

Sygn. akt: VI P 382/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 kwietnia 2017r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi- Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Małgorzata Kryńska- Mozolewska

Ławnicy: Elżbieta Mitraszwska, Bożena Wojdyga.

Protokolant: protokolant sądowy Marzena Szablewska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 11 kwietnia 2017 w Warszawie

sprawy z powództwa A. B.

przeciwko (...)

o ustalenie istnienia stosunku pracy, o wynagrodzenie, ekwiwalent z tytułu niewypłaconego dodatku do stażu pracy, bonów świątecznych

orzeka:

1. ustala, że powódka A. B. była zatrudniona w (...)która została przekształcona w pozwaną (...)w okresie od 20 lutego 2016 r. do 20 września 2016 r. w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem miesięcznym 3.500,00 złotych (trzy tysiące pięćset 00/100) na stanowisku nauczyciela akademickiego;

2. zasądza od pozwanej (...)na rzecz powódki A. B. kwotę brutto 28.000,00 złotych (dwadzieścia osiem tysięcy 00/100) tytułem wynagrodzenia za okres od 20 lutego 2016 r. do 20 września 2016 r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 8 listopada 2016 r do dnia zapłaty

3. umarza postępowanie w pozostałym zakresie;

4. zasądza od pozwanej (...)na rzecz powódki A. B. kwotę 3.960,00 (trzy tysiące dziewięćset sześćdziesiąt 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Elżbieta Mitraszwska, SSR Małgorzata Kryńska- Mozolewska Bożena Wojdyga.

Sygn. akt VI P 382/16

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 31 sierpnia 2016 roku powódka A. B. wnosila o ustalenie istnienia stosunku pracy pomiędzy nią, a pozwaną (...)z siedzibą w W. oraz zasądzenie należnego wynagrodzenia netto w kwocie 16.800 zł wraz z odsetkami, zasądzenie ekwiwalentu z tytułu niewypłaconego dodatku za staż pracy, bonów świątecznych i innych świadczeń wynikających z aktów wewnętrznych pozwanej oraz zasądzenie zwrotu kosztów postępowania według norm prawem przepisanych.

Powódka w uzasadnieniu swojego stanowiska, podnosiła, że była zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy o pracę z dnia 01.10.2011 r. na czas nieokreślony na stanowisku adiunkta w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie 2800 netto zł (zasadnicze wynagrodzenia 3500 zł + dodatek za staż pracy). Ponadto przysługiwały jej wymierne finansowo uprawnienia określone w Regulaminie Pracy/Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych, Regulaminie Wynagradzania pozwanej. W pierwszym semestrze roku akademickiego 2015/2016 tj. w dniu. 8 października 2015 r.

Powódka złożyła wniosek o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. Wniosek ten do dnia złożenia pozwu nie został zaakceptowany przez pozwaną - oświadczenie o akceptacji wniosku pozwanej nie dotarło do wiadomości powódki, nie został jej doręczony

ani okazany dokument zawierający oświadczenie o akceptacji - w tym dorozumianej np. w formie podpisu osoby upoważnionej. Powódka kontynuowała świadczenie pracy w nie zmieniony sposób i w nie zmienionym wymiarze na podstawie aktualnej umowy o pracę do obecnej chwili. Nie zawarto nowych umów cywilnoprawnych. Powódka nie otrzymała wynagrodzenia oraz świadczeń wynikających z obowiązujących aktów wewnętrznych pozwanej. W związku z powyższym Powódka zwracała się do pozwanej z prośbą o wyjaśnienie zaistniałej sytuacji m.in. pismem wzywającym do zapłaty i wyjaśnienia sytuacji z dnia 24 marca 2016 r. W połowie kwietnia 2016 r. powódce doręczono świadectwo pracy zawierające informację o „rozwiązaniu umowy na mocy porozumienia stron”.

