

Sygn. akt V P 158/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 czerwca 2016r.

Sąd Rejonowy w Słupsku V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Marzena Hop

Ławnicy: Iwona Grota, Zdzisław Drewniak

Protokolant: Anna Lewicka

po rozpoznaniu w dniu 14 czerwca 2016r. w Słupsku

sprawy z powództwa **T. S. (S.)**

przeciwko: **K. B. (1)**

o odszkodowanie w związku z rozwiązaniem umowy o pracę na podstawie art. 55 § 1¹ kp, o wynagrodzenie za pracę, o ekwiwalent za urlop wypoczynkowy

1. zasądza od pozwanego K. B. (1) na rzecz powoda T. S. kwotę 90.000 NOK (dziewięćdziesiąt tysięcy koron norweskich) z ustawowymi odsetkami od dnia 20.10.2015r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy;

2. oddala powództwo w pozostałej części;

3. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę

- 30.000 NOK (trzydzieści tysięcy koron norweskich) z ustawowymi odsetkami od dnia 11.01.2015r. do dnia zapłaty,

- 30.000 NOK (trzydzieści tysięcy koron norweskich) z ustawowymi odsetkami od dnia 11.02.2015r. do dnia zapłaty,

- 22.500 NOK (dwadzieścia dwa tysiące pięćset koron norweskich) od dnia 24.02.2015r. do dnia zapłaty

tytułem wynagrodzenia za pracę;

4. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 38.804 NOK (trzydzieści osiem tysięcy osiemset cztery koron norweskich) z ustawowymi odsetkami od dnia 14.10.2015r. do dnia zapłaty tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy;

5. oddala powództwo w pozostałej części;

6. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 7.380 zł. (siedem tysięcy trzysta osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu;

7. wyrokowi w punkcie 1 co do kwoty 30.000 NOK (trzydzieści tysięcy koron norweskich) nadaje rygor natychmiastowej wykonalności.

Sygn. akt V P 158/15

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 15.06.2015r. **powód T. S.**, reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, wniósł o zasądzenie od pozwanego K. B. (1) kwoty 42.786 zł. (90.000 NOK) z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu do dnia zapłaty wraz z kosztami procesu tytułem odszkodowania na podstawie art. 55 §1¹ kodeksu pracy. W uzasadnieniu pełnomocnik powoda wskazał, że wynagrodzenie za pracę powoda wynosiło 30.000 NOK brutto i do listopada 2014r. było wypłacane terminowo. Pracodawca nie wypłacił powodowi wynagrodzenia za grudzień 2014r., styczeń oraz luty 2015r. Pismem z dnia 11 lutego 2015r. powód rozwiązał z pracodawcą umowę o pracę bez wypowiedzenia z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika przez pracodawcę. Dochodzona kwota stanowi odszkodowanie za okres wypowiedzenia, o którym mowa w art. 55 § 1¹ kp.

Pełnomocnik powoda podkreślił, że powód dochował terminu wskazanego w przepisie art. 52§2 w zw z art.55§2 zd. 2 kp albowiem wielokrotnie upominał pracodawcę żądając wypłaty wynagrodzenia, pracodawca zapewnił, że zaległe wynagrodzenie za grudzień ureguje wraz z wynagrodzeniem styczniowym lecz nie dotrzymał terminu wypłaty.

Na zarzut pozwanego pełnomocnik powoda sprecyzował żądanie pozwu domagając się zasądzenia kwoty 90.000 koron norweskich NOK z ustawowymi odsetkami od dna doręczenia pozwanemu odpisu pozwu. (k. 65-69).

W odpowiedzi na pozew pozwany **K. B. (1)** reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu. Pozwany zarzucił, że strony w dniu 15 stycznia 2015r. dokonały rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron. Skutek w postaci zakończenia stosunku pracy nastąpił w dniu 10 lutego 2015r.

Zaznaczył, że dla powyższego nie ma znaczenia, iż dokument został podpisany wyłącznie przez pozwanego, bowiem powód złożył wyraźne oświadczenie woli, że wyraża zgodę na rozwiązanie umowy we wskazanym trybie, jednak z niewiadomych przyczyn odmówił podpisania dokumentu. Pozwany zaprzeczył, by zalegał na rzecz powoda z wypłatą wynagrodzenia.

Nadto pozwany zarzucił, że powód miał szerokie pełnomocnictwo na podstawie którego podejmował de facto wszystkie czynności w firmie pozwanego, miał pełny dostęp do kont bankowych i sam dokonywał wypłat swojego wynagrodzenia. Nadto powód był współnikiem biznesowym pozwanego. Pełnomocnik pozwanego zarzucił również, że nie polega na prawdziwe twierdzenie powoda iż jego wynagrodzenie na mocy aneksu z dnia 2 lipca 2007r. wzrosło do 30.000 koron norweskich brutto, albowiem w ocenie pozwanego zmiana ta była nieważna. Ze strony pracodawcy podpis pod dokumentem złożyła Ż. W., która nie posiadał pełnomocnictwa w tym zakresie. Nadto zarzucił, że łączna kwota wynagrodzeń, które przelał samodzielnie powód na swoje konto za 2014r. wyniosła 258.100 NOK, co w zdecydowany sposób przekracza wysokość wynagrodzenia jaką winien zarobić powód za okres od 01.01.2014r. do zakończenia stosunku pracy.

Pozwem z dnia 15.06.2015r. w sprawie P 159/15 **powód T. S.**, reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, wniósł o zasądzenie od pozwanego K. B. (1) kwoty 39.675,75 zł. z ustawowymi odsetkami od kwot:

14.061,00 (30.000 NOK) od dnia 11 stycznia 2015r. do dnia zapłaty

14.691,00 zł (30.000 NOK) od dnia 11 lutego 2015r. do dnia zapłaty

10.923,75 zł. (22.500 NOK) od dnia 24 lutego 2015r. do dnia zapłaty.

Powód wniósł również o zasądzenie od pozwanego z tytułu ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy kwoty 38.804 NOK; za 2013r. – za 2 dni, za 2014r. – 26 dni, za 2015r. – za 13 dni.

