

Sygn. akt IV P 109/20

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 kwietnia 2021 r.

Sąd Rejonowy w Toruniu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Janusz Kotas
Ławnicy:	Alicja Józefiak Grażyna Domalewska
Protokolant:	Sekretarz sądowy Barbara Borkowska

po rozpoznaniu w dniu 7 kwietnia 2021 r. w Toruniu

na rozprawie

sprawy z powództwa A. J.

przeciwko Z. P.

o odszkodowanie, ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, wynagrodzenie i wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

orzekł:

I. umarza postępowanie w części dotyczącej zapłaty kwoty (...) tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy,

II. zasądza od pozwanej Z. P. na rzecz powódki A. J. kwotę (...)z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 10.08.2020 roku do dnia zapłaty tytułem części wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych,

III. oddala powództwo w pozostałej części,

IV. zasądza od powódki na rzecz pozwanej kwotę 1.303,20 zł (tysiąc trzysta trzy złote dwadzieścia groszy) tytułem zwrotu kosztów postępowania,

V. nadaje wyrokowi w pkt II rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.600 zł (dwa tysiące sześćset złotych),

VI. nakazuje pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Toruniu kwotę 287,92 zł (dwieście osiemdziesiąt siedem złotych dziewięćdziesiąt dwa grosze) tytułem części kosztów sądowych,

VII. kosztami sądowymi w części w jakiej oddalono powództwo obciążyć Skarb Państwa.

Sygn. akt IV P 109/20

UZASADNIENIE

Powódka A. J. wniosła do tutejszego Sądu pozew przeciwko Z. P. o zasądzenie od pozwanej na jej rzecz kwoty (...) brutto tytułem odszkodowania za wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę, wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia doręczenia pozwanej pozwu do dnia zapłaty .

W uzasadnieniu swojego stanowiska wskazała , że strony pozostawały w stosunku pracy od 2 lat. Powódka pracowała na stanowisku fryzjer w pełnym wymiarze czasu pracy. Pozwana była właścicielką dwóch salonów fryzjerskich. Miejszem wykonywania pracy przez powódkę był salon fryzjerski w O.. W trakcie wykonywania pracy wszystkie sprawy organizacyjne powódka uzgadniała ze Z. B. (1), który faktycznie zarządzał (prowadził) oba salony fryzjerskie .W związku ze stanem zdrowia powódka od dnia 11 lutego do dnia 18 marca br. przebywała na zwolnieniu lekarskim (zabieg operacyjny). W dniu 2 marca br. z powódką skontaktował się telefonicznie Z. B. (1), który poinformował w bardzo lakoniczny sposób powódkę, że wypowiada z nią umowę o pracę. Z. B. (1) unikał szerszej rozmowy na ten temat, jego wypowiedzi były zdaniem powódki celowo lakoniczne. Podczas rozmowy nie było w ogóle mowy o okresie wypowiedzenia umowy, zapłacie wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, okoliczności, że powódka pozostaje na zwolnieniu lekarskim, rozliczeniu pracy w godzinach nadliczbowych. Jednocześnie, w trakcie rozmowy telefonicznej, powódka została poproszona o odebranie świadectwa pracy oraz należących do powódki elementów wyposażenia stanowiska pracy (tj.; wałków, certyfikatów, główki treningowej, spinek ozdobnych itp.). Powódka odmówiła przybycia do zakładu pracy i odbioru swoich rzeczy, z uwagi na wcześniej umówioną wizytę lekarską. W kolejnych rozmowach telefonicznych Z. B. (1), nalegał, że przywiezie powódce do domu świadectwo pracy, a po odmowie odbioru świadectwa pracy w takiej formie, świadectwo pracy zostało powódce przesłane pocztą, przesyłką poleconą (odebrano w dniu 10 marca 2020 roku).

Mając na uwadze powyższe, nie może budzić wątpliwości, że wypowiedzenie przez pozwaną umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa pracy o wypowiedzaniu umów o pracę, tj. art. 41 k.p. oraz art. 30 § 3-5 k.p.

W momencie wypowiedzenia przez pozwaną umowy powódka była niezdolna do pracy i pozostawała na zwolnieniu lekarskim. W związku z powyższym nieobecność powódki w pracy była usprawiedliwiona, a zatem pracodawca nie był uprawniony do wypowiedzenia umowy o pracę. Wiadomość o wypowiedzeniu umowy powódka uzyskała w rozmowie telefonicznej. Nie została więc zachowana przewidziana przez przepisy prawa forma pisemna. Informacja przekazana powódce była celowo lakoniczna i sprowadzała się wyłącznie do krótkiej informacji o wypowiedzeniu umowy o pracę i w związku z tym koniecznością uczynienia zadość kwestiom organizacyjnym (odbioru świadectwa pracy oraz wyposażenia stanowiska). Powódka wnosi o przyznanie na podstawie art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 471 odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia.

W piśmie z dnia 21 czerwca 2020 r. , zajmując stanowisko w sprawie , pozwana wniosła o oddalenie powództwa , podnosząc iż roszczenie dochodzone przez powódkę jest bezzasadne i nie ma żadnego odniesienia do stanu faktycznego. Jest okolicznością bezsporną, iż umowa o pracę z powódką została skutecznie rozwiązana z dniem 29.02.2020r.Nadto, niezależnie od powyższego, powódka była wielokrotnie informowana przez Z. B. (1) - pełnomocnika pozwanej, iż umowa o pracę z powódką rozwiąże się z końcem lutego br, z uwagi na zakończenie działalności gospodarczej przez pozwaną .

W piśmie z dnia 28 lipca 2020 r. powódka rozszerzyła swoje żądanie do kwoty (...), wnosząc o zasądzenie od pozwanej Z. P. na jej rzecz kwoty (...) brutto wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia doręczenia pozwanej pozwu do dnia zapłaty. Na kwotę tę składają się :

- 1) kwota (...) tytułem wynagrodzenia chorobowego za okres od dnia 1 marca 2020 r. do dnia 14 marca 2020 r.,
- 2) kwota (...) tytułem wynagrodzenia za kwiecień 2020 r. (tj. okres wypowiedzenia umowy),

3) kwota (...) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w czasie trwania stosunku pracy pomiędzy stronami od marca 2018 r. do lutego 2020 r.

4) kwota 2 713,92 zł (słownie: dwa tysiące siedemset trzynaście złotych 92/100) brutto tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop.

W uzasadnieniu swojego stanowiska powódka wskazała jak poprzednio, że o wypowiedzeniu umowy dowiedziała się w rozmowie telefonicznej z pełnomocnikiem pozwanej (pracodawcy), Z. B. (1), w dniu 2 marca 2020 r. Mając na uwadze okres pracy u pozwanej, strony obowiązywał miesięczny okres wypowiedzenia, który upłynął zdaniem powódki z dniem 30 kwietnia 2020 r.

W okresie od dnia 11 lutego 2020 r. do dnia 31 marca 2020 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim. Zgodnie z obowiązującymi przepisami pracodawca ma obowiązek wypłaty wynagrodzenia chorobowego za pierwsze 33 dni kalendarzowe niezdolności do pracy. W związku z tym wynagrodzenie chorobowe przysługiwało powódce za okres od dnia 11 lutego do dnia 14 marca 2020 r.

