

Sygn. akt VP 174/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

26 września 2019 roku

Sąd Rejonowy / Okręgowy w Rybniku V Wydział

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Sonia Lasota-Zawisza

Sędziowie

Ławnicy:

Protokolant: sekr. sądowy Izabela Niedobecka-Kępa

przy udziale ./.

po rozpoznaniu 26 września 2019 roku w Rybniku

sprawy z powództwa D. B.

przeciwko (...) Spółce z o.o. w R.

o wynagrodzenie, o ekwiwalent za urlop

1. oddała powództwo,
2. zasądza od powoda D. B. na rzecz pozwanej (...) Spółki z o.o. w R. kwotę 1.350 zł (tysiąc trzysta pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt V P 174/17

UZASADNIENIE

Powód D. B. wniósł o zasądzenie od pozwanej (...) Spółki z o.o. w R. na jego rzecz kwoty 6 000 zł z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz kwoty 4 643 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem zaległego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od 1.04.2016r. do 31.05.2017r. Powód wniósł także o zasądzenie od pozwanej spółki na jego rzecz kwoty 2 285 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem ekwiwalentu za 13 dni niewykorzystanego urlopu w roku 2016 i 11 dni w roku 2017 oraz kwoty 2 000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę za maj 2017 roku. Nadto, wniósł o zwrot kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazał, iż podana przez pozwaną przyczyna rozwiązania z nim umowy o pracę - ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych tj. przywłaszczenie pieniędzy na szkodę pozwanej była pozorna. Wskazał, iż pracował w godzinach nadliczbowych, jako że przez cały okres zatrudnienia świadczył pracę na rzecz pozwanej we wszystkie (za wyjątkiem dwóch) soboty miesiąca po 5 godzin dziennie. Powód wskazał również na nieprawidłowości zawarte w wydanym mu świadectwie pracy jakoby miał otrzymać ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop i podkreślił, że pozwana spółka nie posiada potwierdzenia wypłaty przedmiotowego ekwiwalentu.

(vide: k.2-3)

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zwrot kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazała, iż podana przyczyna wypowiedzenia była prawdziwa i rzeczywista. Pozwana podkreśliła również, że wbrew twierdzeniom powoda nie świadczył on pracy w godzinach nadliczbowych, a jego obecności w siedzibie spółki w soboty miały charakter towarzyski. Nadto, zaznaczyła, że osobiście podpisane przez powoda dokumenty, dowodzą wypłaty przez pozwaną na jego rzecz wynagrodzenia za pracę za miesiąc maj 2017 roku oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop w latach 2016-2017.

(vide: k.18-21)

Pismem z 17.10.2017r. powód cofnął pozew w zakresie żądania odszkodowania. Sąd uznając powyższe cofnięcie za dopuszczalne postanowieniem z 27.11.2017r. umorzył w tym zakresie postępowanie.

(vide: k.127, k.134v. i k.141)

Sąd ustalił co następuje:

Powód był zatrudniony u pozwanej od 1 kwietnia 2016 roku do 30 kwietnia 2016 roku na podstawie umowy na okres próbny na stanowisku pracownika gospodarczego. Następnie, od 1 maja 2016 roku strony zawarły umowę na czas nieokreślony na mocy której powód objął stanowisko pracownika fizycznego. W umowie wskazano, iż powód miał wykonywać pracę w pełnym wymiarze czasu pracy za którą przysługiwało mu minimalne wynagrodzenie za pracę. Wypłata wynagrodzenia była dokonywana przelewem albo w gotówce. 1 czerwca 2017 roku stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych.

Dowód: akta osobowe powoda: umowy o pracę zawarte: 1.04.2016r. i 29.04.2016r., rozwiązanie umowy o pracę, świadectwo pracy, zeznania świadka M. H. k.136v.-137v.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda obliczone jako ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy wynosiło 2 000 zł brutto.

Dowód: zaświadczenie o wysokości wynagrodzenia k.96

Zgodnie z prowadzoną przez pozwaną miesięczną ewidencją czasu pracy oraz listą obecności podpisywaną przez pracowników, powód w okresie od kwietnia 2016 roku do maja 2017 roku świadczył pracę od poniedziałku do piątku w wymiarze 8 godzin dziennie z wyłączeniem sobót, dni świątecznych oraz urlopów. Za wykonaną pracę powód otrzymywał zgodne z umową wynagrodzenie. W trakcie trwania stosunku pracy, powód świadczył pracę w sobotę 27.05.2017r. w celu odpracowania dnia w którym powinien był obecny w pracy tj. 17.05.2017r.

