

UZASADNIENIE

A. B. domagał się zasądzenia od R. W. kwoty 24 000 zł tytułem wynagrodzenia za pracę, po 5 100 zł za każdy miesiąc począwszy od sierpnia do listopada 2018 r., wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie w wypłacie liczonymi od dnia 1 grudnia 2018 r. Wskazał, że w związku z zatrudnieniem u pozwanego na stanowisku kucharza, nie otrzymał wynagrodzenia za wykonaną pracę za sporny okres. Nie udało mu się uzyskać wynagrodzenia w drodze pozasądowej, albowiem pozwany nigdy nie miał dla niego czasu.

Powód wnosił o zasądzenie wynagrodzenia za pracę za okres od sierpnia do listopada 2018 r. w kwotach po 5100 zł miesięcznie. Błędnie jednak zsumował cztery miesięczne wynagrodzenia wskazując, że domaga się kwoty 24 000 zł, gdy tymczasem suma wynagrodzeń miesięcznych dochodzonych przez powoda daje kwotę 20 400 zł.

W dniu 30 grudnia 2019 r. wydano w sprawie nakaz zapłaty uwzględniający roszczenie powoda w kwocie 20 400 zł.

W sprzeciwie od nakazu zapłaty R. W. wniósł o oddalenie powództwa. Potwierdzając okoliczności zatrudnienia A. B. za wynagrodzeniem wynoszącym 5100 zł, kwestionował brak wypłaty należności za pracę. Argumentował, że wypłata wynagrodzenia, na prośbę A. B., odbywała się w formie gotówkowej, w obecności M. T. lub B. L. (1).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

A. B. został zatrudniony u R. W., prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą (...), od 1 sierpnia 2018 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku kucharza za wynagrodzeniem miesięcznym 5100 zł. Pracę świadczył w lokalu gastronomicznym przy ul. (...) X 51 w S..

Dowód: umowa o pracę k. 10, wydruk z (...) k. 20, przesłuchanie pozwanego R. W. k. 168-168v.

Wynagrodzenie za pracę w lokalu było wypłacane pracownikom i osobom świadczącym pracę w oparciu o umowy cywilnoprawne gotówkowo, w częściach, co następowało raz w tygodniu, zazwyczaj w soboty. Wypłaty dokonywała kierownik sali M. T. bądź zarządzający lokalem w zastępstwie R. W. B. L. (2) (ojciec partnerki R. W.). Środki na wypłaty pobierane były z dziennego utargu bądź przekazywane przez R. W.. Wypłata była zazwyczaj kwitowana przez pobierającego podpisem składanym w zeszycie, w którym odnotowana była liczba przepracowanych godzin danego pracownika i wypłacana kwota.

Dowód: zeznania świadka B. L. (2) k 118-119, zeznania świadka M. T. k. 138-139, przesłuchanie pozwanego R. W. k. 168-168v.

A. B. świadczył pracę na rzecz R. W. od sierpnia do listopada 2018 r.

Niesporne

W związku z nieotrzymaniem wynagrodzenia za okres od sierpnia do listopada 2018 r. A. B. kierował do R. W. pisemne wezwania do zapłaty.

Dowód: wezwania do zapłaty k. 5-6, dowód nadania k. 9,

Na skutek skargi A. B., Państwowa Inspekcja Pracy w S. przeprowadziła w dniach 15 i 25 lipca 2019 r. oraz 4 września 2019 r. kontrolę u R. W. za okres od maja do lipca 2019 r. W jej trakcie ustalono, iż lokal gastronomiczny przy ul. (...) X 51 w S. został zamknięty, a profil działalności gospodarczej R. W. dotyczy obecnie kupna i sprzedaży nieruchomości na własny rachunek (kod 68.10.Z) w miejsce prowadzenia restauracji i innych stałych placówek gastronomicznych (kod 56.10.A.). Nie dokonano żadnych ustaleń w zakresie zatrudnienia A. B., w tym co do wypłaty mu wynagrodzenia.