Pozwana do chwili obecnej nie wypłaciła powódce wynagrodzenia chorobowego za marzec 2020 r. (tj. za okres od dnia 1 marca do dnia 14 marca 2020 r.) oraz wynagrodzenia za kwiecień 2020

Pozwana odmówiła wypłaty ww. należności. Powódka nigdy nie rozmawiała bezpośrednio z pozwaną na temat pracy. Wszystkie kwestie związane z zatrudnieniem były zawsze przez powódkę uzgadniane z pełnomocnikiem pozwanej, Z. B. (1), który był osobą faktycznie prowadzącą (zarządzającą) salony fryzjerskie w O. i L.. W ramach łączącej strony umowy powódka wykonywała pracę w stałych godzinach. W okresie od dnia 1 marca 2018 r. do dnia 30 czerwca 2019 r. powódka pracowała sześć dni w tygodniu, tj. od poniedziałku do piątku w godzinach 9-18 oraz w soboty w godzinach 8-15. Od dnia 1 lipca 2019 r. powódka pracowała pięć dni w tygodniu, tj. od wtorku do piątku w godzinach 9-18 oraz w soboty w godzinach 8-15. Od lipca 2019 r. powódka miała każdorazowo wolne od pracy poniedziałki, za wyjątkiem dwóch poniedziałków w okresie świąteczno-noworocznym, tj. 23 grudnia oraz 30 grudnia 2019 r. We wskazanych grudniowych terminach powódka pracowała w godzinach 9-18.

Tygodniowy czas pracy powódki wynosił 52 godziny w okresie od dnia 1 marca 2018 r. do dnia 30 czerwca 2019 r. oraz 43 godziny od dnia 1 lipca 2019 r. W związku z tym powódka pracowała ponad czas pracy przyjęty dla pełnego etatu i z tego tytułu nie otrzymała nigdy dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Pomimo przekroczenia maksymalnego wymiaru czasu pracy pozwana przez cały okres zatrudnienia wypłacała powódce wynagrodzenie w wysokości obowiązującego aktualnie minimalnego wynagrodzenia za pracę za pełen etat.

Mając na uwadze obowiązujący u pozwanej czas pracy, powódka przepracowała łącznie 875 godzin.

Powódka pismem 5 maja 2020 r. wezwała pozwaną do zapłaty należności z ww. tytułu. Pozwana jednak odmówiła zapłaty, powołując się na dokumentację, z której rzekomo wynika, że powódka wykonywała pracę przez 8 godzin dziennie przez 5 dni w tygodniu, tj. 40 godzin tygodniowo. Wspomniana dokumentacja nie odzwierciedla jednakże rzeczywistego stanu faktycznego. Powódka składała wyłącznie podpis na liście obecności w danym dniu pracy, tj. bez wskazywania godzin przyścia i wyjścia z pracy, bowiem godziny pracy były ustalone z góry i były tożsame z godzinami otwarcia salonu. Ponadto zgodnie z wolą pracodawcy powódka nie podpisywała nigdy listy obecności w soboty, pomimo że tego dnia wykonywała pracę.

Powódka nie otrzymała również ekwiwalentu za niewykorzystany urlop. Jak wynika z akt osobowych powódki przedstawionych przez pozwaną, powódka wykorzystała w 2018 r. 3 dni urlopu, (z przysługujących powódce 17 dni urlopu za rok 2018), natomiast w 2019 r. 19 dni urlopu (z przysługujących powódce 20 dni urlopu za rok 2019).

Powódka nie wykorzystała żadnego dnia z przysługującego jej w 2020 roku urlopu. Pozwana nie wypłaciła powódce ww. należności dobrowolnie ani po otrzymaniu wezwania do zapłaty.

Pozwana zdawała sobie sprawę z faktu, że powódka nie wykorzystała urlopu i w związku z tym powinna otrzymać ekwiwalent za urlop. W dniu 3 marca 2020 r. Z. B. (1) zadzwonił do powódki z pytaniem, w jaki sposób chciałaby otrzymać ekwiwalent za urlop, tj. przelewem na rachunek bankowy, czy też bezpośrednio w gotówce. Ostatecznie pozwana nie rozliczyła się jednak z powódką w tym zakresie, twierdząc w odpowiedzi na wezwanie do zapłaty, że powódce nie przysługuje ekwiwalent za urlop.

W odpowiedzi na rozszerzone powództwo, pozwana wniosła o oddalenie roszczenia powódki w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska pozwana wskazała, że roszczenie jest bezzasadne i nie ma żadnego odniesienia do stanu faktycznego. Z oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 03.01.2020r. wynika jednoznacznie, że umowa uległa rozwiązaniu z końcem lutego.

Nadto, niezależnie od powyższego, pełnomocnik pozwanej Z. Z. B. w styczniu 2020 r. złożył powódce oświadczenie, iż umowa o pracę z powódką rozwiąże się z końcem lutego z uwagi na zakończenie działalności gospodarczej przez pozwaną.

W kontekście powyższego, roszczenie powódki o wynagrodzenie za miesiąc marzec, kwiecień 2020r oraz chorobowe za marzec i ekwiwalent za urlop, za tenże okres, jest bezzasadne.

Należność za niewykorzystany urlop za 2018r, 2019r i 2020r - łącznie 19 dni, powódce przekazano przelewem na jej konto.

Odnosząc się do roszczeń powódki za przepracowane nadgodziny w okresie zatrudnienia u pozwanej, należy jednoznacznie stwierdzić, iż nie znajdują one uzasadnienia w stanie faktycznym. Jest bezspornym, iż powódka przez cały okres zatrudnienia świadczyła pracę przez pięć dni w tygodniu i 40 godzin w tymże okresie

Mogło się zdarzyć, iż posiadając klucze od salonu fryzjerskiego, powódka obsługiwała jakieś znajome jej osoby w soboty, nie informując o tym pozwanej lub jej pełnomocnika. Taka sytuacja nie miała żadnego wpływu na obowiązek świadczenia pracy w tym dniu przez powódkę.

Jeżeli powódka pracowała w ciągu tygodnia od godziny 9,00 - 18,00, to była jej swobodna decyzja. Strony uzgodniły między sobą, iż nie zależnie od ustalonego w umowie wynagrodzenia powódka będzie otrzymywała comiesięczną premię uznaniową uzależnioną od obrotu wypracowanego w danym miesiącu. Kwota premii była znacznie wyższa od ewentualnej sumy należnej za nadgodziny i była też rekompensatą wypłacaną między innymi z tego tytułu.

Na rozprawie pozwana poprzez swojego pełnomocnika uznała roszczenie o ekwiwalent za urlop.

W dniu 12.10.2020 r. pozwana wypłaciła powódce kwotę 2.071,07 zł tytułem ekwiwalentu za urlop, w następstwie czego powódka cofnęła pozew co do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, podtrzymując wniosek o zasądzenie kosztów w tej części albowiem wypłacenie roszczenia w trakcie procesu jest traktowane tak jak przegranie sporu przez pozwanego.

Sąd umorzył postępowanie w tej części.

Sąd ustalił co następuje :

Pozwana prowadziła działalność gospodarczą w postaci dwóch salonów fryzjerskich, z których jeden mieścił się w L., a drugi w O.. Zatrudniała 2 osoby w L. i 1 osobę w O.. Salon w O. mieścił się w lokalu na ul. (...), gdzie pozwana wynajmował pomieszczenie. Faktycznie prowadzeniem działalności pozwanej, zajmował się jej zięć Z. B. (1), który był jej pełnomocnikiem i sam pracował także w salonie w L.. W O. prowadziła swój gabinet kosmetyczny córka pozwanej a żona Z. M. B..

/okoliczność niesporna

dowód:-zeznania świadka M. B. nagranie z dnia 6.10.2020 00:13:33-00:40:03

- zeznania świadka Z. B. nagranie z dnia 6.10.2020 00:46:15-01:07:12

- zeznania świadka R. J. nagranie z dnia 6.10.2020 01:42:14-01:52:16

- zeznania świadka R. O. nagranie z dnia 6.10.2020 01:52:38-02:00:20,

-wiadomości k.105-120 /

Powódka rozpoczęła pracę u pozwanej z dniem 1 marca 2018 r. (przez pierwsze dziewięć miesięcy w ramach prac interwencyjnych). Strony podpisały umowę o pracę na czas określony, tj. od dnia 1 marca 2018 r. do dnia 30 listopada 2018 r. , a następnie kolejną umowę o pracę na czas określony od 1 grudnia 2018 r. Umowa ta została następnie zmieniona na umowę o pracę na czas nieokreślony w tym samym miesiącu na prośbę powódki , która starała się o kredyt mieszkaniowy . Powódka została zatrudniona na stanowisku fryzjera w pełnym wymiarze czasu pracy. Była przyjmowana do pracy przez Z. B. (1) , który także ustalał z nią warunki zatrudnienia i wynagradzania .

