystkie przepracowane przez nich godziny nadliczbowe uwidocznione w zeszytach pracowniczych. P. J. (1) wielokrotnie domagał się w tej sprawie wyjaśnień bezpośrednio od J. S. (1). Pozwany wielokrotnie informował powodów o swojej sytuacji rodzinnej i trudnej sytuacji majątkowej. Prosił o wypłaty w terminie wynagrodzenia, aby mogli spełniać ciężące na nich zobowiązania, m.in. spłaty kredytów, płatności za najem mieszkania. Powód obiecywał wyrównać zaległości, bądź odsyłał go do swego syna, który z zasady nadzorował czas pracy w zakładzie. Po interwencjach by załagodzić sytuację, przez 2-3 miesiące powodowie wypłacali wynagrodzenie za większą liczbę nadgodzin, która nadal nie odpowiadała rzeczywistości przepracowanej liczbie nadgodzin. Po okresie zwiększonych wypłat, po 2-3 miesiącach znowu liczba wypłacanych nadgodzin znacznie spadała. J. S. (1) wielokrotnie osobiście informował pracowników produkcyjnych, który z nich ma przyjść w sobotę czy niedzielę do pracy. Jeśli pozwany nie robił tego osobiście, przekazywał to kierownikom, którzy następnie informowali pracowników, w tym także pozwanych, że znaleźli się na liście pracowników wybranych do pracy w sobotę, czy niedzielę. W soboty i w niektóre

niedziele pracowało po kilkunastu pracowników powodowie wiedzieli, że co sobota pracują poszczególne w zakładzie pracy. J. S. (1) w zasadzie, w dni ustawowo wolne od pracy, gdy pozwany świadczył pracę, przyjeżdżał do zakładu pracy i doglądał działań obecnych tam pracowników. Pozwany w dni ustawowo wolne od pracy, dojeżdżał samochodem służbowym i wypełniał karty drogowe, które nie były kontrolowane przez powodów, ani upoważnionych pracowników. (dowód: lista płac z wydrukami wyliczenia i wypłaty wynagrodzenia –k. 28-31, 39-48, dowód wpłaty-k. 49, listy obecności –k. 32-38, kopie zeszytu K.O. –k. 66-99 i zestawienia operacji –k.100-101 w aktach IVP 373/19, częściowo przesłuchanie powodów na rozprawie w dniu 13.07.2020r.:R. S. (1) od 04:15:31 –k. 973-973v, J. S. od 02:39:11–k. 970-972, przesłuchanie P. J. w charakterze pozwanego na rozprawie w dniu 10.01.2020r., pozwanych: P. J. na rozprawie w dniu 26.06.2020r. od 00:25:21-k.951- 954 i K. O. od 00:16:38 –k. 885v – 886v, R. S. od 00:35:56 –k. 886v oraz na rozprawie w dniu 13.07.2020r., P. J. od 00:04:18-k. 964-967v, K.O. od 01:02:11 –k. 967v – 970v, świadka B. S. od 01:03:06 –k. 887v -888v, przesłuchanie na rozprawie w dniu 28.02.2020r. świadków: A.A. od 01:07:39 -k.907-909, R. B. od 00:16:21 -k . 905v-907, K. Ł. od 02:20:12-k. 909v-910, J. M. od 02:39:03–k.910-910v, T. R. od 02:51:48– k.910v-911v, oryginały zeszytów –k. 949 i 963)

Powodowie nieterminowo wypłacali wynagrodzenia i do tego często w ratach. Przekroczenia terminu płatności wynagrodzenia były dla pozwanych problem dużej wagi gdyż byli jest jedynym żywicielem rodziny. P. J. (1) miał na wychowaniu 2 - letniego syna. Pozwany był zobowiązany do uiszczania czynszu najmu lokalu mieszkalnego w wysokości 500 zł płatnego z góry w terminie do 10 każdego miesiąca oraz zgodnie z umową ponosił także inne opłaty związane z użytkowaniem tegoż lokalu. Dlatego też zależało mu na terminowym otrzymywaniu wynagrodzenia. Pozwany zobowiązany był spłacać kredyty i pożyczki zaciągnięte przez niego, których miesięczne raty wynosiły około 600zł. Pozwanemu, któremu po opłaceniu należnych zobowiązań, z wypłaty pozostawało około 1.000 zł na życie 3-osobowej bardzo zależało na rzetelnie i uczciwie wypłacanych wynagrodzeniach za przepracowane nadgodzin, pozostaje rodziny miesięcznie. W związku z powyższym pozwany wielokrotnie musiał pożyczać głównie od matki pieniądze na bieżące utrzymanie i opłacenie wynajmu mieszkania. Brak terminowych przelewów jak również płacenie wynagrodzenia w ratach oraz wypłacanie wynagrodzenia w zaniżonej w stosunku do realnie przepracowanej liczby godzin wysokości wielokrotnie powodowało również konieczność używania debetu na posiadanej przez pozwanego karcie kredytowej, co następnie skutkowało koniecznością spłacania odsetek od debetu oraz należnej bankowi od takich transakcji prowizji, co dodatkowo uszczuplało posiadane przez pozwanego środki finansowe. Podobnie K. O. (2) wielokrotnie otrzymywał nieterminowo wynagrodzenie, ale opisał to szczegółowo w odpowiedzi na pozew. Na jego utrzymaniu jest córka, która urodziła się w lutym 2019r. w związku z czym wzrosły jego wydatki. Musiał często prosić o pożyczki swojego ojca. K. O. (2), jego żona i córka mieszka z rodziną, ale ponosi koszty mediów. Pozwani informowali powodów o swojej sytuacji rodzinnej i majątkowej, w tym, wymaganej w terminie wypłaty wynagrodzenia płatności za wynajem mieszkania zwracając się jednocześnie z prośbami o przyszłe terminowe wypłacanie wynagrodzeń. (dowód: regulamin pracy-k. 13-27, lista płac z wydrukami wyliczenia i wypłaty wynagrodzenia –k. 28-31, 39-48, dowód wpłaty-k. 49, listy obecności –k. 32-38, umowa najmu okazjonalnego zawarta przez Pozwanego w dniu 7 marca 2017 roku, oświadczenie Pozwanego sporządzone w formie aktu notarialnego o poddaniu się egzekucji w związku z zawartą umową najmu okazjonalnego –k.167-169,170-171 ,umowa pożyczki gotówkowej nr: (...), umowa kredytu na zakup, faktura VAT z dnia 20 lipca 2018 roku, -k.172-192, lodówki zawarta przez pozwanego w dniu 20 lipca 2018r., historia transakcji z karty kredytowej Pozwanego z (...) Bank S.A. za okres: 01.01.2016r.– 03.09.2019r.-k.192-208, częściowo przesłuchanie powodów na rozprawie w dniu 13.07.2020r.:R. S. od 04:15:31 –k. 973-973v, J. S. (1) od 02:39:11–k. 970-972przesłuchanie P. J. w charakterze pozwanego na rozprawie w dniu 10.01.2020r. informacyjne pozwanych P. J. na rozprawie w dniu 26.06.2020r. od 00:25:21-k.951- 954 i K.O. od 00:16:38 –k. 885v – 886v, R. S. od 00:35:56 –k. 886v oraz na rozprawie w dniu 13.07.2020r., P. J. od 00:04:18-k. 964-967v, K.O. od 01:02:11 –k. 967v – 970v, świadka B. S. od 01:03:06 –k. 887v -888v, przesłuchanie na rozprawie w dniu 28.02.2020r. świadków: A. A. od 01:07:39 -k.907-909, R. B. (1) od 00:16:21 -k . 905v-907, K. Ł. (2) od 02:20:12-k. 909v-910, J. M. (2) od 02:39:03–k.910-910v, T. R. (1) od 02:51:48– k.910v-911v)