Dowód: pismo z dnia 25.07.2019r. k. 7, protokół kontroli PIP k. 49, pismo z ZUS/O w S. k. 52.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo okazało się uzasadnione niemal w całości.

Sąd uznał, że powód domagał się zasądzenia od pozwanego kwoty 20 400 zł tytułem wynagrodzenia za prace za okres od sierpnia do listopada 2018 r. Roszczenie to znajduje oparcie w przepisie art. 22 § 1 k.p., zgodnie z którym 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 przepisu tego, jak również z art. 84 k.p. wynika zasada odpłatności stanowiąca podstawową zasadę prawa pracy. Oznacza ona, że pracownikowi przysługuje wynagrodzenie godziwe, odpowiadające m.in. rodzajowi wykonywanej pracy i posiadanym kwalifikacjom (art. 78 k.p.). Przede wszystkim zaś, w myśl art. 80 zd. 1 k.p. wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną.

Poza sporem pozostawało, iż powód był od sierpnia do listopada 2018 r. pracownikiem pozwanego. Nie była kwestionowana okoliczność świadczenia pracy przez powoda w tym okresie. Pozwany, w treści sprzeciwu, zakwestionował fakt nieotrzymania przez powoda należnego mu wynagrodzenia wskazując, że zostało mu ono wypłacone w formie gotówkowej. Na dowód tego zaoferował materiał dowodowy w postaci zeznań świadków B. L. (2) i M. T. oraz własnego przesłuchania. Wobec treści przywołanego przepisu art. 80 k.p. przedmiotem ustaleń Sądu była kwestia otrzymania przez powoda należności w określonych kwotach.

Zgodnie z zasadą rozkładu ciężaru dowodu z art. 6 k.c., to strona pozwana winna na podnoszoną przez siebie okoliczność wypłaty wynagrodzenia pracownikowi naprowadzić stosowne dowody. Podkreślenia wymaga, że w sprawach z zakresu prawa pracy ciężar dowodowy co do wykazania okoliczności dokonania wypłaty należności pracowniczych spoczywa na pracodawcy. W niniejszym procesie pozwany nie przedstawił materiału dowodowego, który wykazałby fakt wypłaty powodowi wynagrodzenia za pracę. Zeznania świadków oraz samego pozwanego pozwoliły wyłącznie na ustalenie, że wynagrodzenie co do zasady było wypłacane pracownikom restauracji w formie gotówkowej, w częściach raz w tygodniu, a wypłaty tej dokonywał zwykle zarządzający lokalem B. L. (2) bądź M. T.. Nie jest to jednak wystarczające dla przyjęcia, że powód otrzymał wynagrodzenie za sporny okres. Zeznania te nie dowodzą bowiem, czy i kiedy oraz w jakich wysokościach powodowi wypłacono wynagrodzenie za pracę. Świadkowie nie zeznawali na tę okoliczność w sposób stanowczy, przedstawiając wyłącznie swoje przypuszczenia w tej kwestii, jednocześnie podkreślając, że pozwany był wiarygodnym i sumiennym pracodawcą w zakresie wypłaty wynagrodzeń. Podobnie zeznawał sam pozwany, co oceniono jako linię przyjętej obrony procesowej. Zaznaczenia wymaga, iż w niniejszym postępowaniu – wbrew twierdzeniom pozwanego – nie jest obowiązkiem powoda wykazanie, że pozwany nie rozliczył się z zatrudnianymi przez siebie osobami, lecz to były pracodawca ma wykazać, że dopełnił wobec powoda obowiązku wypłaty wynagrodzenia za niespornie wykonaną pracę.