Wszystkie pracownice u pozwanej były wynagradzane w systemie tzw. procentowym. Na umowie wskazana była kwota najniższego wynagrodzenia brutto , a wg. umowy ustnej pracownica otrzymywała wynagrodzenie netto w wysokości 40% obrotu netto jaki wypracowała. Jeśli pracownica w miesiącu wyrobiła 8000 zł obrotu, to dostawała łącznie 3200 zł . Z kwoty tj. wyliczano kwotę netto wynagrodzenia najniższego i było ono oficjalnie wypłacane a pozostała część była wypłacana poza listą , nie były od niej odprowadzane składki na ubezpieczenie , ani podatek , pracownica dostawała tę kwotę jako kwotę netto „do ręki „ . W zamian za to pracownice nie otrzymywały już wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych . Takie same warunki zaproponowano powódce i je przyjęła . Pełnomocnik pozwanej Z. B. (1) wskazał także powódce , że wynagrodzenie procentowe w ramach dodatkowej premii będzie stanowiło wynagradzania za prace w godzinach nadliczbowych , powódka nie sprzeciwiała się temu . Pozwana widziała w takim sposobie wynagradzania dobry sposób na związanie pracownika z klientem , dzięki temu pracownikom miało zależeć na jak największym obrocie dla firmy.

dowód:-zeznania świadka M. B. nagranie z dnia 6.10.2020 00:13:33-00:40:03

- zeznania świadka Z. B. nagranie z dnia 6.10.2020 00:46:15-01:07:12

- zeznania świadka R. J. nagranie z dnia 6.10.2020 01:42:14-01:52:16

- zeznania świadka R. O. nagranie z dnia 6.10.2020 01:52:38-02:00:20,

-umowy o pracę k. 6-8,

-pełnomocnictwo k.24 ,

/

W ramach łączącej strony umowy powódka wykonywała pracę w stałych godzinach. W okresie od dnia 1 marca 2018 r. do dnia 30 czerwca 2019 r. powódka pracowała sześć dni w tygodniu, tj. od poniedziałku do piątku w godzinach 9-18 oraz w soboty w godzinach 8-15. Od dnia 1 lipca 2019 r. powódka pracowała pięć dni w tygodniu, tj. od wtorku do piątku w godzinach 9-18 oraz w soboty w godzinach 8-15. Od lipca 2019 r. powódka miała każdorazowo wolne od pracy poniedziałki, za wyjątkiem dwóch poniedziałków w okresie świąteczno-noworocznym, tj. 23 grudnia oraz 30 grudnia 2019 r. We wskazanych grudniowych terminach powódka pracowała w godzinach 9-18.

Mając na uwadze harmonogram pracy, tygodniowy czas pracy powódki wynosił 52 godziny w okresie od dnia 1 marca 2018 r. do dnia 30 czerwca 2019 r. oraz 43 godziny od dnia 1 lipca 2019 r. W związku z tym powódka pracowała ponad czas pracy przyjęty dla pełnego etatu.

dowód:-zeznania świadka M. B. nagranie z dnia 6.10.2020 00:13:33-00:40:03

- zeznania świadka Z. B. nagranie z dnia 6.10.2020 00:46:15-01:07:12

- zeznania świadka H. J. nagranie z dnia 6.10.2020 01:07:57-01:17:37

- zeznania świadka Z. J. nagranie z dnia 6.10.2020 01:21:37-01:26:53,

- zeznania świadka B. R. nagranie z dnia 6.10.2020 01:29:44-01:36:38,

-wiadomości sms k.105-120/

Mając na uwadze obowiązujący u pozwanej czas pracy, powódka przepracowała łącznie 875 godzin nadliczbowych, w tym:

-w roku 2020 -15 godzin nadliczbowych, tj.: w styczniu -13 godzin, w lutym - 2 godziny

-w roku 2019 - 353 godzin nadliczbowych, tj.: styczeń - 49 godzin, luty - 47 godzin, marzec -44 godziny, kwiecień - 48 godzin, maj - 49 godzin, czerwiec - 47 godzin, lipiec - 14 godzin, sierpień - 12 godzin, wrzesień - 5 godzin, październik - 15 godzin, listopad - 10 godzin, grudzień -13 godzin

-w roku 2018 - 507 godzin nadliczbowych, tj.: marzec - 57 godzin, kwiecień - 48 godzin, maj 48 godzin, czerwiec - 56 godzin, lipiec - 48 godzin, sierpień - 50 godzin, wrzesień - 54 godziny, październik - 51 godzin, listopad - 48 godzin, grudzień - 47 godzin.

Powódka z tego tytułu winna otrzymać w ramach dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych kwotę 17.096,71 zł brutto . W ramach wynagrodzenia % od obrotu otrzymała w tym okresie wynagrodzenie netto w kwocie 13.018,00 zł , które winno być zaliczone na to wynagrodzenie . Kwota brutto tak otrzymanego wynagrodzenia % to 16.271,59 zł .

dowód:-zeznania świadka M. B. nagranie z dnia 6.10.2020 00:13:33-00:40:03

- zeznania świadka Z. B. nagranie z dnia 6.10.2020 00:46:15-01:07:12

- zeznania świadka R. J. nagranie z dnia 6.10.2020 01:42:14-01:52:16

- zeznania świadka R. O. nagranie z dnia 6.10.2020 01:52:38-02:00:20,

-wyciągnięcie powódki k.41v-40 ,

-wyciągnięcie wynagrodzenia % pozwanej k 95 .

-opinia biegłego k.195-200 /

Pozwana pod koniec grudnia 2019 r. zdecydował się zakończyć działalność gospodarczą w O. z końcem stycznia 2020 r. z uwagi na fakt , że właściciel lokalu , gdzie był salon fryzjerski podniósł od stycznia 2020 r. czynsz i działalność stała się nieopłacalna . Informacja ta została przekazana do księgowej , która jednak wskazała , że pozwana nie może zakończyć działalności z końcem stycznia , bowiem nie doszło do rozwiązania umowy z powódką , a ma ona 1 miesięczny okres wypowiedzenia . Księgowa wskazała , że jeżeli powódka otrzyma wypowiedzenie w styczniu , to okres wypowiedzenia upłynie z końcem lutego 2020 r. Księgowa I. K. (1) przygotowała wypowiedzenie dla powódki i wręczając je B. poleciła , żeby wręczono powódce to wypowiedzenie. Przygotowane ono zostało z datą 3 stycznia 2020 roku i przekazane B.. W

dniu 3 stycznia 2020 r. żona Z. B. (1) próbował wręczyć powódce wypowiedzenie umowy o pracę w salonie . Żona Z. B. (1) , miała najczęstszy kontakt z powódką z uwagi na prowadzenie w tej samej miejscowości salonu kosmetycznego . Często odwiedzała powódkę w salonie . Ta nazywała M. B. (2) szefową . Powódka w dniu 3.01.2020 r. zapoznała się z wypowiedzeniem , ale nie chciał go przyjąć , nie chciała podpisać . W piśmie wskazano jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę -likwidacje miejsca pracy , likwidacje działalności gospodarczej .Znalazło się tam także pouczenie o możliwości odwołania się przez powódkę do Sądu Pracy w terminie 21 dni . M. B. (2) pojechała do pozwanej a prywatnie swojej matki i przekazał jej te informacje . Wspólnie postanowiły ten fakt odmowy przyjęcia wypowiedzenia odnotować w formie notatki na tym piśmie .

dowód:-zeznania świadka M. B. nagranie z dnia 6.10.2020 00:13:33-00:40:03

- zeznania świadka Z. B. nagranie z dnia 6.10.2020 00:46:15-01:07:12

- zeznania świadka I. K. nagranie z dnia 27.01.2021 00:03:14-00:14:18

-wypowiedzenie k. 23

-pełnomocnictwo k.24 ,

-wypis z działalności gospodarczej k.25 , /

W dniu 11 lutego 2020 r. powódka w trakcie wypowiedzenia , powódka stała się niezdolna do pracy . Przebywała na zwolnieniu lekarskim do 31 marca 2020 r. Z tego tytułu otrzymała do końca lutego 2020 r. wynagrodzenie chorobowe , a od 1 do 31 marca 2020 r. zasiłek chorobowy z ZUS w kwocie 1.854,42 zł.