Pismem z dnia 09.10.2015r. pełnomocnik powoda na zarzut pozwanego sprecyzował żądanie pozwu domagając się zasądzenia kwoty 82.500 NOK (koron norweskich) tytułem zaległego wynagrodzenia z ustawowymi odsetkami od kwot:

30.000 NOK od dnia 11 stycznia 2015r. do dnia zapłaty

30.000 NOK od dnia 11 lutego 2015r. do dnia zapłaty

22.500 NOK od dnia 24 lutego 2015r. do dnia zapłaty.

Sprecyzował również roszczenie o ekwiwalent za urlop wypoczynkowy domagając się zasądzenia z tego tytułu kwoty 38.804 NOK (koron norweskich) z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu do dnia zapłaty (k 40).

W odpowiedzi na pozew **pozwany K. B. (1)** reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu. Pozwany zaprzeczył, aby nie doszło do wypłaty wynagrodzenia za miesiące wskazane pozwem. Zaznaczył, że powód miał pełny dostęp do kont bankowych powoda i mógł sam dokonać wypłaty swojego wynagrodzenia. Wskazał, że powód nie dokonał przelewu swoich wynagrodzeń za grudzień 2014r. oraz styczeń i luty 2015r.

Na rozprawie dnia 1 grudnia 2015r. Sąd postanowił połączyć sprawę VP 159/15 do rozpoznania i rozstrzygnięcia ze sprawą P 158/15.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Pomiędzy M. B. prowadzącym firmę (...) z siedzibą w L. reprezentowanym przez K. B. (1) a pracownikiem K. S. dnia 2 lipca 2007r. została zawarta umowa o pracę na czas nieokreślony od dnia 2 lipca 2007r. T. S. został zatrudniony jako dyrektor biura, na cały etat za wynagrodzeniem 4.000 zł. miesięcznie brutto. Strony uzgodniły obowiązującą dobową i tygodniową normę czasu pracy powołując się na art. 129§1 kp, częstotliwość wypłaty wynagrodzenia za pracę z powołaniem na art. 126 pkt 2 uzp PW S., wymiar urlopu wypoczynkowego na art. 154§1 i art.155¹ kp, a długość okresu wypowiedzenia – na art. 33 kp.

Poza umową o pracę strony były związane umowami spółki cywilnej i prowadziły w tej (...) spółki (...).

Bezsporne oraz umowa o pracę i informacja o warunkach zatrudnienia – k.2 i 1 część B akt osobowych pracownika.

Do miesiąca grudnia 2014r. T. S. dokonywał osobiście wypłat swoich wynagrodzeń, przelewów bankowych posiadając pełny dostęp do rachunków bankowych - kont firmowych.

W dniu 23.10.2007r. K. B. (1) udzielił T. S. (oraz J. K.) pełnomocnictwa do prowadzenia wszelkich spraw związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej pod nazwą (...) K. B. (1), reprezentowania we wszystkich sprawach związanych z prowadzeniem tej działalności, podpisywania faktur, dokumentów bankowych, składania oświadczeń przed organami państwowymi, samorządowymi, prawnymi i fizycznymi. W akcie notarialnym pełnomocnictwa ustalono, że pełnomocnicy upoważnieni są do samodzielnego działania i nie są umocowni do ustanawiania dalszych pełnomocnictw.

Bezsporne oraz akt notarialny pełnomocnictwa – k.27.

Od dnia 12.12.2011r. w związku z wykonywaniem przez T. S. pracy na terenie Norwegii jego wynagrodzenie zostało ustalone przez pracodawcę na kwotę 20.000 koron norweskich (NOK) na pełny etat. Zmiana warunków w tym zakresie została podpisana jedynie przez pracodawcę.

Na mocy aneksu do umowy z dnia 13.08.2012r. doszło do zmiany warunków płacy zgodnie z którym wynagrodzenia pracownika w czasie wykonywania pracy za granicą od dnia 1.09.2012r. zostało ustalone na 30.000 NOK brutto.

Podpis pod aneksem złożył T. S. oraz w imieniu pracodawcy Ż. W..

Dowód: wyciąg z warunków pracy i płacy z dnia 12.12.2011 r – k.84. zmiana warunków płacy z dnia 13.08.2012r. – k.6

Listy wynagrodzeń dla pracowników firmy wykonujących pracę na terenie Polski sporządzane były przez kancelarię podatkową w L.. Na listach tych w odniesieniu do T. S. wskazane były jedynie dni pracy oraz wymiar etatu.

Naliczanie wynagrodzenia za pracę na terenie Norwegii dokonywane było w tym państwie przez księgowego A. D.. Wynagrodzenie to naliczane było na podstawie dyspozycji T. S.. T. S. posiadał uprawnienia do samodzielnego dokonywania przelewów wynagrodzenia i takie czynności podejmował do dnia 8 stycznia 2015r., kiedy to K. B. (1) cofnął udzielone mu pełnomocnictwo. Z uwagi na brak środków finansowych na rachunku pracodawcy, nie mógł wypłacić tego wynagrodzenia wcześniej (w terminie).

W dniu 9 stycznia 2015r. doszło do spotkania pomiędzy T. S. a K. B. (1) w biurze w L.. Podczas rozmowy poruszali kwestie finansowe, dalszego prowadzenia działalności przez K. B. (1), wzajemnych rozliczeń, finansowania bieżących potrzeb przedsiębiorstwa (...). K. B. (1) oczekiwał od T. S., że w dalszym ciągu będzie mu pomagał w prowadzeniu działalności i zasugerował mu, że o ile nie chce nadal z nim współpracować – ma się zwolnić. T. S. oczekiwał, aby wszystkie sprawy zostały zakończone kompleksowo, a nie tylko te które były wygodne dla K. B. (1). K. B. (1) zaproponował T. S., działając pod wpływem emocji, aby odszedł z pracy z dniem 1 stycznia 2015r., na co pracownik nie wyraził zgody. Strony miały wrócić do rozmowy w późniejszym terminie.

Pismem z dnia 11.02.2015r. doręczonym pracodawcy w dniu 20.02.2015r. T. S. złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, powołując się na art.55 §1 ¹kp - z uwagi na dopuszczenie się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, poprzez brak zapłaty wynagrodzenia za pracę za miesiąc grudzień 2014r. i styczeń 2015r.