Za maj 2017 roku powód otrzymał wynagrodzenie za pracę w wysokości 2 000 zł brutto oraz ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany za urlop wypoczynkowy w kwocie 2 112,33 zł brutto. 31 maja 2017 roku otrzymane w gotówce wynagrodzenie oraz ekwiwalent powód potwierdził własnoręcznym podpisem na liście płac oraz dowodzie wypłaty.

Dowód: wiadomość sms k.6, ewidencja czasu pracy k.23-36, lista obecności k.37-50, potwierdzenie przelewów k. 51-60, lista płac wraz z dowodami wpłat k. 61-94, potwierdzenie złożenia zawiadomienia z 1.08.2017r. k. 35, zeznania świadka W. K. k. 134v.-135v., zeznania świadka H. D. k.135v.-136, zeznania świadka M. H. k.136v.-137v., przesłuchanie w imieniu pozwanej B. H. k. 139v.-140, opinia podstawowa i uzupełniająca biegłego z zakresu badania pisma ręcznego i podpisów K. B. k.170-189 i k.212-217, pismo z firmy (...) z 3.01.2018r. k.157, oryginały list obecności

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w postaci w/w dokumentów, które Sąd uznał za wiarygodne, wzajemnie ze sobą korelujące i rzeczowe, a także w oparciu o dowód z zeznań świadków i z przesłuchania w imieniu pozwanej B. H. oraz z opinii podstawowej i uzupełniającej biegłego z

zakresu badania pisma ręcznego i podpisów K. B., które wraz z dowodami z dokumentów tworzyły spójny i logiczny obraz przedstawiający stan faktyczny sprawy.

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka B. B. (1) i przesłuchaniu powoda, w takim zakresie w jakim były one sprzeczne z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym.

Sąd oddalił wniosek o dopuszczenie dowodu z akt sprawy prowadzonej przez SR w Raciborzu o sygn. akt II K 624/17 z uwagi na to, że nie miał on znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy.

Sąd zważył co następuje:

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Przepis art.94 pkt5 k.p. przewiduje obowiązek pracodawcy względem indywidualnego pracownika w zakresie terminowego i prawidłowego wypłacania wynagrodzenia, który odnosi się do określonego w art. 22 § 1 i art. 13 k.p. oraz skonkretyzowanego w Dziale III i innych przepisach Kodeksu, a także układach zbiorowych pracy, regulaminach wynagradzania i pracy – prawa do wynagrodzenia za wykonaną pracę. Celem tej regulacji jest szczególna ochrona wynagrodzenia za pracę jako na ogół jedynego źródła utrzymania pracownika i jego rodziny. Minimalna częstotliwość i najpóźniejszy dopuszczalny termin wypłaty określone zostały w art. 85 k.p. Prawidłowe wypłacenie wynagrodzenia za pracę oznacza jego wypłatę w pełnej przysługującej pracownikowi wysokości (zgodnie z przyjętym systemem mierników wartości pracy), w odpowiedniej formie (pieniężnej), przy dochowaniu przepisów o sposobie realizacji wypłaty tj. bezpośrednio do rąk pracownika lub w innej formie np. przelew na konto bankowe.

Art. 149 § 1 k.p. nakłada na pracodawcę obowiązek prowadzenia ewidencji czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą oraz udostępniania tej ewidencji pracownikowi, na jego żądanie.

Z kolei jak stanowi przepis art. 151 § 1 zd. 1 k.p. praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.

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

W wyroku z 14 maja 1999 roku Sąd Najwyższy uznał, iż to na pracodawcy ciąży obowiązek należytego wypłacenia wynagrodzenia swojemu pracownikowi, a razie procesu, to na nim spoczywa także obowiązek wykazania takiej wypłaty

(wyr. SN z 14.05.1999r., I PKN 62/99, OSNP 2000/15/579).

Zgodnie z art. 6 kc to na pracodawcy spoczywał w niniejszej sprawie ciężar udowodnienia, iż wypłacił pracownikowi ekwiwalent za urlop oraz wynagrodzenie za pracę, co w ocenie Sądu w niniejszej sprawie pozwana wykazała.