Po upływie okresu wypowiedzenia , pełnomocnik pozwanej Z. B. (1) próbował skontaktować się z powódką telefonicznie w celu wręczenia jej świadectwa pracy oraz rozliczenia ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy , powódka unikała kontaktu , wskazywała na fakt , że jest na zwolnieniu chorobowym , że ma umówioną wizytę lekarską . Nie chciała przyjechać do jego salonu w L. , ale nie chciał także by przyjechał do niej do domu . W tej sytuacji , świadectwo pracy zostało wysłane powódce na jej adres domowy . Nie został także rozliczony ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy , co miało miejsce dopiero w październiku 2020 r. podczas trwania procesu .

/dowód:-zeznania świadka M. B. nagranie z dnia 6.10.2020 00:13:33-00:40:03

- zeznania świadka Z. B. nagranie z dnia 6.10.2020 00:46:15-01:07:12

- zeznania świadka I. K. nagranie z dnia 27.01.2021 00:03:14-00:14:18

-pismo powódki k. 100,

-informacja z ZUS k. 139/

Powódka zarejestrował się w Powiatowym Urzędzie Pracy jako osoba bezrobotna , uzyskała z dniem 2 kwietnia 2020 r. status osoby bezrobotnej i otrzymywała zasiłek dla bezrobotnych do 27 lipca 2020 r. a następnie do końca września dodatek aktywacyjny .

Powódka z miejsca zamieszkania do miejsca pracy miała 18 kilometrów w jedna strone , czyli w dwie 36 kilometrów . W okresie , kiedy pracował 6 dni w tygodniu , średnio pracował 25 dni w miesiąca , a więc miała do pokonania dystans 900 km. Do pracy dojeżdżała samochodem , N. (...) z 2000 r. W 2018 r. rodzice powódki z którymi mieszkała utracili swój dom . Powódka musiała zaciągnąć kredyt by kupić inny dom , by mieli gdzie mieszkać . By uzyskać kredyt hipoteczny musiała mieć umowę na czas nieokreślony i na jej prośbę skierowaną do córki pozwanej , umowa ta z dniem 1 grudnia 2018 r. została zmieniona na umowę na czas nieokreślony . Powódka otrzymała kredyt hipoteczny na 125.000 zł ,

płaci ratę miesięczną w granicach 600 zł , w 2019 r. zakupiła także telewizor na raty za który płaciła ratę nieco ponad 100 zł miesięcznie .

/dowód:-przesłuchanie powódki częściowo nagranie z dnia 6.10.2020 01:13:33-00:40:03

-zeznania świadka M. B. nagranie z dnia 6.10.2020 00:13:33-00:40:03

- zeznania świadka Z. B. nagranie z dnia 6.10.2020 00:46:15-01:07:12

- zeznania świadka I. K. nagranie z dnia 27.01.2021 00:03:14-00:14:18

-pismo powódki k. 100,

-informacja z ZUS k. 139/

Pełnomocnik pozwanego uznał powództwo o zapłatę ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy i kwota 2071,07 została wypłacona powódce w dniu 12.10.2020 r.

/okoliczność niesporna /

Sąd zważył co następuje :

Przedstawiony powyżej stan faktyczny ustalono w oparciu o zeznania świadków – M. B. (2), Z. B. (1), B. R. (2), H. J. (2), R. J., R. O., I. K. (1) a także częściowo w oparciu o zeznania powódki oraz Z. J. (2) oraz w oparciu o dokumenty zgromadzone w aktach sprawy.

Sąd dał wiarę świadkom B., B., R., J., O., K. albowiem ich zeznania są logiczne, spójne, znajdują pełne potwierdzenie w zgromadzonej dokumentacji a także w zasadach doświadczenia życiowego .

Trzeba przyznać , że bardzo logiczne są zeznania świadków B. , B. , R. , J. , co do zasad wynagradzania fryzjerów zatrudnionych u pozwanej , a de facto przez zięcia pozwanej, który był jej pełnomocnikiem . Takie zasady wynagradzania fryzjerów , czy kosmetyczki sąd zna z urzędu z innych spraw i nie jest to tajemnica dla osób znających branżę , chodzi o to , że takie „%”wynagrodzenie realizuje kilka celów . Po pierwsze pracodawca nie musi prowadzić dokładnie ewidencji czasu pracy , podobnie jak i pracownik co do nadgodzin , bo są one właśnie rozliczane w ten quasi ryczałtowy sposób . Po drugie pracownik wie , że im więcej zarobi dla pracodawcy , tym więcej zarobi dla siebie , co motywuje go do dłuższej i wydajniejszej pracy . Po trzecie od kilku lat w Polsce do czasu Pandemii był rynek pracownika , a nie jak wcześniej pracodawcy , tzn. że więcej jest pracy niż chętnych do pracy . Pracownik nie godzi się już pracować za najniższe wynagrodzenie krajowe , że musi mu pracodawca zaproponować coś więcej , jeżeli chodzi o zarobki – zwłaszcza jeżeli chodzi o duże miasta lub miejscowości w sąsiedztwie dużych miast , a takim miastem ok.200.000 jest T. . Taki sposób wynagradzania pracownic był korzystny dla pracodawcy i dla pracownika . Pracownik dostawał całą kwotę do ręki , choć pracodawca winien od niego odprowadzić i składkę i podatek , pracownik zyskiwał większą ilość pieniędzy a pracodawca , nie musiał robić dodatkowych przelewów .

Zeznania te zdaniem Sądu świadczą o tym , że powódka była tak samo wynagradzana , pośrednio świadczą o tym także jej zeznania . Wskazała ona , że pełnomocnik B. wskazał jej na taki sposób wynagradzania , ale że dopiero jak ta działalność chwyci , obawiał się , że w tak małej miejscowości kolejny salon fryzjerski może nie zdobyć klientów . Zdaniem Sądu , skoro salon działał bez mała 2 lata musiał chwycić , musiał zdobyć klientów . Sąd nie mógł dać wiary powódce , że nie otrzymywała ona wynagrodzenia % , które ryczałtowo pokrywało jej wynagrodzenie za prace w godzinach nadliczbowych mając na uwadze powyższe rozważania , ale także z innych względów .

Powódka przez dwa lata nie domagała się od pozwanej wynagrodzenia za godziny nadliczbowe , nie domagała się ich także w pozwie o odszkodowanie po zakończeniu stosunku pracy , a powództwo rozszerzyła po ponad od wytoczenia pierwotnego powództwa . Zdaniem Sądu świadczy to o tym , że powódka przemyślała sprawę i doszła do przekonania, że mimo iż pozwana płaciła jej to wynagrodzenie ryczałtowe za nadgodziny , nie będzie miała obecnie możliwości

wykazania tego , bowiem nie ma żadnych dokumentów by takie wynagrodzenie było jej wypłacane , a nadto nie podnieś tej argumentacji z uwagi na fakt , że od kwot tych nie były odprowadzane pochodne .