(pozew – k. 1-2)

Powódka ostatecznie na rozprawie w dniu 11 kwietnia 2017r. doprecyzowała żądania wnosząc o ustalenie stosunku pracy z (...) w okresie od 20 lutego 2016 r. do 20 września 2016 r. za wynagrodzeniem brutto 3.500,00 zł w pełnym wymiarze czasu pracy i zasądzenie wynagrodzenia za w/w okres z odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty. Ponadto A. B. cofnęła powództwo ze zrzeczeniem się roszczenia w zakresie ekwiwalentu z tytułu niewypłaconego dodatku za staż pracy, bonów świątecznych i innych świadczeń wynikających z aktów wewnętrznych.

(protokół z rozprawy z dnia 11.04.2017r. – k. 68v.)

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wносиła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych oraz podnosiła, że w dniu 1 lipca 2016 r. weszła w życie ustawa z dnia 20 maja 2016 r. o utworzeniu (...) (...), zwana dalej „ustawą”, zgodnie, z którą z dniem 1 października 2016 r. utworzono (...) (art. 1 ust. 1 ww. ustawy) oraz zniesiono z dniem 30 września 2016 r. (...) (art. 3). Powódka do dnia 21 lutego 2016 r. zatrudniona była w Wydziale (...) w (...) na stanowisku adiunkta. Akademia była jej dodatkowym miejscem zatrudnienia w rozumieniu art. 129 ust. 1 ustawy z dnia 25 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (tekst jednolity Dz.U. z 2016, poz. 1842). Pismem z 8 października 2015 r. powódka zwróciła się do pozwanego z wnioskiem o rozwiązanie stosunku pracy w drodze porozumienia stron z końcem semestru zimowego. Pozwany w dniu 20 października 2015 r. zaakceptował wniosek, o czym poinformował powódkę pracownik Wydziału Personalnego- pani D. P.. O akceptacji wniosku poinformowany został również bezpośredni przełożony powódki pan H. B.. Po rozwiązaniu z powódką stosunku pracy Wydział Personalny wysłał na adres powódki świadectwo pracy. Powódce wypłacono ekwiwalent za niewykorzystane urlopy wypoczynkowe w latach 2015 oraz 2016. Powódka nie odebrała świadectwa pracy. Świadectwo zostało wysłane ponownie na adres powódki i zostało przez nią odebrane w dniu 14.04.2016 r. Pismem z 24 marca 2016 r. powódka podniosła, że złożony przez nią wniosek o rozwiązanie stosunku pracy nie został przez pracodawcę zaakceptowany, co w jej ocenie oznacza, że nie doszło do zawarcia porozumienia w sprawie rozwiązania stosunku pracy. W odpowiedzi pozwany podniósł, że wniosek powódki o rozwiązanie umowy w drodze porozumienia został zaakceptowany przez (...), o czym powódka została w październiku poinformowana przez Wydział Personalny, a niezachowanie formy pisemnej nie skutkuje nieważnością porozumienia. W semestrze letnim (od 22 lutego 2016 r.) powódka prowadziła u pozwanego wykłady z przedmiotu (...) oraz (...) (na podstawie umowy o dzieło) oraz zajęcia dydaktyczne z (...) i seminarium dyplomowe oraz z fakultety z przedmiotu geopolityka obszaru radzieckiego (umowy zlecenia). Wszystkie wyżej wymienione zajęcia prowadzone były na podstawie umów cywilnoprawnych. Przed przygotowaniem umów powódka odbyła rozmowę z pracownikiem dziekanatu (...) odpowiedzialnym za przygotowanie umów J. G., która poinformowała powódkę ,

że w semestrze letnim będzie pracowała na umowę cywilnoprawną. Po przygotowaniu umów powódka stawiała się w dziekanacie i zapoznała się z ich treścią. Nie podpisała umów. Na koniec semestru pracownica dziekanatu M. K. ponownie bezskutecznie próbowała umówić się z powódką na podpisanie umów. Zdaniem pozwanej do zawarcia umów cywilnoprawnych doszło w formie czynności dorozumianych, to jest poprzez wykonywanie przez powódkę czynności opisanych w ww. umowach oraz poprzez dopuszczenie jej do wykonywania tych czynności przez pozwanego. Aktualnie strony nie łączą żadne umowy cywilnoprawne. Powódka nie prowadzi w (...)żadnych zajęć czy wykładów. Odnośnie żądania wypłaty świadczeń z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych pozwana podniosła, że świadczenia te mają charakter uznaniowy, a zatem brak jest podstaw prawnych do formułowania jakichkolwiek roszczeń w tym zakresie.