Po wypłaceniu wynagrodzeń w maju i czerwcu 2019r. A. A. przedłożył pozwany do podpisania również listy obecności za miesiące kwiecień 2019r. i maj 2019r. Zastępca kierownika stwierdził, że R. S. (3) kazał podpisać listę. Po podpisaniu listy przez zabrał je ze sobą. Listy za miesiące od stycznia do marca 2019r. do podpisu przedłożyła

pozwany B. S. (1) informując go, że ich podpisanie nakazał powód R. S. (1). B. S. (1) nadzorowała proces podpisywania tych list po czym natychmiast zabrała je ze sobą. Pozwani nie mieli możliwości weryfikacji zapisów w przedłożonych listach obecności.

W tym czasie w pokoju zastępcy leżała nie przerobiona lista obecności za miesiąc poprzedni, lecz tylko i wyłącznie oryginalna lista za miesiąc bieżący, którą tak jak i pozostałe oryginalne listy obecności pozwani uzupełniali rzetelnie i zgodnie z prawdą, poza dniami ustawowo wolnymi od pracy, których podpisywania zabronił powód J. S. (3) jeszcze w II połowie 2016r. na ogólnym zebraniu z pracownikami. W czerwcu 2019r. pozwani zostali wezwani do biura A. A., gdzie przebywał również J. S. (1), w jego obecności podpisywali przedłożoną mu listę. Pozwani uznali je za prawdziwe i wiarygodne w związku z tym, podpisali ponownie listy obecności, uznając, że są one zgodne z zestawieniami i zapisami w zeszytach pracowniczych.

W dniu 8.07.2019r. zastępca kierownika produkcji A. A. poinformował między innymi pozwanych, że wypłata wynagrodzenia za miesiąc czerwiec 2019r. nie zostanie wypłacona w terminie. W dniu 9.07.2019r. w trakcie wykonywania przez P. J. (1) pracy na tokarce karuzelowej doszło do sprzeczki z J. S. (1). Powód zarzucił pozwanemu, że zbyt długo wykonuje operacje dla obrabianego detalu, nie angażuje się w pracę, nie zostaje po godzinach a pracy jest bardzo dużo, że znacząco zwolnił swoje tempo pracy. Pozwany wskazał, że nie dostaje należnych mu pieniędzy z tytułu wynagrodzenia na czas. W dniu 10 lipca 2019r. A. A. poprosił do swojego biura Pozwanego i K. O. (2) i powiedział im, że ich wynagrodzenia wypłacone zostaną w terminie, ale prosił, aby nie mówili o tym innym pracownikom. W tym czasie J. S. (1) poinformował pozwanego, że kierownik już nie pracuje, a był odpowiedzialny za opóźnienia w wypłacie wynagrodzeń. W drodze powrotnej z pracy P. J. (1) i K. O. (2) umówili się z T. R. (1) na wyjaśnienie zaistniałej sytuacji. W dniu 13.07.2019r. T. R. (1) pokazał P. J. (1) i K. O. (2) wydruki posiadanych przez niego oryginalnych zestawień godzin wraz ze wszystkim nadgodzinami dla wszystkich produkcyjnych pracowników zakładu oraz pismo, które skierował do Inspekcji Pracy, w którym szczegółowo opisał mechanizm naliczania wynagrodzeń w (...)serwis. Pozwani zapisali na kartkach łączne liczby godzin za miesiące od grudnia 2018r. do kwietnia 2019r. z wyłączeniem zestawienia za miesiąc styczeń 2019 roku, którego T. R. (1) nie posiadał, celem ich weryfikacji. W dniu 15.07.2019r. P. J. (1) zweryfikował liczby jako zgodne z danymi z zeszytu pracowniczego. Kierownik poinformował również pozwanych, że doszło do przerobienia list obecności, gdyż w miejsce rzetelnie przez pracowników wykazanych godzin pracy na oryginalnych listach za miesiące od stycznia do marca 2019r. wpisane przez B. S. (1) zostały inne, zawierające mniejsze ilości godzin. T. R. (1) odmówił ich podpisania.

W dniu 28.05.2019r. pozwany zrobił zdjęcia aparatem z datownikiem oryginalnej listy za maj 2019r., która po weryfikacji z listą obecności za maj 2019r. załączoną do pozwu, różni się zapisami dokonanymi oryginalnie w tej liście.(dowód: częściowo przesłuchanie powodów na rozprawie w dniu 13.07.2020r.: R. S. od04:15:31 –k. 973-973v, J. S. od 02:39:11–k. 970-972, przesłuchanie P. J. w charakterze pozwanego na rozprawie w dniu 10.01.2020r., informacyjne pozwanych P. J. na rozprawie w dniu 26.06.2020r. od 00:25:21-k.951- 954 i K.O. od 00:16:38 –k. 885v – 886v, R. S. od 00:35:56 –k. 886v oraz na rozprawie w dniu 13.07.2020r., P. J. od 00:04:18-k. 964-967v, K.O. od 01:02:11 –k. 967v – 970v, świadka B. S. od 01:03:06 –k. 887v -888v, przesłuchanie na rozprawie w dniu 28.02.2020r. świadków: A.A. od 01:07:39 -k.907-909, R. B. od 00:16:21 -k. 905v-907, K. Ł. od 02:20:12-k. 909v-910, J. M. od 02:39:03–k.910-910v, T. R. od 02:51:48– k.910v-911v, oryginały zeszytów –k. 949 i 963)

Pozwani nie akceptowali nierzetelnych rozliczeń przepracowanych nadgodziny, tworzenie niezgodnej ze stanem rzeczywistym dokumentacji, aby dostosować ją do obniżonego wynagrodzenia jako podstawę do wypłat niższych niż wypracowane w rzeczywistości. Pozwani nie akceptowali dalszej praktyki nieterminowego wypłacania mu wynagrodzenia, bądź wypłacania wynagrodzenia w ratach, gdyż powodowało to kłopoty z regulacją bieżących ich zobowiązań pożyczaniem pieniędzy od rodziny lub korzystaniem z karty debetowej. Pozwani z uwagi na skalę ciężkich naruszeń pracodawcy, nierzetelny sposób postępowania wobec nich stracili zaufanie do powodów, że będą oni prawidłowo wypełniać obowiązki wynikające z umowy o pracę. Obaj pozwani nie chcieli kontynuować niesatysfakcjonującego ich stosunku pracy i najpierw P. J. (1), a potem K. O. (2) skontaktowali się z prawnikiem. Podali mu przyczyny uzasadniające decyzję o rozwiązaniu umów o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu

ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika. Adwokat sformułował oświadczenia w trybie art. 55 §1¹ k.p.