Po wtóre nie przekonuje Sądu , jak wskazywał to powódka , że nie domagała się wynagrodzenia za nadgodziny , bo bała się o pracę , że może ja utracić . Tutaj trzeba przywołać ,wcześniejsze rozważania , że w chwili zatrudnienia powódki u pozwanej , w Polsce był już rynek pracownika , a nie pracodawcy , Powódka mieszka na tzw. rogatkach dużego miasta , gdzie łatwo było wówczas o pracę ,nie musiała obawiać się jej utraty, zwłaszcza , że zarabiała najniższą krajową . Ponadto gdyby tylko ten fakt powstrzymywał ją przed takim żądaniem , wówczas mając na uwadze ilość przepracowanych godzin nadliczbowych , w pierwszej kolejności winna wystąpić nie o odszkodowanie a właśnie o wynagrodzenie za prace w godzinach nadliczbowych , z uwagi na znacznie łatwiejszy sposób wykazania tego roszczenia .

Po trzecie powódka wskazała , że dojeżdżała do pracy z domu samochodem A. z 2000 r. trasa w dwie strony to 36 kilometrów , czyli do końca czerwca 2019 r. mając na uwadze , że pracowała 6 dni w tygodniu przejeżdżała średnio 900 km . Mając na uwadze średnie zużycie paliwa w tak starym samochodzie i drogami po terenie zamieszkanym 8-9 litrów na 100 km , koszt paliwa na poziomie co najmniej 5 zł za litr , na dojazdy wydawała 360-400 zł miesięcznie a od lipca 2019 r. może 35-40 zł mniej . Biorąc pod uwagę dwa kredyty na dom –rata ok. 600 zł na sprzęt RTV rata ponad 100 zł miesięcznie z wynagrodzenie minimalnego zostawało by powódce na życie ok. 500 zł Skoro powódka zdecydowała się na takie zakupy sprzętu jej wynagrodzenie musiało wynosić więcej niż tylko minimalne wynagrodzenie krajowe . Nie było także dla sądu wiarygodne tłumaczenie powódki , że kredyt na dom opłaca wspólnie z rodzicami . Gdyby rodzice jej mieli pieniądze , mieli zdolność kredytową nie stracili by domu , mogliby zaciągnąć kredyt i uratować swój dom. Powódka nie chciała wskazać w jakich okolicznościach jej rodzice stracili dom , ale mogli go stracić tylko z uwagi na trudności finansowe . Powódka wskazał , że rodzice mieli 65 tysięcy zł i dołożyli jej do domu w którym sami także zamieszkali 40.000 zł . Gdyby mieli własne systematyczne środki na dokładanie do rat kredytu nie zatrzymywali by sobie kwoty 25.000 zł które mieli, tylko dali całość na dom w którym zamieszkali .

Powódka sama wskazywała , że jeszcze w grudniu kupiła na raty sprzęt RTV. Zdaniem Sądu przy takich wydatkach na kredyt na dojazd samochodem do pracy , na utrzymaniu samochodu /benzyna , ale też przeglądy , ubezpieczenie oc / przy minimalnym wynagrodzeniu bez wynagrodzenia % nawet by nie myślała o takim zakupie . W zeznaniach swoich co do jej wynagrodzenia , wydatków , powódka co najmniej była niekonsekwentna mając na uwadze wyżej wymienione ustalenia .

Sąd także nie dał wiary powódce także , co do faktu , że nie tylko nie otrzymała wypowiedzenia umowy o pracę w styczniu , ale także nikt nie mówił jej w grudniu (...), że działalność zostanie zamknięta w 2020 r. , w przeciwnym wypadku nie kupowała by sprzętu RTV .

Po pierwsze , jak wskazała to świadek K. , księgowa pozwanej, pozwana o chęci zamknięcia działalności na koniec stycznia poinformowała ją pod koniec grudnia i było to już tak późno , że nie mogła już przygotować wypowiedzenia dla powódki przed końcem roku , a więc i powódce pełnomocnik pozwanej o likwidacji działalności nie musiał mówić w połowie grudnia ale w samej końcówce , kiedy kupiła już sprzęt. Po wtóre , powódka w dniu 11 lutego 2020 r. uzyskała niezdolność do pracy z powodu choroby . Jest to nagminne przy wypowiedzeniu umowy o pracę , że pracownicy przed zakończeniem stosunku pracy , przechodzą na zwolnienia lekarskie , by otrzymywać zasiłek także po zakończeniu stosunku pracy. Nie chodzi o to , że te zwolnienia od pracy są uzyskiwane w sposób niedozwolony . Pracownicy często nie chcą korzystać ze zwolnień lekarskich przy schorzeniach , które im pozwalają na pracę i nie tracą części wynagrodzenia a decydują się na zwolnienie lekarskie kiedy wiedzą , że i tak stracą prace a zasiłek pozwoli im podleczyć się i otrzymywać ponadto środki na utrzymanie/choć w niższej wysokości niż wynagrodzenie / .

Zdaniem Sądu , powódka była rozżalona tym , że ma otrzymać wypowiedzenie umowy o pracę i nie chciała go przyjąć , wiedziała że rozwiązanie umowy o pracę bardzo skomplikuje jej sytuację osobistą , majątkową zwłaszcza , że kilkanaście miesięcy wcześniej stracili dom jej rodzice ,a ona teraz zostanie bez pracy z dużym kredytem mieszkaniowym .

Powódka nie chciała po rozwiązaniu umowy o pracę spotkać się z pełnomocnikiem pozwanej i rozliczyć się. Wskazywała na fakt, że była umówiona do lekarza, ale przecież u lekarza nie była przez kilka dni i to przez całe dni, była to krótka wizyta. Poza tym nie chciała ani by przyjechał on do niej ani ona nie chciała przyjechać do niego. Wskazywał także na to, że bolała ją ręka po zabiegu i nie mogła jechać samochodem, ale mogła jechać tym samochodem do lekarza, ponadto on sam mógł do niej przyjechać.

Powódka uważała, że rozwiązanie z nią umowy było sprzeczne z przepisami, żądała wynagrodzenia chorobowego za 14 dni marca i wynagrodzenia za kwiecień, ale nie stało to jej na przeszkodzie by zażyć do ZUS zwolnienie lekarskie i pobierać za ten okres zasiłek chorobowy a od 2 kwietnia 2020 r. zasiłek dla bezrobotnych.

Zdaniem Sądu, jeżeli chodzi o próbę wręczenia powódce wypowiedzenia umowy o pracę w styczniu 2020 r. przesądzające są tutaj zeznania świadka K., księgowej i zasady doświadczenia życiowego.

Świadek ta wyjaśniła bardzo logicznie, spójnie że sporządziła wypowiedzenie umowy o pracę dla powódki w dacie pisma czyli 3 stycznia 2020 r. i przekazała pełnomocnikowi pozwanej – Z. B. (1) celem wręczenia tego wypowiedzenia. Zaznaczyła także, że wskazała pełnomocnikowi pozwanej, że nie może zakończyć działalności w O. z końcem stycznia, bo nie upłynie okres wypowiedzenia powódki. Świadek ta nie ma żadnych powodów dla których miałyby zeznawać nieprawdę. Prowadzi własną działalność gospodarczą, nie będzie ryzykować fałszywymi zeznaniami by przypodobać się drobnemu klientowi.

Kiedy przekazała wypowiedzenie pełnomocnikowi pozwanej Z. B. (1) by przekazał je powódce, nielogicznym byłoby by zatrzymał on to wypowiedzenie dla siebie. Nic nie tracił w związku z wypowiedzeniem umowy powódce. Przyczyna wypowiedzenia była prawdziwa, nie wiązała się także z odprawą dla powódki, z uwagi na zbyt małą ilość osób zatrudnionych u pozwanej. Logicznym jest także, że to żona pełnomocnika próbowała wręczyć powódce wypowiedzenie umowy o pracę bowiem prowadziła ona w O. salon kosmetyczny, bardzo często odwiedzała powódkę w salonie fryzjerskim, z nią zresztą powódka miała najczęstszy kontakt, wynika to także z wiadomości tekstowych złożonych przez powódka do akt sprawy, gdzie bardzo często powódka kontaktowała się z żoną pełnomocnika nazywając ją szefową.