(odpowiedź na pozew – k. 24-26)

Sąd ustalił, co następuje:

A. B. była zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy o pracę z dnia 01 lutego 2010r. na stanowisku adiunkta w Wydziale (...)w pełnym wymiarze czasu pracy. Powódka otrzymywała średnie miesięczne wynagrodzenie w wysokości 4.666,90 zł obliczone jak ekwiwalent za urlop. Było to drugie miejsce pracy powódki.

(dowód: świadectwo pracy – a/o, zaświadczenie o wynagrodzeniu – k. 27)

Do zakresu obowiązków powódki należało: realizowanie zajęć dydaktycznych z zakresu przydzielonej tematyki w ustalonym przez Senat wymiarze pensum, uczestniczenie w procesie kształcenia na wszystkich poziomach edukacyjnych realizowanych w (...), kształcenie i wychowywanie studentów w trakcie procesu dydaktycznego oraz podczas sprawowania opieki nad jednym rocznikiem prowadzonego przez zakład kierunku studiów jako opiekun studentów, nadzorowanie i ocena opracowywanych przez studentów prac zaliczeniowych i semestralnym pod względem merytorycznym i metodycznym, kierowanie pracami dyplomowymi studentów w zakresie swoich kompetencji i obszaru zainteresowania naukowego, udzielanie studentom konsultacji dydaktycznych i naukowych, uczestniczenie w opracowywaniu nowych programów kształcenia dla kierunków studiów przeprowadzonych w (...), prowadzenie badań naukowych i upowszechnianie dorobku naukowego, podnoszenie własnych kwalifikacji naukowych, uczestniczenie w przedsięwzięciach organizowanych w Zakładzie, Instytucie, Wydziale, uczestniczenie w pracach komisji egzaminacyjnych.

(dowód: zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności – k. 23-24 a/o)

Pismem z dnia 6 października 2015 roku skierowanym do p. o.(...)- (...), A. B. złożyła oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy za porozumieniem stron z końcem semestru zimowego w roku akademickim 2015/2016. Rektor (...) na piśmie powódki napisał "akceptuję"

(dowód: pismo z dnia 6.10.2015r. – k. 31, zeznania świadka D. P. – k. 69v.)

Oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy za porozumieniem stron powódka złożyła na prośbę dziekana po wcześniejszej rozmowie w tej sprawie z H. B. - jej przełożonym. Jako jej przełożony wystąpił on z wnioskiem o zawarcie z powódką umowy cywilnoprawnej. Pozwany bowiem podjął wcześniej decyzję, że po przekroczeniu przez pracownika pensum będą z nim zawierane umowy cywilnoprawne. Powódka wykonywała pracę na dotychczasowych warunkach do 20 września 2016 r. Ostatnie wynagrodzenie powódka otrzymała w lutym 2016 r. W związku z tym w marcu 2016 roku powódka złożyła pismo do (...) o wypłatę zaległego wynagrodzenia, którego nie otrzymała. Powódka nie była zobowiązana do złożenia obiegówki a jej przepustka była aktywna przez cały czas jej pracy na uczelni. Powódka nie podpisywała również umów zleceń za okres od dnia 22.02.2016r. do dnia 30.09.2016r. Dopiero pod koniec semestru letniego powódka dowiedziała się, że są przygotowane dla niej umowy zlecenia do podpisania. W związku z tym udała się z P. M. do dziekanatu w celu wyjaśnienia tej kwestii. P. M. powiedział powódce, że nadal jest zatrudniona na umowę o pracę i żeby nie podpisywała umowy cywilnoprawnej. W dniu 14 kwietnia 2016r. powódka otrzymała świadectwo pracy.