W dniu 26.07.2019r. pozwani pracownicy złożyli powodom, reprezentowanym przez J. S. (1) oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego, zawinionego przez pracodawcę naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika (na podstawie art. 55 § 1¹ k.p). Pracownicy wskazali zbliżone przyczyny rozwiązania, P. J. (1) podał:

1) wypłacenie wynagrodzenia w wysokości nieodpowiadającej rzeczywistej liczbie godzin pracy przepracowanych przez P. J. (1) w maju 2019r., (co ustalił analizując przekazaną mi w dniu 27 czerwca 2019r. informację o wysokości i składnikach wynagrodzenia (odcinek od wynagrodzenia). Zgodnie z przekazaną informacją za miesiąc maj pracodawca wypłacił wynagrodzenie za 7 nadgodzin w miejsce przepracowanych 20 nadgodzin, tj. zgodnie z zeszytem pracowniczym w dniach: 7.05.2019r.- 2 godziny, 9.05.2019r. – 1 godzina, 11.05.2019r. (sobota) - 7 godzin, 14.05.2019r. – 2 godziny, 16.05.2019r. - 1 godzina i w dniu 25.05.2019r. (sobota) 7 godzin;

K. O. (2) jako przyczyny wskazał:

1) wypłacenie wynagrodzenia w wysokości nieodpowiadającej rzeczywistej liczbie godzin pracy przepracowanych przez K. O. (2) w maju 2019r., (co ustalił analizując przekazaną mu w dniu 27.06.2019r. informację o wysokości i składnikach wynagrodzenia (odcinek od wynagrodzenia). Zgodnie z przekazaną informacją za miesiąc maj pracodawca wypłacił wynagrodzenie za 2 nadgodzin w miejsce przepracowanych 16 nadgodzin, tj. zgodnie z zeszytem pracowniczym w dniach: 11.05.2019r. (sobota) i w dniu 25.05.2019r. (sobota);

2) wypłacenia nierzetelnego wynagrodzenia za miesiące grudzień 2018r.- marzec 2019r. w wysokości nieodpowiadającej rzeczywistej liczbie przepracowanych przez K. O. (2) godzin pracy, co ustalił po analizie przekazanej w dniu 25.07.2019r. informacji o wysokości i składnikach wynagrodzenia. Zgodnie z przekazaną informacją za miesiąc grudzień 2018r. pracodawca nie naliczył i wypłacił wynagrodzenia za godziny przepracowane w dni wolne od pracy w dniach: 01.12.2018r. (sobota) - 6 godzin, 08.12.2018r. (sobota) - 6 godzin, 15.12.2018r. (sobota) - 7 godzin, 16.12.2018r. (niedziela) - 7 godzin, styczeń 2019r., 05.01.2019r. (sobota) - 7 godzin, marzec 2019r.: 02.03.2019r. (sobota) – 7 godzin i 30.03.2019r. (sobota) – 7 godzin.

K. O. (2) wskazał też, że w grudniu 2018r. przepracował łącznie 40 nadgodzin, naliczono i wypłacono mu wynagrodzenie za 7 nadgodzin, przy czym pracę wykonywał między innymi w dniach 9 i 16 grudnia tj. w niedziele, za które należne jest pracownikowi wynagrodzenie w wysokości 200% stawki godzinowej. W miesiącu styczniu przepracował 23 nadgodziny, przy wypłacie nie uwzględniono ani jednej. Dalej, w marcu 2019r. przepracował łącznie 41 nadgodzin, naliczono i wypłacono mu wynagrodzenie za 13 nadgodzin. K. O. (2) stwierdzając fakt wielokrotnego, nierzetelnego rozliczania nadgodzin, uznał go za celowe i świadome działanie pracodawcy służące wyrządzeniu mu szkody majątkowej w bieżących wynagrodzeniach.

Obaj powodowie podali jako przyczyny:

1) prowadzenia dokumentacji działalności gospodarczej w postaci list obecności w sposób nierzetelny i niezgodny z prawdą, co uniemożliwiło mu dokonywanie stosownych zapisów poświadczających wykonywanie pracy w dni ustawowo wolne od pracy, w wyniku czego pracodawca wyrządził mi szkodę majątkową w postaci nie wypłacania wynagrodzenia za pracę w dniach tych wykonywaną. Potwierdzenie faktu niewypłacaniu należnego wynagrodzenia za pracę w dni ustawowo od pracy wolne, o czym dowiedział się w dniu 13 lipca 2019r.;

2) przerabiania dokumentacji działalności gospodarczej w postaci list obecności za miesiące od stycznia do kwietnia 2019r. poprzez ich przepisanie a następnie wymuszenie ich ponownego przeze mnie podpisania. Pozwany wskazał, że „nowe” listy obecności zawierały nieprawdziwą liczbę godzin pracy w miesiącach od stycznia do kwietnia 2019r., o czym dowiedział się w dniu 13 lipca 2019r.;

3) wielokrotnego, nieterminowego wypłacania należnego wynagrodzenia za pracę bądź wypłacania wynagrodzenia w ratach, co skutkowało koniecznością pożyczania przez K. O. (2) i P. J. (1) pieniędzy celem opłacania należnych rat kredytów i innych zobowiązań finansowych oraz bieżącego utrzymania rodziny. K. O. (2) wskazał, że w lipcu 2018r. powodowie wpłacili wygodzenie w dniu 11.07.2018r., we wrześniu 2018r. ; I rata w dniu 10tym- 1.000zł, II rata w dniu 14tym- 1.581,10 zł, w lutym 2019r. w dniu 11tym, w maju 2019r. : I rata w dniu 10tym- 1.500zł, II rata w dniu 14tym.