Mając na uwadze wyniki przeprowadzonego postępowania dowodowego, Sąd uznał, iż pozwana wykazała wypłacenie powodowi wynagrodzenia za maj 2017 roku oraz ekwiwalentu za urlop. Pozwana spółka przedstawiła podpisane przez powoda listy płac i dowód wypłaty, które bezsprzecznie dowodzą tego, iż powód przedmiotowe wypłaty otrzymał. Wprawdzie dowód wypłaty ekwiwalentu nie zawiera podpisu powoda jednakże powszechnie przyjętym jest, iż w przypadku wypłat gotówkowych składa się podpis na liście płac i tym samym potwierdza otrzymanie wypłaty. Podpisując listę płac za maj powód złożył oświadczenie o otrzymaniu wynagrodzenia. Istotnym jest, że podpis na liście płac oraz dowodzie wypłaty wynagrodzenia wskazuje tę samą datą co dowód wypłaty ekwiwalentu. W ocenie Sądu gdyby pozwana nie wypłaciła ekwiwalentu powodowi to nie przedstawiłaby dowodów wypłaty (podpisanego i bez podpisu), a jedynie złożyła podpisaną listę płac. Nadto, o tym, że powód otrzymał gotówkę od prezesa pozwanej w ostatnim dniu umowy, gdy się rozliczał świadcząc zeznania świadka M. H.. Wprawdzie świadek nie widział jaką kwotę otrzymał powód, jednakże potwierdził, że powód otrzymał jakąś gotówkę. Tymczasem powód wskazywał,

że nie otrzymał żadnych pieniędzy. Sąd nie uznał za wiarygodne dowodu z przesłuchania powoda, gdyż w całości pozostawały one w sprzeczności z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym. Oczywistym jest, że w chwili zakończenia współpracy co miało miejsce 31 maja 2017r. strony winny wzajemnie się rozliczyć, odnośnie pracownika dotyczy to wypłaty wynagrodzenia oraz ekwiwalentu za urlop. O nieprawdziwości zeznań powoda oraz świadka B. B. (1) świadczy również to, iż osoby te kwestionowały podpisy złożone przez powoda na listach płac, świadek zeznał, że to nie są podpisy jej męża, chociaż powód częściowo je potwierdził, co spowodowało konieczność powołania biegłego z zakresu grafologii, który jednoznacznie stwierdził w wydanych opiniach, że podpisy zostały nakreślone przez powoda. Sąd w całości podzielił opinię biegłego sądowego, gdyż została sporządzona przez specjalistę z zakresu badania pisma ręcznego i podpisów, została sporządzona w sposób rzetelny i rzeczowy odpowiadała na zakreśloną przez Sąd tezę dowodową. Co więcej biegły w opinii uzupełniającej szczegółowo odniósł się do zastrzeżeń powoda i wyjaśnił wszystkie wątpliwości. Do opinii uzupełniającej żadna ze stron nie wniosła zarzutów.

Z kolei mając na uwadze roszczenie powoda o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, Sąd zwraca uwagę na zastosowanie na podstawie art. 300 k.p. treści art. 6 k.c. zgodnie z którym ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Nadto, zgodnie z treścią art. 232 k.p.c. zd. 1 strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne.

Mając na względzie prowadzoną ewidencję czasu pracy w postaci list obecności (podpisanych przez powoda) to powód domagając się wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych miał obowiązek udowodnienia, iż pracował u pozwanej ponad podstawowy wymiar czasu pracy. Zdaniem Sądu powód nie wykazał tej okoliczności.

W myśl art. 3 k.p.c. strony i uczestnicy postępowania obowiązani są dokonywać czynności procesowych zgodnie z dobrymi obyczajami, dawać wyjaśnienia co do okoliczności sprawy zgodnie z prawdą i bez zatajania czegokolwiek oraz przedstawiać dowody.

Powyższe przepisy statuuje zasadę kontrydiktoryjności. Reguła ta wyraża się w tym, że postępowanie cywilne jest sporem toczącym się między równouprawnionymi podmiotami. W ramach tego sporu strony obowiązane są przedstawiać twierdzenia, składać wyjaśnienia oraz zgłaszać wnioski dowodowe. Strona, która nie udowodni przytoczonych twierdzeń, utraci korzyści jakie uzyskabyła aktywnym działaniem. Samo twierdzenie strony nie jest dowodem, a twierdzenie dotyczące istotnej dla sprawy okoliczności powinno być udowodnione przez stronę to twierdzenie zgłaszającą.