Dowód: oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę – k.7, zeznania powoda –k.350

Prowadzeniem spraw kadrowych w firmie (...) zajmowała się Ż. W.. W okresie od 20.09.2007r. do 31.08.2008r. zajmowała stanowisko referenta do spraw kadrowych. Od dnia 1 września 2008r. pełniła obowiązki specjalisty do spraw księgowo – kadrowych. Podpisywała z innymi pracownikami umowy o pracę w oparciu o odrębne upoważnienie, podpisywała dokumenty księgowe, prowadziła akta osobowe, podpisywała dokumenty kadrowe związane z pracownikami, sporządzała świadectwa pracy, zaświadczenia, wypowiedzenia. K. B. (1) miał świadomość, że Ż. W. wykonywała te czynności i ich nie kwestionował. K. B. (1) wielokrotnie udzielał poszczególnym pracownikom stosownych upoważnień do poszczególnych czynności pisemnie lub ustnie, niezależnie od tego czy dysponowali oni już innym pełnomocnictwem czy nie. K. B. (1) otrzymywał wszystkie listy płac i zestawienia kosztów i nigdy nie wnosił z tego tytułu zastrzeżeń. Ż. W. każdą fakturę, czy inną pozycję wprowadzała do zestawienia, które miała obowiązek wysyłać na prywatny adres mailowy K. B. (1) i jego siostry J.. K. B. (1) miał pełny dostęp do wszystkich rachunków firmy, dokumentów kadrowych. W firmie była prowadzona pełna księgowość. K. B. (1) nigdy nie podnosił, by wynagrodzenie było wypłacane przez T. S. w zawyżonej, nienależnej wysokości. K. B. (1) nie miał zastrzeżeń do pracy T. S..

Pod koniec stycznia 2015r. K. B. (2) polecił Ż. W. sporządzenie oświadczenia o zakończeniu stosunku pracy między stronami z datą 10 lutego 2015r. i wysłać drogą e – mail na adres T. S. informując, że po powrocie z Norwegii dostarczy księgowej podpisany dokument. Ż. W. sporządziła oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy między stronami za porozumieniem z stron z dniem 10.02.2015r. i przesłała go T. S.. Po powrocie pracodawcy z Norwegii upominała się o przedstawienie dokumentu podpisanego przez strony, albowiem zbliżał się czas wyrejestrowania T. S. z ZUS. Nie

otrzymała takiego dokumentu, mimo że nadal się o niego dopominała. Po wypowiedzeniu pełnomocnictwa T. S. nikt nie przejął obowiązku wypłacania temu pracownikowi wynagrodzenia.

Za sporny okres nie została sporządzona lista płac polska ani norweska obejmująca wynagrodzenie T. S..

Ż. W. ze swojego stanowiska pracy miała widok na miejsce spotkania stron 09.01.2015r. W spotkaniu tym uczestniczyli jedynie T. S. i K. B. (1).

T. S. rzadko korzystał z urlopu. Przed urlopem składał wnioski, który nie był umieszczany w jego aktach osobowych lecz składany do odrębnego segregatora.

K. B. (1) miał zastrzeżenia do swoich poprzednich wspólników, zarzucał im, że go okradali.

Dowód: umowy o pracę i świadectwo pracy Ż. W. – k.76- 83, projekt porozumienia stron w sprawie rozwiązania umowy o pracę wraz z informacją e - mail –k. 54-56, pełnomocnictwo z dnia 01.09.2008r. zeznania świadka Ż. W. złożone na rozprawie dnia 8.12.2015r.– k.103v- 105v., zeznania powoda –k.350 – 351.

W firmie (...) w L. Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadziła kontrolę, w wyniku której ustalono, że pracodawca wydał z opóźnieniem świadectwo pracy potwierdzające zatrudnienie T. S.. Stwierdzono też, że pracodawca nie naliczył i nie wypłacił temu pracownikowi wynagrodzenia za styczeń i luty 2015r. PIP skierowała wniosek o ukaranie K. B. (1) do sądu pod zarzutem popełnienia wykroczenia z art. 282§1 pkt1 w zw. z art. 86§1, art. 94 pkt5 kodeksu pracy. T. S. otrzymał świadectwo pracy datowane na 10.02.2015r. dopiero po interwencji PIP w dniu 27.07.2015r.

Bezsporne oraz protokół kontroli przeprowadzonej w dniach 28.08, 2,11,09.2015r. – k.38-40, pismo PIP z 23.09.2015r. –k.70, zawiadomienie pokrzywdzonego –k.99

Wynagrodzenie wypłacane przez pracodawcę T. S. wynosiło do sierpnia 20.000 NOK, a od września 2012r. – 30.000 NOK.

Bezsporne oraz listy płac – k.120-182.

Sąd zważył, co następuje:

W ocenie Sądu powództwo T. S. jest zasadne i poza niewielkim zakresem roszczenia odsetkowego podlegało uwzględnieniu.

W niniejszej sprawie spornym między stronami było w jakiej dacie i w jakim trybie ustał między nimi stosunek pracy w szczególności czy do zakończenia umowy doszło na zasadzie porozumienia stron z dniem 10.02.2015r. czy też wskutek rozwiązania umowy bez wypowiedzenia przez pracownika wskutek rażącego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków przez pracodawcę poprzez niewypłacenie pracownikowi wynagrodzenia za pracę w miesiącu grudniu 2014r, styczniu i lutym 2015r.

Nadto, czy pracodawca naruszył podstawowe obowiązki wobec pracownika, czy wypłacał mu należne wynagrodzenie w spornym okresie oraz czy w związku z tym pracownikowi przysługuje roszczenia o odszkodowanie. Należało ustalić również czy pracownikowi przysługuje ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Nadto w załączniku do protokołu rozprawy z dnia 4.02.2016r. pełnomocnik pozwanego zarzucił brak jurysdykcji krajowej podnosząc, że powód zatrudniony był w firmie prawa norweskiego oraz faktu zamieszkiwania stron na stałe w Norwegii.