K. O. (2) i P. J. (1) wniesli o wydanie stosownego świadectwa pracy. Zażądał wypłacenia odszkodowania pracownikowi rozwiązującemu umowę o pracę bez wypowiedzenia, wypłacenie należnego ekwiwalentu za niewykorzystany zaległy i bieżący urlop wypoczynkowy. Wskazali, że zabezpieczyli do przyszłych ewentualnych celów dowodowych prowadzone od grudnia 2018r. zeszyty pracownicze zawierające rzetelną ewidencję czasu pracy i wykonywanych czynności pracowniczych. P. J. (1) w załączeniu do oświadczenia o rozwiązaniu zwrócił otrzymaną dzień wcześniej kopertę, zawierającą najprawdopodobniej jakieś banknoty. Zwrócił się o zgodne z prawem przekazanie jej na moje konto bankowe z odprowadzaniem należnych składek ZUS i zaliczek na podatek dochodowy. (bezsporne, zob. rozwiązania umów o pracę z dnia 26 lipca 2019r. –k. 12 i 9 akt IVP 373/19)

Pozwani po położeniu na stole przed J. S. (1) oświadczeń poproszeni zostali o poczekanie poza pomieszczeniem. J. S. (1) nie potwierdził przyjęcia oświadczeń podpisem, gdyż chciał skontaktować się telefonicznie z radcą prawnym. Poprosił pozwanych o opuszczenie pomieszczenia. Pozwani oczekiwali przez chwilę na dalszy rozwój wydarzeń, a następnie, gdy nic się nie działo, opuścili zakład pracy. wystosowali pismo, w którym wskazali na 4miesięczy okres rozliczeniowy, zażądali zwrotu zeszytów i przyznali, że dochodziło do opóźnienia w wypłatach

Powodowie wezwali pozwanych do zapłaty odszkodowań wskazanych w pozwach pismem z dnia 13 sierpnia 2019r. zakreślając 7-dniowy termin na zapłatę. Pozwani nie zapłacili dobrowolnie odszkodowań. (częściowo bezsporne, zob.: rozwiązanie umowy o pracę przez K. O. –k. 9-10 akt IVP –Pm 373/19, rozwiązanie umowy o pracę przez P. J. –k. 12-12v akt IVP –Pm 372/19, pismo powodów do pozwanych wraz z dowodem nadania –k.51-52)

Sąd zważył, co następuje:

W świetle materiału dowodowego, oba roszczenia nie są zasadne. Powodom nie przysługują ryczałtowane odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pozwanych pracowników. W aktualnym stanie prawnym powodowie mogą dochodzić odszkodowania zryczałtowanego i niezależnego od powstania po stronie pracodawcy szkody w myśl art. 61¹ k.p.

I.

Powodowie i pozwani złożyli obszerny materiał dowodowy w postaci dokumentów oraz wnioski dowodowe osobowe. Sąd przeprowadził wiele z nich. Pozostałe wnioski dowodowe jako powołane na okoliczności poboczne i nie istotne dla rozstrzygnięcia lub udowodnione w inny sposób podlegają oddaleniu. Pełnomocnicy stron złożyli ogromną ilość dokumentów i zgłosili wielu świadków do przesłuchania na podobne okoliczności, jakie udowadniali innymi dowodami.(zob. rozszerzone tezy dowodowe świadków przesłuchanych–k. 286-288, wniosek o przesłuchanie świadków z k. 822, lista pytań powoda do świadków - k. 578, 580 i pytania k. 827).

W pozwie przeciwko K. O. (2) (k.3 akt IVP –Pm 373/19) podobnie jak w pozwie przeciwko P. J. (1), zostali zawnioskowani świadkowie A. A. i B. S. (1). Zostali oni przesłuchani tak, jak świadkowie z odpowiedzi na pozew : K. Ł. (2), T. R. (1), R. B. (1), K. K., J. M. (2). Sąd oddalił wniosek o przesłuchanie pozostałych świadków w tym A. Z., gdyż przyjął, że P.J. wiarygodnie podał, iż pożyczał od niej pieniądze. Sąd oddalił wniosek o przesłuchanie świadka M. J., bo przyjął, że kontrola została przez PIP przeprowadzona zgodnie z dołączonymi dokumentami (zob. zgłoszenie kontroli PIP – k. 83-87, pismo informujące o wynikach kontroli PIP k. 88,825-826)

Sąd w znacznej mierze dał wiarę A. A. i B. S. (1) oraz K. Ł. (2), T. R. (1), R. B. (1), K. K., J. M. (2). Pozwani również są wiarygodni, gdy opisują okoliczności zaistnienia przyczyn złożonego oświadczenia. Powodowie również w znacznej części, w szczególności niespornej są wiarygodni.

Sąd żądał dokumentów, jednak powodowie stwierdzili w piśmie (k.900-901), że nie prowadzą żądanych przez pozwanych (k.820-824) kart urlopowych, ani list obecności, nie dołączyli dokumentów, gdyż ich wydruk jest drogi.

II.

Powodowie wskazywali, że pozwani o zarzucanych pracodawcy ewentualnych uchybieniach powzięli wiadomość znacznie wcześniej niż na 1 miesiąc przed złożeniem oświadczeń o rozwiązaniu umów o pracę.

Powodowie nie zgadzali się także z podanymi przez pozwanych przyczynami rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym.

Zgodnie z art. 61¹ k.p. w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. pracodawcy przysługuje roszczenie o odszkodowanie. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia pracownika za okres wypowiedzenia, a w przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy – w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni.

W związku z powyższym w pierwszej kolejności wymaga rozważenia kwestia, czy rozwiązanie przez pozwanych umów o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika jest nieprawidłowe ze względów formalnych i czy z wskazanych przez powodów przyczyn, powództwo podlega uwzględnieniu jedynie z na skutek nie zachowania wymogów formalnych.

Z art. 52 § 2 k.p. wynika, że 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. Natomiast odszkodowanie uregulowane w art. 56 k.p. przysługuje, gdy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z pracownikiem narusza przepisy o rozwiązaniu, w tym art. 52 § 2 k.p.

Brak jest odpowiednika korelacji tych przepisów w regulacji art. 55 § 1¹ k.p. i art. 61¹ k.p. Artykuł 55 zawiera § 2 k.p., który zobowiązuje pracownika do złożenia oświadczenia na piśmie, a w zdaniu drugim stanowi (jedynie): „Przepis art. 52 § 2 k.p. stosuje się odpowiednio”. W świetle tych przepisów: zostaje nałożony na pracownika obowiązek złożenia oświadczenia w ww. terminie, ale bez sankcji związanych z niedopełnieniem tego obowiązku. Jednocześnie art. 61¹ k.p. statuuje zasadę, że odszkodowanie przysługuje pracodawcy, tylko w razie nieuzasadnionego rozwiązania umowy. Pracodawca zatem otrzymuje odszkodowanie tylko wtedy, gdy zaistnienie przyczyn wskazanych w oświadczeniu nie zostanie potwierdzone przez materiał dowodowy, a nie w razie złożenia oświadczenia niezgodnego z wymogami formalnymi. W takich przypadkach nie służy pracodawcy żadne roszczenie, w tym odszkodowawcze. Oświadczenie złożone przez pracownika jest skuteczne (z chwilą złożenia dochodzi do rozwiązania stosunku pracy) i wywiera takie skutki, jakie przewidują przepisy pracy, czyli tak jakby doszło do rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Należy ponownie podkreślić, że zgodnie z art. 52 § 2 k.p. w zw. z art. 55 § 2 k.p. rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracownika wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Ponieważ wypłaty w mniejszej wysokości lub nieterminowe miały charakter ciągły oraz wypłaty zaniżonych wynagrodzeń w stosunku wypracowanej ilości godzin ponad wymiarowych, termin ten należy liczyć od ostatniego ze zdarzeń składających się na to zachowanie.