(dowód: zeznania A. B. – k. 68v. – 69, zeznania świadka P. M. – k. 70v.; zeznania świadka H. B. – k. 69; wniosek o zwanie umowy – k. 41; umowa zlecenia nr (...) - k. 37, zeznania świadka M. K. – k. 70, zeznania świadka J. G. – k. 70)

Pismem z dnia 24 marca 2016r. A. B. zwróciła się do (...) – komendanta (...) o interwencję w sprawie niewypłaconego jej wynagrodzenia, oraz nadmieniła, że złożony przez nią wniosek o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron nie został zaakceptowany przez pracodawcę w terminie, a zatem utracił on moc prawną.

(dowód: pismo z dnia 24 marca 2016r. – a/o)

A. B. świadczyła pracę do września 2016 r. na stanowisku adiunkta w pełnym wymiarze czasu pracy.

(dowód: zeznania A. B. – k. 68v. – 69),

Z dniem 1 października 2016 r. utworzono (...) oraz zniesiono z dniem 30 września 2016 r. (...)

(bezsporne)

Zeznaniom świadka H. B. Sąd dał wiarę w zakresie, w jakim znalazły one potwierdzenie w pozostałym zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, w szczególności w kwestii wystąpienia przez niego o zawarcie umowy cywilnoprawnej z powódką. Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka w zakresie, w jakim wskazywał, iż nie wiedział o złożonym przez powódkę wniosku o rozwiązanie umowy o pracę, gdyż było to sprzeczne z zeznaniami świadka D. P., która zeznała, że świadek H. B. zapytał ją: “dlaczego daliście jej zgodę”.

Zeznania świadka D. P. posłużyły ustaleniu stanu faktycznego, w zakresie dostarczenia jej osobiście przez powódkę oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron, a także w zakresie nie otrzymania przez powódkę informacji pisemnej zwrotnej dotyczącej akceptacji wniosku o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron.

Zeznaniom świadków J. G., M. K., P. M., Sąd dał wiarę, gdyż świadkowie zgodnie potwierdzali iż powódka nie otrzymała odpowiedzi od pracodawcy na złożony przez nią wniosek o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron. Pozostałe zaś zeznania pokrywały się ze sobą i wzajemnie uzupełniały.

Sąd dał wiarę zeznaniom powódki A. B. w zakresie w jakim zeznała, że świadczyła u pozwanej pracę do września 2016 r., a także w kwestii pozostałych okoliczności przyznanych przez słuchanych w sprawie świadków, w szczególności dotyczących złożenia przez nią oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron, braku odpowiedzi strony pozwanej na złożony wniosek, okoliczności przygotowania umów cywilnoprawnych dla powódki, a także faktu niepodpisywania ich przez powódkę.

Zgromadzone w niniejszej sprawie dowody z dokumentów Sąd ocenił, jako w pełni wiarygodne. Na żadnym etapie rozpoznawania sprawy strony postępowania nie zakwestionowały jakiegokolwiek dowodu, nie podniosły jego nieautentyczności lub niezgodności ze stanem rzeczywistym. Były one, zatem nie tylko spójne wewnętrznie, ale i korespondowały ze sobą, tworząc logiczną całość, dlatego też stanowiły podstawę ustalonego przez Sąd stanu faktycznego w niniejszej sprawie.

Strony nie wnosiły o uzupełnienie materiału dowodowego.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo podlegało uwzględnieniu jako zasadne.

Po sprecyzowaniu żądania pozwu powódka dochodziła w niniejszej sprawie ustalenia stosunku pracy z (...) w okresie od 20 lutego 2016 r. do 20 września 2016 r. za wynagrodzeniem brutto 3.500,00 zł w pełnym wymiarze czasu pracy i zasądzenie wynagrodzenia za w/w okres z odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty.