Odnosząc się do najdalej idącego zarzutu braku jurysdykcji krajowej zdaniem Sądu zarzut ten nie jest zasadny. Stosunek pracy został nawiązany na podstawie umowy o pracę na zasadach norm prawa krajowego pomiędzy polskim przedsiębiorcą zarejestrowanym w Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej Rzeczypospolitej Polskiej z miejscem prowadzenia działalności w Polsce, co wprost wynika z zaświadczenia z tej ewidencji złożonego

w aktach sprawy – k.13. Świadczenie pracy zostało wydane w oparciu o polskie przepisy. Wprawdzie w spornym okresie praca była świadczona przez powoda w Norwegii, co wymuszało stosowanie się przez polskiego pracodawcę do obowiązujących tam regulacji w zakresie wymiaru czasu pracy i stawek wynagrodzenia, płaca była naliczana przez norweskiego księgowego jednak nie wpływa to na jurysdykcję sądów krajowych. Nadto zgodnie z art. 461§1 kp powództwo w sprawach z zakresu prawa pracy może być wytoczone bądź przed sąd właściwości ogólnej pozwanego, bądź przed sąd w który znajduje się zakład pracy. Obie strony wskazały na swoje miejsce zamieszkania w Polsce. Sąd w tym zakresie w całości podziela stanowisko strony powodowej.

W ocenie Sądu postępowanie dowodowe przeprowadzone w niniejszej sprawie nie wykazało, by strony skutecznie rozwiązały stosunek pracy za obopólnym porozumieniem z dniem 10 lutego 2015r.

Porozumienie stron stanowi umowę między pracownikiem a pracodawcą, na mocy której strony stosunku pracy postanawiają, na warunkach przez siebie określonych, zakończyć trwającą współpracę. Strony mają prawo dowolnie ustalić dzień, w którym umowa ulega rozwiązaniu.

Dla skutecznego rozwiązania umowy za porozumieniem konieczne jest złożenie zgodnych oświadczeń zarówno przez pracodawcę, jak i przez pracownika. Oświadczenie pracownika nie może być zastąpione przez stwierdzenie rozwiązania stosunku pracy w doręczonym świadectwie pracy, czy w formie jednostronnego oświadczenia pracodawcy. Przepisy nie określają treści, ani formy zawartego porozumienia, więc może być ono zawarte również ustnie. Kluczowym jest jednak by, jak wyżej wskazano oświadczenia stron wyrażały ich zgodną wolę w tym zakresie a strony doszły do porozumienia co wszystkich okoliczności oraz ewentualnych roszczeń związanych z rozwiązanych stosunkiem pracy.

W niniejszej sprawie strona pozwana nie wykazała, by doszło do rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron. Faktem jest, że między stronami doszło do spotkania na początku stycznia 2015r.- co obie strony przyznały. Na spotkaniu tym nie doszło jednak do porozumienia co do daty i sposobu rozwiązania współpracy między stronami w ramach łączącego je stosunku pracy. Strony nie podpisały w tym dniu żadnego oświadczenia w tym zakresie. Z kolei przesłane powodowi przez pozwanego drogą e – mail oświadczenie o zakończeniu w tym trybie stosunku pracy nie zostało przez niego podpisane ani też w żaden inny sposób powód nie przejawiał woli zakończenia stosunku pracy z dniem 10.01.2015r. za porozumieniem stron. W szczególności faktu zawarcia porozumienia nie dowodzą zeznania świadków. Z zeznań świadka K. W. wynika, że o fakcie rozwiązania umowy za porozumieniem stron dowiedział się od pozwanego. Nie był świadkiem zawarcia porozumienia ani nie widział żadnego dokumentu potwierdzającego taki sposób rozwiązania umowy o pracę. Nie był obecny w trakcie spotkania stron 9 stycznia 2015r., nie widział osób wchodzących do pomieszczenia w którym toczyły się rozmowy między stronami. W swoich zeznaniach wskazuje, że najprawdopodobniej już po spotkaniu weszli do jego pokoju pozwany i T. L. informując go o tym, że powód nie będzie już pełnił funkcji dyrektora i ma przekazać swoje obowiązki T. L., w każdym razie wynikało to z przekazu pozwanego, syna pozwanego oraz T. L..

Wprawdzie świadek T. L. zeznał, że zarówno on jak i syn pozwanego M. B. byli obecni w trakcie spotkania stron w dniu 9.01.2015r. i potwierdził, że strony doszły do porozumienia w zakresie rozwiązania umowy o pracę z datą 10 lutego 2015r., jednak Sąd nie dał wiary jego zeznaniom. Zeznania świadka były sprzeczne z zeznaniami świadka Ż. W., która miała bezpośredni widok na miejsce spotkania (co potwierdził świadek K. W.) i zeznaniami powoda. Nadto o niewiarygodności świadka świadczą jego zeznania w zakresie przyczyn jego nieobecności na poprzednich rozprawach. Świadek zeznał, że jego nieobecność spowodowana była brakiem zawiadomienia o ich terminach. Zeznał, że od września 2015r. mieszka w L. przy ul (...) i na ten adres otrzymał wezwanie na rozprawę dnia 14.04.2016r. – na którą się stawiał. Poprzednio zamieszkiwał w L. przy ul (...), ale nikt nie przekazuje mu korespondencji ani też sam nie chodzi jej odbierać. Powyższe zeznania pozostają w jawnej sprzeczności z dowodami wezwań na rozprawy przesłanych przez sąd. Wbrew zeznaniom świadka wezwanie na termin rozprawy w dniu 14.04.2016r. zostało wysłane na adres przy ulicy (...) i odebrane przez dorosłego domownika. Poprzednie wezwania zostały również skierowane na ten adres (k.115 i k.203). Wezwanie na rozprawę wyznaczona na dzień 4.02.2016r. zostało odebrane osobiście przez świadka w dniu 17.12.2015r. pod adresem w L. przy ul (...). Sąd nie kierował wezwań ani innych pism adresowanych do świadka

na adres w L. przy ulicy (...). W ocenie Sądu świadek ma interes w składaniu zeznań korzystnych dla pozwanego albowiem przejął obowiązki powoda i związany jest ze stroną pozwaną.