Bezsporne było, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu zostało złożone powodom w dniu 26.07.2019r. i że każde oświadczenie zawierało po kilka zgrupowanych przyczyn. Odnośnie każdej grupy przyczyn powinny być odrębnie ustalane okoliczności dotyczące zachowania terminu do złożenia oświadczenia.

Sytuacja braku wypłaty z dnia grudnia 2018r. nie może otwierać biegu 1-miesięcznego terminu do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, ale sytuacja z czerwca 2019r. może w tym kontekście być brana pod uwagę. Powodowie otrzymali oświadczenie po nieznacznym upływie terminu do złożenia tego oświadczenia w tym zakresie. Podobnie było z wypłatą zaniżonego wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych.

Nierzetelne prowadzenie dokumentacji działalności gospodarczej w postaci list obecności w sposób oraz niezgodne z prawdą przerabianie dokumentacji działalności gospodarczej w postaci list obecności podjęte były w maju i czerwcu 2019r. za miesiące kwiecień 2019r. i maj 2019r.

Mimo tego, że przyczyny te dotyczyły miesięcy wcześniejszych, a działania zostały podjęte w okresie dłuższym niż 1 miesiąc przed złożeniem oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, to pozwani dowiedzieli się o bezprawności działania A. A. i B. S. (1) na polecenie T. R. (1) i powodów dopiero w dniu 13.07. (...), zatem termin miesięczny do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę odnośnie tych przyczyn jeszcze został zachowany. Wobec powyższego niezachowanie terminu, o jakim mowa w art. 52 § 2 k.p. do jednej lub kilku przyczyn nie powoduje odpowiedzialności odszkodowawczej po stronie pozwanych na rzecz powodów.

III.

Wobec treści cytowanych przepisów, Sąd skupił się zatem na ustaleniu czy w świetle okoliczności faktycznych, oświadczenia były uzasadnione.

Odnosząc się do poszczególnych przyczyn rozwiązania z nimi umowy, należy podkreślić, że powodowie nie zaprzeczyli, że doszło do nieterminowego lub częściowego niewypłacenia wynagrodzenia pozwany. Powodowie wskazali też, że wynagrodzenia P. J. (1) zostały prawidłowo wypłacone za 11 maja 2019r., 25 maja 2019r., 1 czerwca 2019., 15 czerwca 2019r. i 29 czerwca 2019r., a także za bliżej niedookreślone przez pozwanego poszczególne dni w grudniu 2018r., styczniu 2019r. oraz marcu 2019r. Podobnie twierdzili, że prawidłowo zostały wypłacone wynagrodzenia K. O. (1).

Potwierdzone zostało, że wypłaty wynagrodzenia każdorazowo następowały na podstawie danych przekazywanych powodom przez kierownika zakładu przedsiębiorstwa, a wynikały z podpisywanych przez pozwanego list obecności. Wynagrodzenia za godziny nadliczbowe zostały pracownikowi rozliczone, ale nie w pełni zgodnie z przepisami prawa pracy, na co wskazała kontrola PIP. Powodowie podkreślili, że pozwani nie poinformowali ich, że na podstawie własnej ewidencji czasu pracy posiadali nierozliczone godziny. Pozwani to przyznali, że nigdy tego nie uczynili na piśmie, jednak wykazali, że w dniu wypłaty wynagrodzenia powodowie nie udostępniali pozwany informacji o wysokości i składnikach wynagrodzenia, zatem nie wiedzieli ile i za co otrzymali poszczególne kwoty. Jednocześnie ustne próby o wypłaty nie dawały rezultatu. Powodowie przyznali, że pozwani w zakresie nadgodzin przepracowanych w maju otrzymali informację dopiero w dniu 27 czerwca 2019 r., a za czerwiec w dniu 25 lipca 2019r. Oczywiście jest, że zgodnie z art. 151³k.p. pracownikowi, który ze względu na szczególne potrzeby pracodawcy wykonywał pracę w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, przysługuje w zamian inny dzień wolny od pracy udzielony pracownikowi do końca okresu rozliczeniowego, w terminie z nim uzgodnionym, a okres rozliczeniowy u powodów wynosił 4 miesiące (zob.: regulamin pracy obowiązujący u powodów, listy obecności pozwanego za grudzień 2018 r., styczeń 2019r., marzec 2019r. oraz maj 2019r. i czerwiec 2019r., informacje o wysokości i składnikach wynagrodzenia za maj i czerwiec 2019r. wraz z listami płac i zestawieniami czasu pracy informacje o wysokości i składnikach wynagrodzenia za grudzień 2018r., styczeń i marzec 2019r. Faktem jest, że pozwani nie powinni w świetle ww. przepisów oczekiwać otrzymania wynagrodzenia za czas pracy w godzinach ponadwymiarowych w soboty i niedziele, przed upływem okresu rozliczeniowego, gdyż najpierw powinien zostać zrekompensowany czasem wolnym.

Wiarygodne są twierdzenia pozwanych, że P. J. (1) pracował w godzinach nadliczbowych w okresie od 1.05.2019r., tj. w dniach 11.05.2019r., 25.05.2019r., a także za 1.06.2019r., 15.06.2019r. i 29.06.2019r., to do końca sierpnia 2019r. istniała możliwość zrekompensowania ich czasem wolnym do dnia 31.08.2019r. Podobnie K. O. (2) można było jeszcze w sierpniu zrekompensować czas pracy od 1.05.2019r., tj. w dniach 11.05.2019r., 25.05.2019r. Okresy rozliczeniowe

od grudnia do marca 2018/2019r. już zostały zakończone, a wypłaty za nie były wykonywane w każdym miesiącu, zatem Sąd podzielił argumenty pozwanych w tym zakresie. Oczywistym jest, że w przypadku niezrekompensowania godzin ponadwymiarowych w okresie maja i czerwca 2019r., obowiązek ewentualnej zapłaty za nie pojawiłby się we wrześniu, jednak z wcześniejszej praktyki wynikało, że powodowie wypłacali częściowo wynagrodzenie nawet przed upływem okresu rozliczeniowego.