Podstawę prawną dla powództw o ustalenie istnienia prawa bądź stosunku prawnego stanowi regulacja wynikająca z treści art. 189 k.p.c. Zgodnie z tym przepisem powód musi wykazać istnienie interesu prawnego uzasadniającego jego roszczenie. Interes ten stanowi, więc podstawową przesłankę materialnoprawną powództwa o ustalenie, a jednocześnie jest on kryterium zasadności wyboru tej formy ochrony praw podmiotowych. Przez „interes” należy rozumieć potrzebę wynikającą z sytuacji, w jakiej powód się znalazł, natomiast „prawny” dotyczy szeroko rozumianych praw i stosunków prawnych podmiotu. Powództwo o ustalenie zmierza do usunięcia stanu niepewności w łączącym strony stosunku prawnym. W wyroku z dnia 5 grudnia 2002 roku (sygn. akt I PKN 629/01) Sąd Najwyższy wskazał, że na podstawie art. 189 k.p.c. pracownik ma interes prawny w ustaleniu rzeczywistej treści realizowanego stosunku pracy, jeżeli dochodzone ustalenie ma charakter niemajątkowy lub sprawia, że oparte na nim potencjalne roszczenia majątkowe mogą się zaktualizować dopiero w przyszłości. W związku z powyższym Sąd uznał, że interes prawny powódki istniał obiektywnie.

W celu ustalenia czy strony łączył stosunek pracy należy w pierwszej kolejności określić przesłanki, które przemawiają za istnieniem takiego stosunku prawnego i odróżniają go jednocześnie od stosunku cywilnoprawnego. Z analizy regulacji art. 22 § 1 k.p. wynika, iż cechami stosunku pracy są: wykonywanie przez pracownika pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy, wykonywanie tej pracy osobiście i pod kierownictwem pracodawcy, a także wyznaczenie przez pracodawcę miejsca i czasu pracy, zaś sam pracodawca zobowiązuje się w ramach tego stosunku do zapłaty pracownikowi wynagrodzenia (tak też: wyrok SN z dnia 07.10.2009r., sygn. akt III PK 39/09, wyrok SN z dnia 09.01.2001r., sygn. akt I PKN 872/00). W uzasadnieniu wyroku z dnia 27.05.2010r., II PK 354/09, Sąd Najwyższy wskazał, że art. 22 § 1¹ k.p. nie stwarza prawnego domniemania zawarcia umowy o pracę. W sytuacji, gdy spór dotyczy kwalifikacji prawnej zawartej umowy, to czy jest ona umową o pracę, czy umową zlecenia, można dokonywać tylko metodą typologiczną, tj. poprzez rozpoznanie i wskazanie jej cech przeważających (dominujących). W razie ustalenia, że zawarta przez strony umowa wskazuje cechy wspólne dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym nasileniem, rozstrzygająca o jej typie powinna być in concreto wola stron.

Bezspornym jest, że powódka w dniu 8 października 2015 r. złożyła wniosek o rozwiązanie stosunku pracy z końcem semestru zimowego w roku akademickim 2015/2016, tj. z dniem 21.02.2016r, zaś pracodawca na wniosku powódki napisał "zgoda"

Przepis art. 30 § 1 k.p. określa sposoby rozwiązania stosunku pracy, stanowiąc, iż każdą z umów o pracę można rozwiązać w drodze porozumienia stron oraz przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia. Istotą rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron jest obustronne porozumienie, podczas gdy wypowiedzenie czy też rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia jest czynnością prawną jednostronną i odnosi skutek bez względu na stanowisko drugiej strony. Do skutecznego rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron konieczne jest, zatem złożenie przez strony stosunku pracy zgodnego oświadczenia woli w przedmiocie rozwiązania umowy. Przepisy prawa pracy nie wprowadzają żadnych ograniczeń, co do możliwości rozwiązania stosunku pracy w tym trybie, nie wymagają również precyzowania przyczyny czy przyczyn takiej decyzji jednej czy obu stron. Jedynie w przypadku, gdy podstawą rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron są przyczyny leżące po stronie pracodawcy w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o zwolnieniach grupowych, określenie tej przyczyny może mieć istotne znaczenia dla uprawnień pracownika.