Sąd nie dał wiary również zeznaniom świadka M. B., który potwierdził porozumienie stron zawarte w trakcie spotkania w styczniu 2015r. Jego zeznania pozostawały w sprzeczności z zeznaniami świadka Ż. W. i powoda. Sąd miał na uwadze, że świadek jest synem pozwanego, w przeszłości współpracował z ojcem, prowadził firmę (...) przejętą następnie przez ojca jako E. K. B. (1). Z zeznań świadka Ż. W. wynika, że pozwany nie miał pełnego zaufania do syna, nie udzielił mu pełnomocnictwa do działania w imieniu firmy, ani też wglądu do dokumentów finansowych firmy. Z zeznań samego pozwanego wynika, że to powoda widział jako swojego następcę w interesach. Zeznania świadka w których twierdzi, że miał wgląd do dokumentów bankowych pozwanego są w tym kontekście niewiarygodne. Nadto w ocenie Sądu w interesie świadka przez wzgląd na stosunek pokrewieństwa i zależność od ojca również w zakresie uzyskania zatrudnienia i środków utrzymania miał interes w składaniu zeznań korzystnych dla pozwanego, a tym samym niekorzystnych dla powoda.

Z kolei Sąd dał wiarę zeznaniom świadka Ż. W.. Świadek jest osobą postronną, nie związaną z żadną ze stron. Współpracowała z pozwanym i powodem. Miała szeroki zakres obowiązków i kompetencji, szereg pełnomocnictw do działania w imieniu pozwanego, stąd wiedza jaką posiadała w niniejszej sprawie w ocenie Sądu była pełna. Świadek widziała osoby uczestniczące w spotkaniu tj. obecne w pokoju w którym się odbywało (a taką możliwość miała ze swojego miejsca pracy - co potwierdził świadek K. W.). Zeznała, że w dniu spotkania nie wchodziły tam inne osoby poza powodem i pozwanym. Świadek nie otrzymała od pozwanego żadnego dokumentu, który potwierdzałby rozwiązanie między stronami umowy o pracę, mimo że upominała się o niego, aby móc dopełnić formalności związanych z wyrejestrowaniem powoda z ZUS. Sąd dał wiarę również zeznaniom świadka K. W., które w ocenie Sądu były logiczne i szczerze. Świadek wypowiedział się do faktów, które były mu znane, zaznaczył co do których ma pewność, wskazywał na te, których skutek upływu czasu nie pamięta dokładnie, unikał spekulacji.

Zdaniem Sądu zakończenie stosunku pracy za porozumieniem stron było jedynie wolą pozwanego, a na które powód nie wyraził zgody, co sprawia że stosunek pracy nie mógł zostać w ten sposób rozwiązany. Sąd dał wiarę zeznaniom powoda, który zaprzeczył, by takie oświadczenie złożył. Trudno przyjąć, że - o ile strony w trakcie spotkania uzgodniły kwestie związane z takim zakończeniem stosunku pracy, uzgodniły kwestie związane z przejęciem obowiązków przez K. L. – istniały przeszkody by oświadczenie w tym zakresie złożyły i podpisały. Wiarygodne są twierdzenia powoda co do tego, że zakończenie stosunku pracy wymagało dalszych uzgodnień co do wszystkich kwestii związanych z zakończeniem tego stosunku i dokonania rozliczeń. Faktem jest, że powód na ten dzień nie otrzymał zaległego wynagrodzenia za pracę za grudzień 2014r., pozwany w dniu 8.01.2015r. cofnął mu pełnomocnictwo uniemożliwiając dokonanie wypłaty, trudno zatem przyjąć, by bez uzgodnienia tych kwestii uznawał za możliwe zakończenie umowy o pracę. Powód otrzymał świadectwo pracy dopiero w dniu 27.07.2015r. (datowane na 10.02.2015r.), co dodatkowo wskazuje na brak ustaleń stron co do rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron.

Z kolei powód pismem z dnia 11 lutego 2015r. (doręczonym pozwanemu dnia 20.02.2015r.) złożył pozwanemu pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika poprzez brak zapłaty wynagrodzenia za grudzień 2014r. oraz styczeń 2015r.

Zgodnie z przepisem art. 55 § 1¹ kp pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia wówczas, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a jeżeli umowa o pracę została zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy - w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni.

Podkreślić w tym miejscu należy, że zachowanie pracodawcy uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia polegać musi na ciężkim naruszeniu podstawowych obowiązków wobec pracownika. Prawo pracownika do niezwłocznego rozwiązania umowy powstaje zatem tylko wówczas, gdy naruszenie, jakiego dopuszcza

się pracodawca, dotyczy jego obowiązków względem pracownika, przy czym zachowanie to nie może polegać na uchybieniu jakiegokolwiek obowiązkowi, lecz tylko takiemu, który jest obowiązkiem „podstawowym”. Z kolei ciężkie naruszenie obowiązków ma miejsce wówczas, gdy pracodawcy można przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo.

Do katalogu podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika należy zaliczyć przede wszystkim te obowiązki, które znajdują odzwierciedlenie w podstawowych zasadach prawa pracy ujętych w rozdziale II działu I Kodeksu pracy, a ponadto także te z nich, które stanowią o istocie stosunku pracy, a zatem obowiązek: zapewnienia realnego zatrudnienia, obowiązek przejęcia na siebie ryzyka związanego z prowadzeniem przedsięwzięcia gospodarczego, obowiązek zgłoszenia pracownika do ubezpieczenia społecznego (tak: „Kodeks pracy. Komentarz” M.Gersdorf, K.Rączka, J.Skoczyński, Wydawnictwo Prawnicze Lexis Nexis Warszawa 2008).