Sąd dał wiarę zarówno powódce jak i świadkom B. R., H. J. i Z. J., co do czasu pracy powódki, bowiem godziny otwarcia i działania salonu nie były przez strony kwestionowane.

Sąd dał wiarę także wymienionym świadkom w pozostałej części, choć nie mają one znaczenia dla sprawy. Świadkowie wskazywali, że to powódka im mówił, że pozwana chce z nią rozwiązać umowę podczas chorobowego. Powódka nie mówiła jednak czy chodzi o wręczenie wypowiedzenia czy o sam fakt, że umowa ulegnie rozwiązaniu w czasie chorobowego, po wcześniejszym wypowiedzeniu. Niewątpliwie doszło bowiem do rozwiązania umowy o pracę, kiedy powódka była na zwolnieniu lekarskim, ale był to skutek wcześniejszego wypowiedzenia.

Sąd dał wiarę opinii sporządzonej przez biegłego, było to tylko techniczne wyliczenie i nie było ono kwestionowane przez strony.

Powódka zarzucała pozwanej, że żongluje faktami, przedstawia różne stany faktyczne tak by pasował to do określonej tezy. Powódka wskazała, że pozwana początkowo wskazywał, że powódka nie pracowała w nadgodzinach, że pracował od 8-16 -40 godzin tygodniowo, a potem, że jednak pracował ale dostawał wynagrodzenie %.

Zdaniem Sądu nie świadczy to o żonglowaniu faktami a o próbie ukrycia przed organami Państwa, że powódka miała wypłacane wynagrodzenie netto /do ręki/, że strony umówiły się, że nie będzie od tego odprowadzany podatek i składki na ubezpieczenie społeczne. Pozwana wie jakie sankcje za takie postępowanie mogą ją spotkać. Ponadto już w odpowiedzi na rozszerzone powództwo pozwana wskazała, że jeżeli były nadgodziny to było to opłacone w postaci premii, a na rozprawie zostało to rozwinięte.

Ponadto trzeba mieć na uwadze, że pełnomocnikiem pozwanej początkowo był radca prawny J. S., który zmarł w trakcie postępowania. Prowadził on sprawę w dość zaskakujący sposób dla Sądu, złożył niezgodnie z przepisami odpowiedź na pozew, która została zwrócona. Jego pisma były bardzo ogólne, nie zawierały konkretów. Dla sądu też niewiele z nich wynikało. Oczywiście działał on na rachunek pozwanej, ale z tego faktu nie można wyciągać wniosku, że pozwana umyślnie podawał nieprawdziwe dane.

Przechodząc do właściwych rozważań prawnych trzeba wskazać na warunki jakie muszą być spełnione przy wypowiedzeniu umowy o pracę.

Zgodnie z art.30 § 3 kp -oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie.

Do złożenia tego oświadczenia woli ma zastosowanie poprzez art.300 kp – art.61 kc

W myśl art. 61 § 1 kc, oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Odwołanie takiego oświadczenia jest skuteczne, jeżeli doszło jednocześnie z tym oświadczeniem lub wcześniej.

Zostało ono złożone powódce w dniu 3 stycznia 2020 r., powódka mogła się z nim zapoznać i zapoznała się, podobnie jak z zawartym w nim pouczeniu o sposobie odwołania.

W wyroku z dnia 4 marca 2004 r. w sprawie I PK 429/03, Sąd Najwyższy wskazał, że pracownik, który bez usprawiedliwionych przyczyn odmówił przyjęcia pisma wypowiadającego mu umowę o pracę, zgodnie z wymogami Kodeksu pracy, nie może domagać się przywrócenia terminu do wniesienia odwołania do Sądu Pracy ani powołać się na to, że pracodawca nie poinformował go o możliwości, terminie i trybie odwołania. Z zachowań pracowników, niezgodnych z przyjętymi ogólnie zasadami komunikowania się pracodawcy z pracownikami, nie można wyprowadzać korzystnych dla pracowników skutków prawnych.

W szerokim uzasadnieniu Sąd ten wskazał, że już w wyroku z 16.4.1995 r. (IPR 2/95, OSNP Nr 18/1995, poz. 229) SN dokonując wykładni art. 61 kc w zw. z art. 300 kp stwierdził, że oświadczenie woli zakładu pracy o rozwiązaniu umowy o pracę (bez wypowiedzenia) jest złożone pracownikowi z chwilą, gdy doszło do niego w taki sposób, że mógł zapoznać się z jego treścią, chociaż tego nie uczynił. Niewątpliwie taka sytuacja miała miejsce w rozpoznawanej sprawie. Podobnie w wyroku z 11.12.1996 r. (I PK 36/96, OSNP Nr 14/1997, poz. 251) SN stwierdził, że złożenie oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę ma miejsce także wtedy, gdy pracownik mając realną możliwość zapoznania się z jego treścią, z własnej woli tego nie zrobił. Zarzut kasacji, że powód nie miał możliwości zapoznania się z oświadczeniem woli pracodawcy, oparty na jego zeznaniach złożonych w odrębnym postępowaniu przed prokuratorem nie może podważyć ustaleń dokonanych w postępowaniu przed Sądem Pracy w procesie o przywrócenie do pracy.

Wedle treści art. 30 § 4 kp w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. W doktrynie i judykaturze zgodnie wskazuje się, że wymóg ten spełniony jest jedynie wówczas gdy wskazana przyczyna jest konkretna, prawdziwa, i rzeczywista. W oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy lub o jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia powinno też być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania się do sądu pracy (art. 30 § 5).

Wszystkie te dane były w oświadczeniu z dnia 3.01.2020 r.

Zgodnie z art. 264 § 1 kp, odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę.

Dalej według art. 265 § 1 kp, jeżeli pracownik nie dokonał - bez swojej winy - w terminie czynności, o których mowa w art. 97 § 21 i w art. 264, sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu. W myśl § 2 tego

przepisu , wniosek o przywrócenie terminu wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu. We wniosku należy uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu.

Powódka wniosła odwołanie po terminie i powództwo o odszkodowanie podlegało już choćby z tego względu oddaleniu .

W świetle powyższych rozważań należało uznać także , że wypowiedzenie umowy o pracę w stosunku do powódki było zasadne, zgodne z prawem (na piśmie , kiedy powódka była w pracy) , dlatego Sąd na podstawie art. 45 § 1 i 2 kp / a contrario/ orzekł jak w punkcie I sentencji wyroku.

Mając na uwadze , że umowa uległa rozwiązaniu z końcem lutego 2020 r. , oddaleniu podlegało także roszczenie o wynagrodzenie chorobowe i wynagrodzenie za miesiąc kwiecień na podstawie art. 80kp (a contrario) .

Nie ulega wątpliwości , że powódka pracował w godzinach wskazanych przez siebie , nie kwestionowali tego świadkowie B. i B. , potwierdzili to także pozostali świadkowie .

Zgodnie z art. 129 § 1 kp czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nie przekraczającym 4 miesięcy, z zastrzeżeniem § 2 oraz art. 135-138, 143 i 144. Nie można zatem kwestionować tego, że świadcząc pracę ponad 8 godzin dziennie, powód przekraczał dobową lub tygodniową normę czasu pracy. Ten ponadnormatywny czas pracy uznać zatem trzeba za godziny nadliczbowe. Wskazuje na to wprost przepis art. 151 § 1 zd. 1 kp, według którego 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.