W niniejszej sprawie sąd ustalił, że stosunek pracy łączący pozwaną z powódką rozwiązał się na mocy porozumienia stron z końcem semestru zimowego w roku akademickim 2015/2016 oraz, że to powódka wyszła z inicjatywą rozwiązania umowy o pracę w tym trybie.

Nie budzi też żadnych wątpliwości Sądu to, iż w dniu 6.10.2015 r. powódka wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron z końcem semestru zimowego, umieszczając na piśmie swój podpis. Analiza treści pisma z dnia 06 października 2015 r. nie pozostawia przy tym wątpliwości, iż pismo to stanowiło wyraz zgodnej woli stron o rozwiązaniu stosunku pracy na mocy porozumienia stron. Strony tego porozumienia ustaliły szczegółowo warunki ustania stosunku pracy, tj. termin ustania stosunku pracy. Treść tego pisma jest jednoznaczna

i w sposób niewątpliwy wynika z niego, że powódka zaproponowała pozwanej rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron, a pozwana wyraziła zgodę na taki tryb ustania stosunku pracy. Fakt iż powódka o decyzji nie została poinformowana nie niweczy skutku w postaci rozwiązania umowy o pracę po semestrze zimowym. Nie stało nic na przeszkodzie by powódka mogła dowiedzieć się w jak sposób został załatwiony jej wniosek. Powódka otrzymała również świadectwo pracy, którego nie kwestionowała

Rozważeniu podlegała również kwestia podstawy, na jakiej powódka świadczyła pracę w drugim semestrze 2015/2016r. W ocenie sądu doszło do nawiązania stosunku pracy w sposób dorozumiany. Powódka wykonywała pracę z tym samym wynagrodzeniem brutto 3.500 zł, w okresie do dnia 20 września 2016r. Realizowała zajęcia i wykłady w niezmiennym zakresie i wymiarze na stanowisku nauczyciela akademickiego.

Pozwana nie zakazała powódce świadczenia pracy pomimo braku podpisania przez nią umów zleceń, ani nie anulowała również karty wejściowej powódki na teren uczelni, oraz nie wręczyła jej karty obiegowej.

Bezsporne jest, że strony nie podpisały umowy zlecenia, a powódka z uwagi na brak informacji pracodawcy była przeświadczona, że jej stosunek pracy trwa nadal. co potwierdza jej wniosek z dnia 24 marca 2016 r o wypłatę wynagrodzenia za wykonaną pracę.

Potwierdzenie umowy w rozumieniu art. 103 § 1 k.c. nie wymaga zachowania szczególnej formy. Może ono nastąpić także w sposób dorozumiany. Mocodawca musi jednak wówczas zdawać sobie sprawę, że doszło do zawarcia umowy w jego imieniu i że jego zachowanie będzie interpretowane, jako zgoda na dokonanie tej czynności. Dorozumiane potwierdzenie może się wyrażać w przystąpieniu przez pracownika do wykonania umowy, o ile pracodawca o tym wiedziała. Skutkiem prawnym potwierdzenia jest to, że ustaje stan bezskuteczności zawieszony. Umowa staje się ważna od chwili jej zawarcia (ex tunc) (art. 63 § 1 k.c.). Może ono zostać wyrażone zarówno w sposób wyraźny, jak i dorozumiany. Zgodnie z art. 60 k.c. z zastrzeżeniem wyjątków w ustawie przewidzianych, wola osoby dokonującej czynności prawnej może być wyrażona przez każde zachowanie się tej osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 06.10.2004 r., I PK 488/03, OSNP 2005/ 10/145) stwierdził – że jeżeli praca była faktycznie wykonywana według przymiotów stosunku pracy (art. 22 § 1 k.p.) zgodnie z wolą pracodawcy i pracownika (art. 11 k.p.), to wadliwości towarzyszące zawieraniu pisemnej umowy o pracę same przez się nie stanowią przeszkody do przyjęcia, że doszło do nawiązania przez strony stosunku pracy,