Pozwany miał możliwość wykazania swoich twierdzeń dowodami z dokumentów. Sąd zauważył, że pozwany nie posiada żadnej dokumentacji pracowniczej powoda (w tym akt osobowych), która obrazowałaby przebieg zatrudnienia i wypłatę należności z niego wynikających. Nie znalazła się w materiale dowodowym dokumentacja płacowa, do której prowadzenia pozwany jako pracodawca był zobowiązany (art. 94 pkt 9a k.p.), w postaci przykładowo list płac czy też chociażby wspomnianych przez świadków zeszytów do ewidencjonowania wypłat wynagrodzenia, które stanowiłyby potwierdzenie wypłaty dochodzonych przez powoda kwot. Pozwany wskazał, iż „zeszyt ten wyrzucił”. Dowodu na wypłatę nie stanowił protokół czynności kontrolnych sporządzony przez Państwową Inspekcję Pracy, jako że kontrola dotyczyła okresu późniejszego i nie objęła zatrudnienia A. B..

Tym samym okoliczność dokonania wypłaty przez pracodawcę dochodzonych należności nie została wykazana. Bazując na powyższym, uznanym za kompletny i wystarczający w zakresie okoliczności spornych materiale dowodowym, Sąd pominął wniosek strony pozwanej o dopuszczenie dowodu z zeznań świadków J. G., J. J. i K. Z. na podstawie art. 235² § 1 pkt 5 k.p.c. jako złożony po zakreślonym terminie do przedstawienia wszystkich wniosków dowodowych, a tym samym zmierzający do przedłużenia postępowania.

W konsekwencji zasądzono na rzecz powoda kwotę 20 400 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi: od kwoty 15 300 zł (co do wynagrodzenia za sierpień, wrzesień i październik 2018 r.) od dnia 1 grudnia 2018r. oraz od kwoty 5100 zł (co do wynagrodzenia za listopad 2018r.) od dnia 11 grudnia 2018r. do dnia zapłaty. Żądanie zasądzenia odsetek ustawowych znajdowało uzasadnienie w art. 481 k.c., który na zasadzie art. 300 k.p. stosuje się do roszczeń wynikających ze stosunku pracy. W myśl tego przepisu, 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. Domaganie się przez powoda odsetek od dnia 1 grudnia 2018 r. co do należności za okres od sierpnia do października 2018r. ocenione zostało jako uprawnione, jako że wynagrodzenie za sierpień 2018 r. winno być zapłacone do dnia 10 września 2018 r. (w myśl art. 85 § 2 k.p.), a więc już od dnia 11 września 2020 r. pozwana pozostawała w zwłoce. Natomiast w dniu 1 grudnia 2018 r. pozwany pracodawca nie był jeszcze w zwłoce w odniesieniu do wypłaty wynagrodzenia za grudzień 2018 r., a odsetki mogły zostać naliczone dopiero od dnia 11 grudnia 2018 r.

W konsekwencji orzeczono jak w punkcie pierwszym wyroku, w pozostałym zakresie dotyczącym odsetek od wynagrodzenia za listopad 2018 r. powództwo oddalając. Mimo częściowego oddalenia powództwa, powód został uznany za wygrywającego niniejszą sprawę w całości, jako że domaganie się przez niego kwoty 24 000 zł w miejsce 20 400 zł jako iloczynu 5100 zł i 4 miesięcy stanowiło w ocenie Sądu jedynie omyłkę pisarską.

Zgodnie z treścią art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U.2021.2257 t.j.) kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator, Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy. Z uwagi na to, że w niniejszej sprawie wartość przedmiotu sporu wynosiła mniej niż 50 000 złotych powód był zwolniony od ponoszenia opłaty od złożonego pozwu, wynoszącej 1 020 zł zgodnie z art. 13 ust. 2 ww. ustawy. Opłatą tą należało natomiast obciążyć pozwanego jako stronę przegrywającą proces.

Orzeczenie w przedmiocie rygor natychmiastowej wykonalności znajduje oparcie w treści art. 477² § 1 k.p.c., w myśl którego zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia wynoszącego w przypadku powoda 5 100 zł.

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

(...)