Przepis art. 151 § 1 kp stanowi zarazem, że za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości 100 % wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, bądź też dodatek w wysokości 50 % – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1. Dodatek w wysokości 100 % przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w § 1 (art. 151¹ § 2 kp). Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatku, o którym mowa w § 1, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60 % wynagrodzenia (art. 151¹ § 3 kp).

Powódka otrzymała od pozwanej z tego tytułu wynagrodzenie netto w kwocie 13.018 zł .

Zgodnie z wyliczeniem powódki , którego co do zasady pozwana nie kwestionowała,, powódka winna 17.096,71 zł brutto .

Różnica jak winna być zasądzona na rzecz powódki to kwota brutto . Sąd dopuścił dowód z opinii biegłego by unaocznić stronom , że od wypłaconych już kwot netto , pozwana musi uiścić kwoty na podatek u ubezpieczenie społeczne.

Sąd zasądził na podstawie wymienionych wyżej przepisów wynagrodzenie za prace w godzinach nadliczbowych w punkcie II wyroku w kwocie 4.078,71 zł

Zdaniem Sądu nie ulega najmniejszej wątpliwości, że kwota, jaka winna być zasądzona jest to kwota brutto. Ustawodawstwo polskie nie operuje pojęciem wynagrodzenie w kwocie netto. Na wynagrodzenie pracownika składa się również podatek dochodowy, który trafia do urzędu skarbowego i składki na ubezpieczenie społeczne, które

odprowadzane są do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Właścicielem całej kwoty wynagrodzenia jest pracownik, pracodawca jest jedynie płatnikiem tychże składek jak i zaliczek na podatek dochodowy od wynagrodzenia pracownika, nie jest jednak pracodawca w żadnym zakresie właścicielem tychże kwot, obowiązkiem jego jedynie ustawowym jest naliczenie zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych odprowadzenie ich na konto urzędu skarbowego oraz wyliczenie należnych składek na ubezpieczenie społeczne i odprowadzenie ich na konto Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

Polski porządek prawny nie przewiduje „wynagrodzenia netto „. Wynagrodzenie jest określane zawsze kwotą brutto, by wykazać, że od kwoty wynagrodzenia muszą być odprowadzone składki na ubezpieczenie społeczne, zdrowotne i podatek na rzecz właściwego Urzędu Skarbowego. Płatnikiem tych składek jest pracodawca co wynika wprost z odpowiednich przepisów, jak choćby z art. 3 ust.1 pkt. 4 i ust. 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych /Dz.U. z 2009 r. Nr 205, poz. 1585 z późniejszymi zmianami /.

Niemniej jednak pracownik jest właścicielem całej kwoty wynagrodzenia również tej, która płatnik np. składek na ubezpieczenie społeczne – czyli pracodawca – odprowadza na rzecz konkretnego adresata.

Wprost o tym przesądził Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 7 sierpnia 2001 r., w sprawie III ZP 13/11 (OSNP 2002/2/35), gdzie wskazał, że Sąd pracy zasadzając wynagrodzenie za pracę, nie odlicza od tego wynagrodzenia zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz składek na ubezpieczenie społeczne.

/identycznie w wyroku z dnia 23 czerwca 2009 r. w sprawie IIIPK 19/09 (OSNP 2011/3-4/35 /.

Stanowisko judykatury w tym temacie jest jednorodne i spójne. Znalazło podsumowanie w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2014 r. w sprawie I PK 250/13, gdzie Sąd ten wskazał, że wynagrodzenie za pracę, jako pojęcie prawa pracy, oznacza całość należnej na podstawie przepisów płacowych i umowy o pracę zapłaty za pracę, obejmując także część, którą pracodawca odlicza jako składki na ubezpieczenia społeczne i zaliczki na podatek dochodowy. W rezultacie, pracodawca jest wobec pracownika dłużnikiem zobowiązanym do zapłaty przysługującego wynagrodzenia w pełnej wysokości, a kwoty, które przekazuje jako płatnik podatku dochodowego i zaliczki na składki ubezpieczeniowe, są częścią wynagrodzenia pracownika. To, że nie są one fizycznie wypłacane pracownikowi, lecz przekazywane odpowiednim organom jako zaliczki i składki jest w tym wypadku wymaganym przez prawo sposobem realizacji obowiązku zapłaty pracownikowi części wynagrodzenia. Wobec tego, całe wynagrodzenie za pracę jest przedmiotem wierzytelności pracownika wobec pracodawcy z tytułu zapłaty za pracę (art. 22 § 1 k.p.). Tak rozumiana zapłata jest przedmiotem ustalania wynagrodzenia za pracę według zasad wskazanych w art. 78 k.p. i przysługuje pracownikowi zgodnie z art. 80 k.p. Takie też wynagrodzenie powinno być, zgodnie z art. 29 § 1 pkt 3 i § 2 k.p., określone na piśmie w umowie o pracę./LEX nr 1537262/

W pozostałej części co do wynagrodzenia za godziny nadliczbowe Sąd oddalił powództwo w punkcie III wyroku z uwagi na fakt, że wynagrodzenie zostało już wypłacone ryczałtem określonym w %.

O odsetkach orzeczono zgodnie z art. 300 kp i 359 kc w zw. z art. 481 kc. Powódka zażądała odsetek od dnia doręczenia pozwu pozwanej.

Według art. 477² § 1 k.p.c. zasadzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, Sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika. Na podstawie tego przepisu Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w całości w punkcie V wyroku albowiem dochodzona pozwem kwota nie przekraczała jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki.

O kosztach sądowych orzeczono w punkcie VI i VII wyroku, po myśli art. 97 w zw. z art. 113 i z art. 28 pkt 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 r. Nr 7 poz. 44 ze zm.) w zw. z art. 98 kpc. Według art. 97 w toku postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy o roszczenia pracownika wydatki obciążające pracownika ponosi tymczasowo Skarb Państwa. Sąd pracy w orzeczeniu kończącym

postępowanie w instancji rozstrzyga o tych wydatkach, stosując odpowiednio przepisy art. 113, z tym że obciążenie pracownika tymi wydatkami może nastąpić w wypadkach szczególnie uzasadnionych. Zgodnie z art. 113 tej ustawy kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić, Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Mając na uwadze powyższe Sąd nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Toruniu kwotę 287,92 zł tytułem opłaty, od uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy ustawy, tytułem wynagrodzenia biegłego i tytułem kosztów stawienia świadków. Pozwana mając na uwadze zasadzone należności, przegrała spór w części 13,2 %- (cofnięcie pozwu w części ekwiwalentu za urlop traktowane jest tylko w kosztach między stronami jako przegrany spór -całe koszty sądowe to 2.181,28).

W pozostałej części co do kosztów Sądowych, z uwagi na fakt, że nie było podstaw by obciążyć nimi pozwaną czy powódkę, Sąd przejął je na rachunek Skarbu Państwa.

O kosztach procesu między stronami orzeczono w punkcie IV na podstawie art.98 k.p.c. przyjmując zasadę odpowiedzialności za wynik procesu. Strona przegrywająca sprawę obowiązana jest na żądanie przeciwnika zwrócić koszty procesu. Powódka przegrała proces w całości co do odszkodowania, gdzie koszty zastępstwa procesowego są obliczane osobno – 180 zł. W pozostałej części mając na uwadze, że wartość przedmiotu sporu wynosiła 23.248,25 zł (bez odszkodowania) pozwana przegrała spór w 29,2 % (kwota zasądzanego wynagrodzenia i kwota uiszczonego w trakcie postępowania ekwiwalentu za urlop). Powódka przegrała więc spór w 70,8 %, co po zarachowaniu daje wgraną pozwanej w 41,6 %. Koszty zastępstwa od kwoty 23.248,25 zł to 2.700 zł. 41,6 % z tej kwoty to 1123,20 zł plus 180 zł za wygrany spór co do odszkodowania.