W niniejszym postępowaniu powódka domagała się zapłaty wynagrodzenia za pracę okres od lutego 2016 do września 2016 r z odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty.

W pierwszej kolejności Sąd zwraca uwagę, iż zgodnie z treścią art. 6 Kodeksu cywilnego w związku z art. 300 Kodeksu pracy ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Sąd nie ma obowiązku przeprowadzania jakiegokolwiek dowodu z urzędu, nie ma obowiązku zbierania dalszych dowodów, jeżeli zebrany w sprawie materiał jest dostateczny do jej rozstrzygnięcia. Przenosząc powyższą regułę na grunt niniejszego sporu wskazać należy, iż w tym postępowaniu pozwana nie wykazała, że wypłaciła powódce wynagrodzenie za sporny okres.

Zgodnie z przepisem art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

Z kolei przepis art. 94 k.p. zawierający katalog podstawowych obowiązków ppracodawcy, jako jeden z nich wskazuje terminowe i prawidłowe wypłacanie pracownikowi wynagrodzenia.

Wypłaty tej, zgodnie z art. 85 § 1 k.p., dokonuje się, co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie. Dalej przepisy kodeksu stanowią, że wynagrodzenie za pracę płatne raz w miesiącu wypłaca się z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego

miesiąca kalendarzowego (§ 2). Jeżeli zaś ustalony dzień wypłaty wynagrodzenia za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym (§ 3).

W przypadku, gdy wynagrodzenie zostanie wypłacone po terminie, pracownik ma prawo do odsetek za czas opóźnienia. Kwestia ta nie jest uregulowana w przepisach prawa pracy. Z uwagi jednak na brzmienie art. 300 k.p., zgodnie, z którym w sprawach nie unormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy, zastosowanie znajdzie tu art. 481 k.c. Stanowi on o tym, że jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi.

Odsetki stanowią formę odszkodowania za zwłokę w spełnieniu świadczeń pieniężnych. Z ustalonego w niniejszej sprawie stanu faktycznego bezsprzecznie wynika, że pozwany pracodawca nie regulował swoich należności wobec powódki, w terminie.

Wobec powyższego, powództwo A. B. o zapłatę wynagrodzenia za sporny okres od lutego 2016 r do września 2016 r w wysokości 28.000 złotych (8 miesięcy x 3.500 złotych) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 8 listopada 2016 r do dnia zapłaty zasługiwało na uwzględnienie, o czym orzeczono jak w punkcie drugim wyroku.

Wobec cofnięcia przez A. B. powództwa ze zrzeczeniem się roszczenia w zakresie ekwiwalentu z tytułu niewypłaconego dodatku za staż pracy, bonów świątecznych i innych świadczeń wynikających z aktów wewnątrzzakładowych, Sąd orzekł w pkt drugim wyroku o umorzeniu postępowania na podstawie art 355 kpc.

W punkcie czwartym wyroku zasądzono koszty zastępstwa procesowego w wysokości 6.960,00 złotych.

Rozstrzygnięcie o kosztach procesu znajduje podstawę w dyspozycji przepisów art. 98 § 1 i 3 k.p.c., zgodnie, z którymi strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. W niniejszej sprawie strona wygrywająca proces – powódka – poniosła koszty procesu w postaci kosztów zastępstwa procesowego. Wysokość tych kosztów ustalono w oparciu o § 8 pkt 5 w zw. z § 15 ust 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015r., poz. 1801).

ZARZĄDZENIE

(...)