Pozwani w trakcie procesu przedstawili Sądowi i powodom zeszyty pracownicze, które nakazał im prowadzić kierownik zakładu (...) (wspomniane w oświadczeniu o rozwiązaniu umów). Analiza tych dokumentów potwierdza, że oprócz czasu technologicznego znajdującego odzwierciedlenie w kartach pracy, pozwani notowali czas pracy w zeszytach i mogli na podstawie swoich notatek ustalić mniej więcej czy zaistniały nieprawidłowości w rozliczaniu ich czasu pracy. Powodowie wbrew swoim twierdzeniom wiedzieli o nieprawidłowości w rozliczeniach czasu pracy. Nie dokonali stosownych wypłat, co potwierdziła kontrola PIP.

Wbrew twierdzeniom powodów nastąpiło nierzetelne i niezgodne z prawdą prowadzenie list obecności i ich przerabianie. Faktem jest, że listy obecności każdorazowo były dobrowolnie podpisywane przez pozwanych, proszonych o to przez B. S. (1) i T. R. (1). Pozwani nie zwracali powodom uwagi na nieprawidłowości w tym zakresie, gdyż słusznie uważali, że nakazanie podpisania na nowo sporządzonej dokumentacji jest powodom wiadome i przez nich akceptowane.. Dokumenty podpisywane własnoręcznymi podpisami pozwanych potwierdzają ich obecność w pracy w poszczególnych dniach(zob.: listy obecności pozwanego za grudzień 2018r. oraz styczeń 2019r. - czerwiec 2019r.), ale porównanie ich ze zdjęciem listy(zdjęcie –k. 164-166). wskazuje na różnice. Listy obecności leżały w pokoju kierownika zakładu i dostępne były dla każdego pracownika, w tym pozwanych, którzy mogli dokonać stosownego wpisu. Kierownik zakładu był natomiast zobowiązany do czuwania nad prawidłowością prowadzenia list obecności. Powodowie skutecznie zaprzeczyli, że osobiście dokonywali jakiegokolwiek przerabiania tych list. Przyznali jednak, że listy za miesiące od stycznia do kwietnia 2019r. były przepisywane. Korzyść z tego była po stronie pracodawcy. Zostało zatem dokonane to za jego wiedzą i na mniej wyraźne ale organizacyjnie podporządkowane polecenie, wykonane przez B. S. (1) i T. R. (1). Nawet jeżeli pozwani podpisali się na poprawionych listach z własnej, nieprzymuszonej niczym woli i nie podnosili w dobrej wierze zastrzeżeń, to nie zmienia faktu ponownego przedstawienia list do podpisania tego przez pracodawcę.

Główną udowodnioną przyczyną rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (przyznaną przez powodów) jest wielokrotne nieterminowe wypłacanie wynagrodzenia. Powodowie przyznali, że następowały przekroczenia terminów w płatności wynagrodzenia dla pozwanych. Pozwani przyznali, że powodowie informowali ich o tym, że z powodu kłopotów finansowych przedsiębiorstwa dojdzie do nieterminowej wypłaty wynagrodzenia i pytali czy nie ma jakichś terminowych zobowiązań, aby ograniczyć szkody pracownika związane z tą sytuacją.. Nawet jeżeli wynikały z przyczyn niezależnych od powodów (za co każdorazowo pozwani byli przepraszeni), to i tak były to naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy. Wypłata wynagrodzenia zawsze powinna być dokonana w terminie, pracownicy nie mają obowiązku czekać na zarobione pieniądze, nawet gdyby powodowie starali się tę sytuację rozwiązać. Pozwani skutecznie wskazali braki terminowych wypłat we wcześniejszym okresie w oświadczeniu złożonym pod koniec lipca, nawet jeżeli wynagrodzenie za czerwiec zostało wypłacone w lipcu terminowo.

Wypłaty wynagrodzenia za pracę w myśl art. 85 § 1 k.p. dokonuje się co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie. Natomiast wynagrodzenie za pracę płatne raz w miesiącu wypłaca się z dołu w myśl art. 85 § 2k.p., niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego. Dodatkowo należy zauważyć, iż zapisów regulaminu pracy obowiązującego w zakładzie pracy Powodów wynika, iż wynagrodzenie za pracę wypłacane jest za miesiąc przepracowany, płatne jest 10 miesiąca następnego (§ 29 regulaminu pracy obowiązującego w zakładzie pracy (...)). Każdego z pozwanych następowały kilkudniowe przekroczenia w płatności wynagrodzenia (co przyznają powodowie w pozwach). W oświadczeniu P. J. (1) wskazał, że wynagrodzenia wielokrotnie były wypłacane nieterminowo lub innej niż to wynika z umowy wysokościach. Natomiast w odpowiedzi na pozew podniósł, że w miesiącu kwietniu 2016r. nie otrzymał wynagrodzenia w terminie, przelane zostało w dniu 11.04.2016r. (zatrudniony był od 1.12.2015r.) Z jego pism wynika, że przez cały okres

zatrudnienia występowały liczne opóźnienia w płatnościach wynagrodzenia, bądź wypłacanie wynagrodzenia w ratach. P. J. (1) wskazał, że przelewy wynagrodzeń nastąpiły w dniach:

11.04.2016r. —za miesiąc marzec 2016r. w kwocie 2.114,77zł,

10.05.2016r. —I rata za miesiąc kwiecień 2016r. w kwocie 1.000 zł, 16.05.2016r. —II rata za miesiąc kwiecień 2016r. w kwocie 1.442,40zł,

11.07.2016r. —za miesiąc czerwiec 2016r. w kwocie 3.012,57zł,

12.09.2016r. —I rata wynagrodzenia za miesiąc sierpień 2016r. w kwocie 2.000zł,

16.09.2016r. —II rata wynagrodzenia za miesiąc sierpień 2016r. w kwocie 1.074,18zł, 11.10.2016r. —za miesiąc wrzesień 2016r. w kwocie 2.407,65zł,

13.03.2017r. —za miesiąc luty 2017r. w kwocie 2.042,02zł,

11.09.2017r. —za miesiąc sierpień 2017r. w kwocie 2.426,13zł,

11.12.2017r. —za miesiąc listopad 2017r. w kwocie 2.470,32zł,

10.01.2018r. - I rata wynagrodzenia za miesiąc grudzień 2017r. w kwocie 1.000zł, 12.01.2018r. —II rata wynagrodzenia za miesiąc grudzień 2017r. w kwocie 923,56zł,

11.05.2018r. —I i II rata wynagrodzenia za m-c kwiecień 2018r., w kwotach po 500zł,

14.05.2018r. —III rata wynagrodzenia za miesiąc kwiecień 2018 roku w kwocie 500,00 zł, 15.05.2018r. - przelew IV raty wynagrodzenia za miesiąc kwiecień 2018 roku w kwocie 906,68 zł, 08.06.2018r. — przelew I raty wynagrodzenia za miesiąc maj 2018 roku w kwocie 500,00 zł,

11.06.2018r. —II rata wynagrodzenia za miesiąc maj 2018r. w kwocie 600zł, 13.06.2018r. —III rata wynagrodzenia za miesiąc maj 2018r. w kwocie 1.227,33zł,