W świetle powyższych uwag nie może zatem ulegać wątpliwości, że do podstawowych obowiązków pracodawcy należy również wypłata wynagrodzenia. Obowiązek ten wynika bowiem z samej istoty stosunku pracy, na mocy którego pracownik zobowiązuje się do świadczenia pracy, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem (art. 22 § 1 kp). Zauważyć także należy, że wynagrodzenie za pracę stanowi z reguły podstawę egzystencji pracownika i z tego względu jest objęte szczególną ochroną środkami przewidzianymi w rozdziale II działu III Kodeksu pracy „Ochrona wynagrodzenia za pracę”. Jednym z przejawów tej ochrony jest regulacja zawarta w art. 85 § 1 i 2 kp, wedle której wypłata wynagrodzenia za pracę dokonuje się w ustalonym terminie nie później niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca. Powyższe uwagi prowadzą z kolei do wniosku, że podstawowym obowiązkiem pracodawcy jest nie tylko sama wypłata wynagrodzenia za wykonaną pracę. Konieczne jest bowiem także i to, by wypłata ta dokonywana była zawsze w ściśle ustalonym terminie. Zaznaczyć przy tym należy, że przepis art. 85 § 2 k.p. ma charakter normy semiimperatywnej, jednostronnie bezwzględnie obowiązującej. Oznacza to, że norma ta wyznacza minimalny zakres ochrony interesów pracownika jako zwykle słabszej strony stosunku pracy. Zastosowanie takiej normy może być uchylone lub ograniczone przez strony stosunku prawnego tylko wtedy, gdy postanowienia umowy są korzystniejsze dla strony objętej ochroną normatywną. Strony stosunku pracy mogą zatem samodzielnie ustalić termin wypłaty wynagrodzenia, jednakże nie może on nastąpić później niż do 10. dnia następnego miesiąca kalendarzowego.

W niniejszej sprawie podkreślenia wymaga również to, że zgodnie z art. 52 § 2 kp, stosowanym odpowiednio do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika, rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy nie może nastąpić po upływie miesiąca od uzyskania przez pracownika wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie. Naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków w postaci niewypłacania wynagrodzenia w terminie następuje co miesiąc w terminie płatności wynagrodzenia, a zatem miesięczny termin wynikający z art. 52 § 2 kp winien być liczony w zasadzie od dnia płatności wynagrodzenia (tak: Sąd Najwyższy w wyroku z 8.08.2006r. w sprawie I PK 54/06, Lex nr 203547). W przypadku jednak wielokrotnego naruszenia podstawowego obowiązku pracodawcy w postaci niewypłacania wynagrodzenia termin 1 miesiąca powinien być liczony od momentu dowiedzenia się o tym przez pracownika. Możliwe jest zatem przyjęcie że termin ten jest zachowany, gdy pracownik składa oświadczenie o rozwiązaniu umowy w ciągu miesiąca od dnia ostatniego naruszenia obowiązku przez pracodawcę. (por wyrok SN z dnia 24.10.2013r. II PK 25/13). W niniejszej sprawie powód złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w dniu 22 lutego 2015r. wskazując na nieterminowe wypłacanie wynagrodzenia za miesiące grudzień 2014r. i styczeń 2015r. Wynagrodzenie za styczeń winno być uregulowane do dnia 10 lutego 2015r. a zatem w ocenie Sądu powód zachował termin do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy. Nadto powód upominał się o wypłatę wynagrodzenia o czym świadczy chociażby wezwanie do zapłaty z 09.02.2015r. Z okoliczności niniejszej sprawy wynika również, że sytuacja finansowa pracodawcy uległa pogorszeniu, a tym samym za wiarygodne Sąd uznał twierdzenia powoda co do tego, że zaległe wynagrodzenie miało zostać wypłacone po terminie, na co powód początkowo się zgodził. Również cofnięcie mu pełnomocnictwa spowodowało niepewność co do tego czy i w jakim terminie zostanie mu wypłacone. O złej woli pracodawcy i jej nasileniu świadczy również to, że powodowi nie zostało wypłacone wynagrodzenie za pracę w kolejnym miesiącu tj. za luty 2015r.

W toku procesu pozwany przyznał, że nie wypłacił powodowi wynagrodzenia za grudzień 2014r., styczeń i luty 2015r.

Sąd miał na uwadze, że pozwany zarzucał, że powód wypłacał sobie wynagrodzenie za pracę w wysokości zawyżonej. Zdaniem pozwanego wynagrodzenie za pracę powoda wynosiło 20.000 NOK, a nie 30.000 NOK. Pozwany kwestionował zmianę warunków płacy powoda z 13.08.2012r. obowiązującą od dnia 1.09.2012r. - na kwotę 30.000 NOK. Pozwany zarzucał, że zmiana ta jest nieważna albowiem ze strony pracodawcy została podpisana przez Ż. W., która nie miała upoważnienia do dokonania tej czynności. Pozwany przyjął, że Ż. W. działała na podstawie pełnomocnictwa udzielonego jej przez powoda, który nie posiadał upoważnienia pozwanego do udzielania dalszych pełnomocnictw. W ocenie Sądu, zarzuty pozwanego w tym zakresie nie zasługują na uwzględnienie. Z zeznań świadka Ż. W. wynika, że posiadała ona szereg pełnomocnictw obok tego, kwestionowanego przez pozwanego. Wiele pełnomocnictw było udzielanych ustnie lub do poszczególnych czynności. Zważywszy, że od czasu delegowania powoda do pracy w Norwegii, była jedyną osobą zajmującą się sprawami kadrowo – księgowych firmy, jej twierdzenia są logiczne. Świadek zeznała, że od końca 2013r. pozwany bardzo często był w biurze w L. miał zatem możliwość kontrolowania wykonywanej przez nią pracy na bieżąco i nie miał co do tego zastrzeżeń. Świadek była przekonana o tym, że pozwany podwyższył wynagrodzenie powodowi. Jej przekonanie oparte było na tym, że pozwany nie miał zastrzeżeń do jej pracy, jak i pracy powoda, przez wiele lat nie kwestionował wysokości wynagrodzenia wypłacanego powodowi w kwocie 30.000 NOK (od września 2012r.), miał pełny dostęp do wszystkich rachunków firmy, otrzymywał listy płac i zestawienia kosztów nadto wysokość wynagrodzenia wynikała z obowiązujących na terenie Norwegii norm podatkowych. Z przyczyn wyżej wskazanych również w tym zakresie Sąd dał wiarę zeznaniom tego świadka. Sąd także w całości podziela twierdzenia strony powodowej w tym przedmiocie. Twierdzenie te dodatkowo zostały poparte odniesieniem do zarobków obowiązujących na terenie Norwegii, w której w 2014r. najniższa stawka w sektorze offshore dla działalności pozwanego wynosiła 185 NOK brutto za godzinę, co daje w przeliczeniu na pełny etat kwotę 30.525 NOK brutto. Nadto strona powodowa podniosła (a pozwany tej okoliczności nie kwestionował), że zatrudniona na 1/2 etatu pracownica pozwanego zarabiała od 1.05.2012r. kwotę 15.600 NOK zajmując stanowisko hierarchicznie niższe od stanowiska powoda. Zasadnym jest zatem twierdzenie, że wynagrodzenie powoda jako dyrektora nie mogło być niższe. Zwrócić też należy uwagę, że do zakończenia stosunku pracy strony pozostawały w dobrych stosunkach, poza łączącym je stosunkiem pracy prowadziły wspólne interesy, niewątpliwie pewne kwestie uzgadniały ustnie, o czym świadczy chociażby to, że zmiana warunków wynagrodzenia powoda na kwotę 20.000 NOK podpisana była jedynie przez pozwanego. Nielogicznym w tym kontekście są twierdzenia pozwanego, że od 2012 roku nie posiadał wiedzy o wysokości wynagrodzenia powoda. Nawet gdyby przyjąć, że pełnomocnictwo udzielone dnia 1.09.2008r. Ż. W. było tym na podstawie którego podpisała w imieniu pracodawcy aneks do umowy o pracę powoda i jest ono nieważne, to fakt, że pozwany wypłacał powodowi w tej wysokości wynagrodzenie przez kilka lat pozwala na przyjęcie, że godził się na to i akceptował ten stan rzeczy. Nadto zwrócić należy uwagę, że o ile Ż. W. podpisała w imieniu pracodawcy (posługując się również jego pieczęcią imienną, firmową) wspomnianą powyżej zmianę warunków wynagradzania powoda, to uzasadnione wątpliwości budzi brak jakiegokolwiek reakcji pozwanego na tak istotne przekroczenie kompetencji przez pracownika. Ż. W. pracowała u pozwanego jeszcze po stwierdzeniu przez niego rzekomych nieprawidłowości płacowych - do końca czerwca 2015r., a umowa o pracę została z nią rozwiązana za wypowiedzeniem przez pracodawcę na podstawie art. 30 §1 pkt 2, nie została ukarana chociażby kara porządkową.