Sąd orzekający podziela pogląd Sądu Najwyższego, który uznał iż zarówno przepis art. 3 k.p.c., jak i art. 232 k.p.c. zd. 1 jest adresowany do stron, nie do sądu. To strony bowiem obowiązane są przedstawiać dowody. Sąd nie jest władny tego obowiązku wymuszać ani zastępować stron w jego wypełnieniu. Sąd Najwyższy podkreślił, iż ów ciężar (udowodnienia faktu) rozumieć należy z jednej strony jako obciążenie strony procesu obowiązkiem przekonania sądu dowodami o słuszności swoich twierdzeń, a z drugiej konsekwencjami poniesienia realizacji tego obowiązku, lub jego nieskuteczności (wyr. SN z 7.11.2007r. II CSK 293/07).

W świetle powyższego, Sąd uznał, iż powód nie wywiązał się z ciążącego na nim obowiązku wykazania pracy w godzinach nadliczbowych, choć to na nim spoczywał ciężar dowodu. Same zeznania powoda o jego pracy na rzecz pozwanej są w ocenie Sądu jedynie jego twierdzeniami i nie mogą stanowić wystarczającego dowodu dla przyjęcia, że pracę tę faktycznie wykonywał. Powód nie przedstawił żadnego rzetelnego dowodu na poparcie swoich twierdzeń, a miesięczna ewidencja czasu pracy oraz listy obecności podpisane przez niego dowodzą, że nie pracował on w godzinach nadliczbowych. Zeznań świadka B. B. (1) – żony powoda bezpośrednio zainteresowanej w pozytywnym rozstrzygnięciu sprawy na korzyść powoda, o rzekomej obecności powoda w każdą sobotę miesiąca w miejscu pracy nie można uznać za wiarygodne, z tego względu, że pozostali świadkowie współpracujący w powodem nie potwierdzili tej informacji, a zeznania świadka odnośnie nieprawdziwości podpisów powoda na listach płac okazały się nieprawdziwe. Co istotne świadek B. nie widziała aby powód wykonywał pracę w soboty, a jedynie zeznała, że wychodził rano z domu, potem przyjeżdżał czasami na śniadanie, a w godzinach południowych wielokrotnie czekała na męża pod siedzibą firmy skąd wychodził bo potem szli na zakupy. B. B. (1) nie była więc bezpośrednim świadkiem świadczenia pracy przez powoda

w soboty, a o tym, że wykonywał pracę i co robił wiedziała od powoda. Sąd zaznacza również, że jedynie niezwiązany z żadną ze stron świadek tj. klient H. D. potwierdził, że powód pracował w sobotę (ale tylko jedną). Jednocześnie wskazał, że w dniu dostarczenia dostawy przez powoda było ciepło, co potwierdza zeznania świadków W. K., M. H. i przesłuchanie w imieniu pozwanej B. H. o pracy powoda w jedną sobotę maja – 27.05.2017r., kiedy odrabiał nieobecność z tygodnia tj. 17.05.2017r. Nadto, brak podpisu powoda pod listą obecności 17.05.2017r. dowodzi tego, że nie był on obecny tego dnia w pracy. Na uwagę zasługuje również fakt, że w pozwie powód wskazywał, iż pracował w soboty po pięć godzin, z zeznań świadka B. i powoda wynika, że w okresie jesienno-zimowym było to około 7 godzin, natomiast w piśmie z 23 listopada 2018 r. (k. 238) wskazano, że były to 4 godziny. Dodatkowo podkreślić należy, iż nielogicznym i sprzecznym z zasadami współżycia społecznego byłoby przyjęcie, że powód pracował przez okres ponad roku stale w godzinach nadliczbowych chociaż nie dostawał z tego tytułu wynagrodzenia ani czasu wolnego.

Mając na uwadze powyższe rozważania faktyczne i prawne, Sąd w pkt 1 wyroku oddalił powództwo. O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł w pkt 2 wyroku na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. i § 9 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłaty za czynności adwokackie z dnia 22 października 2015 roku w brzmieniu obowiązującym w dacie wszczęcia postępowania, zasądzając od powoda D. B. na rzecz pozwanej (...) Spółki z o.o. w R. kwotę 1 350 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (75% x 1800 zł).