11.07.2018r. —za miesiąc czerwiec 2018r. w kwocie 2.427,44zł,

10.09.2018r. —I rata za miesiąc sierpień 2018r. w kwocie 1.000zł,

14.09.2018r. —II rata za miesiąc sierpień 2018r. w kwocie 1.071,48zł,

08.03.2019r. —I rata za miesiąc luty 2019r. w kwocie 1.500zł,

12.03.2019r. - II rata za miesiąc luty 2019r. w kwocie 1.055,83zł,

10.04.2019r. - I rata za miesiąc marzec 2019r. w kwocie 1.000zł,

11.04.2019r. —II rata za miesiąc marzec 2019r. w kwocie 1.511,17zł,

10.05.2019r. —I rata za miesiąc kwiecień 2019r. w kwocie 1.500zł,

14.05.2019r. —II rata za miesiąc kwiecień 2019r. w kwocie 1.051,36zł,

07.06.2019r. —I rata za miesiąc maj 2019r. w kwocie 1.250zł,

13.06.2019r. - II rata za miesiąc maj 2019r. w kwocie 1.181,18zł.

K. O. (2) wskazał, że przelewy wynagrodzeń nastąpiły w dniach:

11.07.2018r. —za miesiąc czerwiec 2018r. w kwocie 2.245,60zł,
10.09.2018r. —I rata za miesiąc sierpień 2018r. w kwocie 1.000zł,
14.09.2018r. —II rata za miesiąc sierpień 2018r. w kwocie 1.581,10zł,
11.02.2019r. —I rata za miesiąc styczeń 2019r. w kwocie 2.152,85zł,
10.05.2019r. —I rata za miesiąc kwiecień 2019r. w kwocie 1.500zł,
14.05.2019r. —II rata za miesiąc kwiecień 2019r. w kwocie 1.016,44zł,
07.06.2019r. —I rata za miesiąc maj 2019r. w kwocie 1.100zł,
13.06.2019r. - II rata za miesiąc maj 2019r. w kwocie 1.050,03zł.

Pozwani przedstawili historię transakcji przelewów wynagrodzenia pozwanego z (...) Bank S.A. i (...) za cały okres pracy pozwanych w zakładzie pracy powodów. Wynika z niej, że na 44 miesiące pracy stron, nieterminowa płatność wynagrodzenia dotyczyła 17 miesięcy (38,63%terminów płatności). Skala nieprawidłowości wskazuje na uporczywe łamanie praw pracowniczych P. J. (1), w nieco większym proporcjonalnie stopniu także K. O. (2). Na 12 miesięcy zatrudnienia, nieterminowa płatność dotyczyła 5miesiący(41,66%terminów płatności). W tej sytuacji powodowie dopuścili się wobec pracowników ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków, gdyż nie wypłacali wynagrodzenia w umówionych i należnych kwotach w umówionych terminach, ale w kwotach i terminach, w jakich posiadali środki na wypłaty. (zob.: potwierdzenia przelewów zaległych wynagrodzeń, wydruki z kont bankowych)

Z materiału dowodowego wynika, powodowie nie byli rzetelni nie tylko w zakresie tworzenia ewidencji czasu pracy i dokumentacji płacowej, ale także wypłat. Wiarygodnie zatem twierdził P. J. (1), że otrzymane kopercie pieniądze miały być rozliczeniem niedopłaconych wynagrodzeń. Oprócz twierdzeń powodów, żaden inny dowód nie potwierdza, że zwrócona przez pozwanego koperta z banknotami stanowiła nagrodę z tytułu opanowania obsługi tokarki karuzelowej, a nie część jego wynagrodzenia. Nie potwierdził on tłumaczenia J. S. (1), że o przyznaniu nagrody pieniężnej pozwany został poinformowany przez niego, że jest to nagroda, która pierwotnie miała obejmować zaproszenie na 2-dniowy pobyt w D., obejmujący noclegi ze śniadaniem oraz wstępem do aquaparku. Pozwany nic na ten temat nie wiedział. Dlatego do chwili wydania wyroku nie spożytkował środków, i zwrócił pieniądze, nie przyjmując wyjaśnienia powodów, że nagrodę wręczono w formie pieniężnej w związku z brakiem wolnych terminów w najbliższym czasie. Twierdzenia powodów w tym zakresie nie zasługują na uwzględnienie.(zob.: przesłuchania P. J. (1), lista płac-k.219-222, informacja o wysokości i składnikach wynagrodzenia za okres od dnia 1 lipca 2019r. do dnia 31 lipca 2019r.)

W związku z tym, iż podane przez pozwanych przyczyny rozwiązania umowy o pracę są prawdziwe, a złożone przez pozwanych oświadczenia o rozwiązaniu umowy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy - zasadne, stosownie do art. 61¹ oraz 61² k.p., pozwani nie są zobowiązani do zapłaty solidarnie na rzecz powodów odszkodowania.

Przepis art. 55 § 1¹k.p. znajduje zastosowanie tylko wówczas, gdy pracownik wykaże łączne zaistnienie trzech przesłanek, a mianowicie jeśli: 1) nastąpiło naruszenie przez pracodawcę podstawowego obowiązku względem pracownika; 2) naruszenie to zostało zawinione (miało charakter winy umyślnej lub niedbalstwa) oraz 3) miało charakter ciężki.

Warunkom tym nie odpowiada zachowanie pracodawcy, jeżeli jest ono niezawinione lub zawinione w niewielkim stopniu, przy czym to na pracowniku w razie sporu ciąży obowiązek wykazania powyższych okoliczności, zgodnie z art. 6k.c. w związku z art. 300k.p. Jedynie w razie łącznego zaistnienia opisanych wyżej okoliczności pracownikowi przysługuje stosowne odszkodowanie, a w razie ich niezastnienia odszkodowanie przysługuje pracodawcy. Niewątpliwie jedynym z takich obowiązków jest prawidłowe prowadzenie ewidencji czasu pracy, rzetelne rozliczanie i wypłata wynagrodzenia, w tym wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Materiał dowodowy w

okolicznościach niniejszej sprawy, wskazuje, że zaistniały przesłanki zastosowania przez pracowników przepisu art. 55 § 1¹ k.p. Istnieją podstawy do przyjęcia, że pracodawcy rzeczywiście dopuścili się zarzucanych im przez pozwanych działań. Z dowodów zgromadzonych w sprawie wynika, że wobec pozwanych stosowali oni długotrwanie nieuczciwe i bezprawne praktyki rozliczania czasu pracy. Natomiast pozwani ostatecznie nie chcieli kontynuować stosunku pracy, który nie przynosił terminowo dochodów, potrzebnych na zaspokojenie i podstawowych potrzeb życiowych. Skoro powstrzymanie się przez pracownika od świadczenia pracy może być kwalifikowane jako ciężkie naruszenie przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych, to powstrzymanie się przez pracodawcę od zapłaty za wykonaną pracę również uzasadnia rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy. Pozwani za pewne zdawali sobie sprawę, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia może wywołać w rezultacie, nieoczekiwaną uciążliwość dla pracodawcy, którą pracodawca będzie mógł zrekomensować sobie prawem do odszkodowania z art. 61¹ kp, zatem podjęli czynności do jego zmierzające dopiero po przemyśleniu, gdy negatywne konsekwencje działania powodów, nie mogły być już przez nich i ich rodziny ignorowane .