Skoro pozwany uznawał, że wynagrodzenie za pracę powoda wynosiło 20.000 NOK to chociażby tę kwotę winien wypłacić powodowi za sporny okres.

Sąd uznał zatem, że miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 30.000 NOK.

Sąd miał na uwadze, że pozwany zarzucał, iż powód nie świadczył na jego rzecz pracy w styczniu i lutym 2015r. Nie wykazał jednak, by zwolnił powoda z obowiązku świadczenia pracy, a powód zgodził się na to. Zresztą nawet zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy nie zwalnia pracodawcy z obowiązku wypłaty wynagrodzenia.

Przepis art. 22 § 1 k.p. nakłada na pracodawcę obowiązek zatrudniania pracownika. Zatrudnianie pracownika zgodnie z umową o pracę, tj. na umówionym stanowisku, należy do podstawowych obowiązków pracodawcy. Pracownik ma zatem obowiązek i prawo świadczenia pracy, a pracodawca obowiązek zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem w każdym okresie trwającego zatrudnienia.

Stosunek pracy uległ rozwiązaniu z dniem 20 lutego 2015r. Za ten okres pozwany winien wypłacić powodowi wynagrodzenie za pracę.

Odnośnie roszczenia powoda o zasądzenie kwoty 38.804 NOK tytułem **ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy**, Sąd miał na uwadze, że wraz z doręczeniem pozwanemu odpisu pozwu Sąd zobowiązał pozwanego do złożenia odpowiedzi na pozew w której pracodawca zgłosi wszelkie twierdzenia zarzuty, wnioski i dowody na ich poparcie w terminie 14 dni pod rygorem przyjęcia, że zgadza się z pozwem. Pozwany odnośnie tego roszczenia (oraz roszczenia o wynagrodzenie za pracę) wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu podnosząc, że strony rozwiązały umowę o pracę za porozumieniem stron. Odnosząc się do roszczenia o ekwiwalent zarzucił, że powód nie wskazał wysokości dochodzonego roszczenia (podając jedynie w dniach i latach wysokość niewykorzystanego urlopu). Nadto na rozprawie dnia 29.09.2015r. Sąd zakreślił dodatkowo pełnomocnikom stron termin 14 dni na złożenie pism przygotowawczych, w których ostatecznie sprecyzują swoje stanowiska oraz powołają wszelkie dowody i zarzuty, pod rygorem pominięcia zarzutów i dowodów zgłoszonych po upływie zakreślonego terminu. W piśmie przygotowawczym z dnia 13.10.2015r. (k.86) pełnomocnik pozwanego wniósł jedynie o dopuszczenie dowodu z dokumentu przelewów za okres od 10.02.2010r. do 04.09.2014r. na okoliczność wysokości dokonywanych przelewów z konta firmowego przez powoda na prywatne konto powoda i zarzucił, że przelewy te były dokonywane poza wiedzą i zgodą pozwanego.

Pełnomocnik pozwanego innych zarzutów nie przedstawił, nie przytoczył żadnych okoliczności faktycznych co do niezasadności tego roszczenia, nie przedstawił żadnych dowodów, które potwierdziłyby wykorzystywanie przez powoda urlopu wypoczynkowego i jego rozmiaru.

Sąd zatem przyjął, zgodnie z art.230 kpc, że pozwany przyznał, iż powodowi przysługuje ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Sąd miał na uwadze, że świadek Ź. W. zeznała, że powód składał wnioski o urlop wypoczynkowy, wnioski były składane w odrębnym segregatorze w kadrach oraz, że powód rzadko korzystał z urlopu. Wnioski były podpisywane przez pozwanego kiedy był w biurze. Powyższe potwierdził również powód, który wskazał, że od świadka uzyskał wiedzę o ilości niewykorzystanego urlopu.