W związku z powyższym Sąd, obciążył powoda kosztami zastępstwa procesowego poniesionymi przez stronę pozwaną w wysokości 1.303,20 zł, zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 1 i 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2018, poz. 265 t.j. z dnia 2018.01.30) w zw. z § 2 pkt 5 tegoż rozporządzenia.

Sąd Rejonowy nie znalazł zarazem żadnych przesłanek do zastosowania wobec powoda przepisu art. 102 kpc. W myśl przytoczonego wyżej przepisu w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. W piśmiennictwie wskazuje się przykłady szczególnych sytuacji uzasadniających skorzystanie z możliwości przewidzianej przez ten przepis powołując się między innymi na znaczną zawłość sprawy, wyjątkową sytuacją osobistą lub majątkową strony, niemożność doprowadzenia do określonej sytuacji prawnej inaczej jak poprzez uzyskanie wyroku. Podkreśla się zarazem, że skorzystanie z przewidzianej w tym przepisie możliwości pozostawione zostało do uznania Sądu, który -mając na względzie całokształt okoliczności związanych z daną sprawą - powinien dokonać oceny czy w danej sytuacji zasada słuszności przemawia za nie obciążaniem strony przegrywającej obowiązkiem zwrotu kosztów postępowania (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 29 sierpnia 1975 r., III PZ 10/75, LEX nr 7745; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 13 października 1976 r., IV PZ 61/76, LEX nr 7856; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 lutego 1981 r., IV PZ 11/81, LEX nr 8307; postanowienie Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 29 września 1998 r., III Apz 29/98, OSA 2000/4/17).

Zastosowanie przez sąd art. 102 kpc powinno być oceniane w całokształcie okoliczności, które by uzasadniały odstępstwo od podstawowych zasad decydujących o rozstrzygnięciu w przedmiocie kosztów procesu. Do kręgu tych okoliczności należą zarówno fakty związane z samym przebiegiem procesu, jak i fakty leżące na zewnątrz procesu zwłaszcza dotyczące stanu majątkowego (sytuacji życiowej). Okoliczności te powinny być oceniane przede wszystkim z uwzględnieniem zasad współżycia społecznego (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14 stycznia 1974 r., II CZ 223/73, nie publ.). O tym, czy w konkretnej sprawie zachodzi „szczególnie uzasadniony wypadek” w rozumieniu art. 102 kpc decyduje także sposób prowadzenia procesu przez stronę przegrywającą sprawę. Jeżeli prowadzi ona proces w sposób niełojalny, np. przez usiłowanie wprowadzenia sądu w błąd, albo celowo dąży do przewleczenia procesu lub zwiększenia jego kosztów, to taka strona nie zasługuje na potraktowanie jej w uprzywilejowany sposób i na zwolnienie

od zwrotu kosztów procesu przeciwnikowi (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 20 grudnia 1973 r., II CZ 210/73, LEX nr 7366).

W ocenie Sądu Rejonowego, sposób prowadzenia sporu przez powódkę, jej postawa, przemawiał przeciwko temu, by zwolnić ją z obowiązku zwrotu poniesionych przez pozwaną kosztów procesu. Wypada zauważyć, że strona powodowa wszczynając spór sądowy podejmuje pewne ryzyko (także finansowe) związane z przegraniem procesu, którego nie powinna przerzucać na przeciwnika procesowego, zwłaszcza wtedy, gdy nie dał on wystarczających podstaw do wytoczenia określonego powództwa (za taką podstawę nie można przecież uznać samej odmowy spełnienia świadczenia, które pozwany uważa za nienależne). Osoba zamierzająca złożyć pozew - licząc się z ewentualnymi konsekwencjami wszczęcia i przegrania procesu - winna zatem rozważyć wszystkie aspekty danej sprawy i dopiero wówczas powinna podjąć decyzję co do składania pozwu. A nawet wówczas nie zwalania ją to z powinności analizowania wszelkich argumentów przedstawianych przez jej przeciwnika procesowego, w szczególności tych w świetle których powództwo może okazać się bezzasadne. Strona, która dokonuje pochopnej i pobieżnej oceny, a także w sposób jednostronny oraz tendencyjny podchodzi do przedmiotu sporu i nie uwzględnia (a nawet nie stara się dostrzec) racji przedstawionych przez stronę przeciwną, nie powinna korzystać w pełni z dobrodziejstwa przewidzianego przez omawianym przepis.

Tak właśnie należy oceniać zdaniem Sądu Rejonowego postawę powódki. Powód miała świadomość, że dochodzone przez niego roszczenie jest niezasadne w przeważającej mierze.

Wymiar sprawiedliwości służyć ma ochronie porządku prawnego i pomagać w dochodzeniu i egzekwowaniu należnych świadczeń, nie zaś w próbach wyłudzenia nie przysługujących danej osobie świadczeń. Osoba, która stara się nadużyć służącego jej prawa do sądu, winna ponieść wszelkie związane z tym negatywne konsekwencje, łącznie ze skutkami finansowymi. Obciążenie takiej osoby kosztami procesu strony przeciwnej wydaje się w takiej sytuacji sprawiedliwie. Ma przy tym wymiar prewencyjny. Dzięki takiemu postępowaniu może bowiem dojść do zniechęcenia danej osoby w podejmowaniu w przyszłości podobnych działań, jak też do powstrzymania innych osób w zbyt pochopnym, a nawet nacechowanym złą wiarą kierowaniu sprawy do sądu i niesłusznym pozywaniu innej osoby.

Nie można zarazem zapominać - zdaniem Sądu I instancji, że jak zaznaczono w doktrynie „...przepis art. 102 KPC stanowi wyjątek od zasady odpowiedzialności za wynik sprawy (w zakresie kosztów procesu) i może być stosowany wyłącznie w szczególnie uzasadnionych przypadkach. Przerzucanie ciężaru ponoszenia części kosztów sądowych (wynagrodzenie pełnomocnika) na stronę wygrywającą proces w omawianej sytuacji byłoby właśnie sprzeczne z zasadami słuszności, a co gorsza, godziłoby w konstytucyjną zasadę demokratycznego państwa prawnego urzeczywistniającego zasady sprawiedliwości społecznej (art. 2 Konstytucji RP)” (zob. A. Zieliński, głos do uchwały SN z dnia 23 listopada 2000 r., III CZP 40/00, M. Prawn. 2001/16/842). Właśnie jako naruszające zasadę słuszności winno się uznać - przy uwzględnieniu przedstawionych wyżej okoliczności - zwolnienie powoda od obowiązku zwrotu kosztów procesu, i obciążenie tymi kosztami strony wygrywającej, która swoją postawą i zachowaniem nie dała jej żadnego zasadnego pretekstu do zainicjowania przedmiotowego sporu.

Jeszcze raz Sąd Rejonowy podkreśla, że korzystanie z przepisu art. 102 kpc powinno mieć charakter wyjątkowy. Powoływanie się na ów przepis prowadzi przecież do sytuacji, w której to stronę wygrywającą spór obciąża się - ze względu na pozbawienie jej możliwości zwrotu kosztów procesu od strony przeciwnej - ekonomicznymi skutkami przegrania sporu (do których należy m.in. ponoszenie kosztów procesu). Tymczasem naturalną konsekwencją wygrania sporu winno być uzyskanie od strony nie mającej w nim racji zwrotu kosztów postępowania (powstałych lub narosłych na skutek nieprawidłowej postawy tej strony). Dlatego też stosowanie reguły wyrażonej w art. 102 kpc poprzez zwalnianie w całości z obowiązku zwrotu kosztów procesu winno mieć wyjątkowy charakter i następować wyłącznie w sytuacjach, w których obciążenie strony przegrywającej spór takim kosztami kolidowałoby z powoływaną wcześniej zasadą słuszności.

Mając to na względzie Sąd Rejonowy orzekł jak w pkt. IV sentencji wyroku.

Sędzia Janusz Kotas