Złożenie oświadczenia w dniu 26.07.2019r., nawet jeżeli nastąpiło po upływie 1 miesiąca od niektórych wypłat, pozostawało w związku czasowym z innymi działaniami powodów o podobnym charakterze. Domaganie się zatem odszkodowania i jego zasądzenie od pracowników może być oceniane jako nadużycie prawa przez pracodawcę w aspekcie art. 8 kp. Powodowie wezwali pozwanych do zapłaty pismem z dnia 13.08.2019r. Pozwani dobrowolnie nie zapłacili żądanych odszkodowań, żądając jednocześnie odszkodowań na swoją rzecz. Pozwani w trakcie procesu, także podnosili, że to im należą się odszkodowania. Poglębiamy się w 2019r. konflikt między stronami, który przeistoczył się w długi spór sądowy w 2020r. wskazywał, że dalsza kontynuacja stosunku pracy nie była możliwa. Strony nie życzyły sobie skierowania ich do mediacji. W trakcie procesu, mimo wielu prób, nie doszło także do zawarcia ugody. (zob.: protokoły rozpraw, pisma powodów do pozwanych wraz z dowodem nadania –k. 51-52)

Wobec powyższego Sąd oddalił powództwo o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, o czym orzekł jak w pkt. I wyroku.

IV.

Podkreślić należy jednocześnie, że przeprowadzenie czynności detektywistycznych nie odnosi się do wskazanych w oświadczeniu przyczyn rozwiązania umów przez pozwanych. Powodowie przyznali, że zaistniała część przyczyn wskazanych w oświadczeniach, inne zostały potwierdzone przez dołączony materiał dowodowy. Zatem nawet, jeżeli czynności detektywistyczne wykazały, że pozwani po rozwiązaniu umowy o pracę, pod koniec sierpnia 2019r. spotykali się z byłym kierownikiem zakładu i wykonywali wspólnie jakieś czynności, to nie uchyla to skutków złożonego oświadczenia, które było uzasadnione. Powodowie nie wykazali, aby pozwani uzyskali oczekiwany skutek w postaci ustania stosunku pracy, tylko w celu nawiązania kolejnego stosunku pracy. Obaj pozwani przesłuchiwani na rozprawie konsekwentnie wskazywali na wadliwość działania powodów jako przyczynę złożenia oświadczeń. Potwierdzili, że podjęli nowe zatrudnienie w zakładzie, w którym pracuje T. R. (1), ale nie nastąpiło to bezpośrednio po rozwiązaniu umowy o pracę z powodami, a po kilku miesiącach na jesieni 2019r. Brak jest podstaw do stwierdzenia, że złożone przez nich oświadczenia były sprzeczne z prawem. (zob. sprawozdanie z przeprowadzonych czynności detektywistycznych –k. 511, dokumentacja fotograficzna – k. 513-559, 582-600, 601 – 630, płyta ze sprawozdaniem z przeprowadzonych czynności detektywistycznych -k. 560,631, stenogram nagrania –k. 561 – 569 z załączonymi pismem i kartami pracy –k.570-573 / Stenogram nagrania –k. 264-272 z załączonymi pismem i kartami pracy –k.273-283)

V.

Zgodnie z art. 97 § 1 i 2¹ k.p. w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy. Stosunek pracy łączący strony ustał w wyniku rozwiązania umowy przez powoda w trybie art. 55 § 1¹ k.p. Pozwani ostatecznie nie kwestionowali, że pracodawca spełnił ciężący na nim obowiązek wydania świadectwa pracy uwzględniającego sposób ustania stosunku pracy na podstawie ww. przepisu.

VI.

W świetle art. 98 k.p.c każda ze stron jest zobowiązana zwrócić przeciwnikowi koszty procesu w przypadku jego przegrania. Sąd ustalił wartość przedmiotu sporu do Powodowie żądali od pozwanych odszkodowań w wysokości wynagrodzenia, które przysługiwałyby im w okresie wypowiedzenia. W przypadku P. J. (1) - 11.232zł(3 miesięcznego okres wypowiedzenia) i K. O. (1) -3.385zł (1 miesięcznego okres wypowiedzenia). Zatem wartość przedmiotu sporu (art. 36 § 1 pkt 3 k.p.) w przypadku każdego z nich była ustalana ryczałtowo. Obliczono jako wynagrodzenie pozwanych za 3 i 1 miesiąc/e liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. Powyższy sposób liczenia odszkodowania wynika z § 2 ust. 1 pkt 4 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (t.j. Dz. U. z 2017 r. poz. 927). Wysokość dochodzonych odszkodowań nie była sporna. (zob. zaświadczenia o wynagrodzeniu liczonym jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy). Na podstawie § 2 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 oraz § 15 ust. 3 rozporządzenia z dnia 22.10.2015r. wysokość minimalnego wynagrodzenia adwokata wynosi odpowiednio dla P. J. (1) – 2.700zł i K. O. (1) – 1.350zł , nie może przekroczyć sześciokrotności tej stawki. Jednocześnie pozwani złożyli wnioski o zwrot kosztów –wynagrodzenia pełnomocnika na kwoty odpowiednio: 3.221zł i 1.500zł. Przełożyli także umowę i świadczenie pomocy prawne dnia 05.09.2019r. Biorąc pod uwagę treść umowy oraz stopień skomplikowania sprawy i nakład pracy adwokata, żądana kwota jest adekwatna i mieści się w granicach określonych w cyt. przepisach rozporządzenia. Na podstawie art. 108 k.p.c. Sąd zatem rozstrzygnął o kosztach jak w pkt II sentencji wyroku.

Sąd w uzasadnieniu skorzystał z tez, które popiera m.in.: orzeczenia Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dni: 21.06.2017r. w/s II PK 198/16, z dnia 5.06.2007r., III PK 17/07 29.04.2005r. w/s III PK 2/2005 i 8.10.2009r. w/s II PK 114/2009r., 19.12.1997r., sygn. akt I PKN 443/97, LexPolonica nr 331843, OSNAPiUS 1998, nr 21, poz. 631; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8.08.2006r., sygn. akt I PK 54/2006, LexPolonica nr 1265137, OSNP 2007, nr 1516, poz. 219 i Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 5.05.2005r. w/s III APa 13/05).

SSR Barbara Kokoryn