W toku procesu Sąd oddalił wnioski dowodowe pozwanego przedstawione w piśmie z dnia 4 lutego 2016r., a także pominął twierdzenia i wnioski dowodowe przedstawione przez pełnomocnika pozwanego w pismach z 28.04.2016r. i 09.05.2016r. – jako spóźnione. W ocenie Sądu nie było przeszkód, by strona reprezentowana przez profesjonalnych pełnomocników przedstawiła powyższe dowody w zakreślonych terminach. Nadto pisma z kwietnia i maja 2016r. zostały złożone bezpośrednio przed terminem rozprawy wyznaczonej w celu przesłuchania stron.

Sąd nie dał wiary zeznaniom pozwanego w takim zakresie w jakim sprzeczne były z zeznaniami tych świadków, którym Sąd dał wiarę z przyczyn wskazanych powyżej i powoda. Zeznania pozwanego Sąd uznał za nielogiczne, niezgodne z pozostałymi dowodami. Pozwany z jednej strony twierdził, że wszystkie decyzje co do umów o pracę i co do ich zmian podejmował i podpisywał osobiście, że udzielał pracownikom pełnomocnictw do poszczególnych czynności, a jednocześnie twierdził, że tak istotna sprawa jak zmiana wynagrodzenia powoda pozostała (przez kilka lat) poza jego wiedzą. Przyznał nadto, że miał dostęp do wszystkich kont i rachunków, nadto w firmie prowadzona była pełna księgowość. Nielogicznym jest zatem by nie miał wglądu do list płac w tym do listy obejmującej płace powoda.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd uznał, że pozwany pracodawca w sposób ciężki naruszył podstawowe obowiązki pracownicze poprzez niewypłacanie powodowi wynagrodzenia i powód zasadnie rozwiązał z pozwanym umowę o pracę.

W myśl art. 55 § 1¹ kp w przypadku zasadnego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Okres wypowiedzenia umowy o pracę powoda bezspornie wynosił 3 miesiące. Stąd też Sąd w punkcie 1 wyroku zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 90.000 NOK z ustawowymi odsetkami od dnia 20.10.2015r.

Odsetki zostały zasądzone nie od dnia doręczenia odpisu pozwu lecz przy uwzględnieniu doręczenia pozwanemu pisma procesowego powoda precyzującego żądanie pozwu. Pismo to zostało wysłane pełnomocnikowi powoda w dniu 13.10.2015r. i Sąd przyjął, że dotarło do wiadomości strony pozwanej po upływie 7 dni tj. 20.10.2015r. Zatem co do tej części roszczenie odsetkowe powództwo zostało oddalone w punkcie 2 wyroku.

W punkcie 3 wyroku wobec niewypłacenia powodowi wynagrodzenia za pracę za miesiąc grudzień 2014r. oraz styczeń i część lutego Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwoty:

30.000 NOK z ustawowymi odsetkami od dnia 11.01.2015r. do dnia zapłaty

30.000 NOK z ustawowymi odsetkami od dnia 11.02.2015r. do dnia zapłaty

22.500 NOK z ustawowymi odsetkami od dnia 14.02.2015r. do dnia zapłaty.

W punkcie 4 wyroku Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 38.804 NOK z ustawowymi odsetkami od dnia 14.10 2015r. tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Sąd miał na uwadze, że powód był zatrudniony jedynie przez część roku 2015r., zatem urlop ustalany proporcjonalnie do okresu zatrudnienia winien wynosić 5 dni (a nie 13 - jak wskazywał powód). Sąd miał na uwadze, że powód uzyskał w tym zakresie wiedzę od świadka Ż. W., jednak jak wynika z przeprowadzonego w tym zakresie postępowania dowodowego świadek nie uzyskała konkretnej informacji z jaką datą został rozwiązany z powodem stosunek pracy, stąd też Sąd dokonał w tym zakresie własnych ustaleń i obliczeń. Nadto z obliczeń Sądu wynika, że nie wpływa to na zasadność i wysokość żądania zasądzenia dochodzonej kwoty z tytułu ekwiwalentu.

W punkcie 5 wyroku Sąd oddalił powództwo w zakresie części roszczenia odsetkowego. Powód domagał się zasądzenia dochodzonej kwoty od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu. Biorąc pod uwagę, że powód sprecyzował żądanie w piśmie z dnia 06.10.2015r., Sąd zasądził odsetki od daty doręczenia pozwanemu odpisu pisma, w pozostałym zakresie oddalając powództwo.

W punkcie 6 wyroku Sąd orzekł o kosztach procesu na zasadzie odpowiedzialności za jego wynik przewidzianej w art.98 kp. Sąd miał na uwadze, że powód wygrał sprawę co do zasady i wskazanych kwot w całości jedynie poza niewielkim zakresem roszczenia odsetkowego. Pełnomocnik powoda wniósł o zasądzenie kosztów procesu – kosztów zastępstwa procesowego w wysokości trzykrotności minimalnego wynagrodzenia, dodatkowo wskazując, że poniósł również koszty związane z dojazdem do Sądu z W..

Sąd uznał, że niezbędny nakład pracy pełnomocnika powoda, skomplikowany charakter sprawy i wkład pracy radcy prawnego w przyczynienie się do jej rozstrzygnięcia wymagający sporządzenia wielu pism odnoszących się do zarzutów strony pozwanej i złożonych wniosków dowodowych, jak również udział w rozprawach uzasadniają przyznanie radcy prawnemu wynagrodzenia w wysokości przekraczające stawki minimalne wynikające z rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych(...). Mając powyższe na uwadze, Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 180 zł. tj. trzykrotność stawki minimalnej wynoszącej 60 zł. od roszczenia o odszkodowanie – na podstawie §11 ust.1 pkt 1, kwotę 5.400 zł. tj. trzykrotność stawki minimalnej wynoszącej 1800 zł. od roszczenia o wynagrodzenie za pracę- na podstawie §11ust.1 pkt 2 w związku z §6 pkt 5, oraz kwotę 1.800 zł.- wg stawki minimalnej wynoszącej 1.800 zł. od roszczenia o ekwiwalent za urlop wypoczynkowy- na podstawie §11 ust 1 pkt 2 – łącznie 7.380 zł.

Na podstawie art. 477² §1 kpc w punkcie 7 wyroku Sąd nadał wyrokowi w punkcie 1 co do kwoty 30.000 NOK nie przekraczającej jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika rygor natychmiastowej wykonalności.