

Sygn. akt VII P 584/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 stycznia 2019 r.

Sąd Rejonowy w Bydgoszczy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Marcin Winczewski
Protokolant:	sekr. sądowy Artur Kluskiewicz

po rozpoznaniu w dniu 3 stycznia 2019 r. w Bydgoszczy

sprawy z powództwa P. W.

przeciwko Spółdzielni Pracy (...) w B.

o wynagrodzenie

1. zasądza od pozwanej Spółdzielni na rzecz powoda następujące kwoty:

a) 3.100,71 (trzy tysiące sto 71/100) złotych netto tytułem wynagrodzenia za pracę za czerwiec 2018 r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lipca 2018 r. do dnia zapłaty,

b) 3.100,71 (trzy tysiące sto 71/100) złotych netto tytułem wynagrodzenia za pracę za lipiec 2018 r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 sierpnia 2018 r. do dnia zapłaty,

c) 3.100,71 (trzy tysiące sto 71/100) złotych netto tytułem wynagrodzenia za pracę za sierpień 2018 r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 września 2018 r. do dnia zapłaty;

2. kosztami sądowymi w sprawie obciąża Skarb Państwa.

SSR Marcin Winczewski

Sygn. akt VII P 584/18

UZASADNIENIE

P. W. wniósł pozew przeciwko Spółdzielni Pracy (...) w B., domagając się zasądzenia łącznie kwoty 9.302,03 zł netto, tj. po 3.100,71 zł netto tytułem wynagrodzenia za pracę za czerwiec, lipiec i sierpień 2018 r. wraz z ustawowymi odsetkami. W uzasadnieniu wskazał, iż był zatrudniony w pozwanej Spółdzielni, a umowę rozwiązano z nim w drodze wypowiedzenia, z przyczyn niedotyczących pracownika, w dniu 31 sierpnia 2018 r. Pracodawca nie wypłacił wynagrodzenia za pracę za trzy ostatnie miesiące.

Nakazem zapłaty w postępowaniu upominawczym z dnia 5 listopada 2018 r. zasądzono zgodnie z żądaniem pozwu, orzekając o kosztach procesu (k. 10).

Sprzeciwem od nakazu zapłaty (k. 14) pozwana Spółdzielnia zaskarżyła powyższy nakaz w całości, domagając się rozłożenia zasądzonej kwoty na 20 miesięcznych rat, od dnia 1 stycznia 2019 r. oraz zasądzenia kosztów postępowania i nieobciążania kosztami z uwagi na bardzo złą sytuację finansową. W uzasadnieniu przyznano, że P. W. nie wypłacono wynagrodzenia za czerwiec, lipiec i sierpień 2018 r., w dochodzonej wysokości. Z uwagi jednak na trudną sytuację finansową, pozwana nie jest w stanie spłacić zasądzonej kwoty w terminie krótszym, niż w 20 miesięcznych ratach. Wobec Spółdzielni toczy się już postępowanie egzekucyjne, wobec czego wnosi o rozłożenie świadczenia na raty.

W toku rozprawy w dniu z dnia 3 stycznia 2019 r. P. W. podtrzymał powództwo, domagając się ostatecznie zasądzenia wskazanych kwot netto wraz z ustawowymi odsetkami od 11 dnia miesiąca następującego po miesiącu, za który przysługiwało mu wynagrodzenie.

Sąd ustalił, co następuje:

P. W. był zatrudniony w Spółdzielni Pracy (...) w B. na podstawie umowy o pracę, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku kierownika produkcji, w okresie od 17 lipca 2017 r. do 31 sierpnia 2018 r., za wynagrodzeniem za pracę w wysokości 4.355,00 zł brutto miesięcznie. Oświadczeniem z dnia 29 maja 2018 r. z powodem rozwiązano umowę o pracę za 3-miesięcznym okresem wypowiedzenia, który upłynął z dniem 31 sierpnia 2018 r., z przyczyn ekonomicznych, nie dotyczących pracownika, z uwagi na utratę płynności finansowej. Pracodawca nie wypłacił mu wynagrodzenia za pracę w kwocie po 3.100,71 zł netto za czerwiec, lipiec i sierpień 2018 r., jednak nikt nie wytłumaczył mu przyczyn opóźnienia i nie wyjaśnił, kiedy zostanie ono wypłacone. Wynagrodzenie za pracę powoda było jego jedynym dochodem, z którego się utrzymywał w spornym okresie czasu.

(okoliczności bezsporne, ponadto dowód: umowa o pracę z dnia 17 lipca 2017 r. – k. 6; oświadczenie z dnia 29 maja 2018 r. – k. 7; świadectwo pracy powoda – k. 8; przesłuchanie powoda – nagranie rozprawy z dnia 3 stycznia 2019 r. od 00:03:06, k. 26)

Sąd zważył, co następuje:

Powyższy stan faktyczny ustalono na podstawie dokumentów znajdujących się w aktach sprawy, których prawdziwości i wiarygodności nie kwestionowała żadna ze stron, a także na podstawie przesłuchania stron, ograniczonego na zasadzie art. 302 k.p.c. do przesłuchania powoda. Istotne, iż w niniejszej sprawie stan faktyczny sprawy pozostawał bezsporny, a pozwana Spółdzielnia przyznała, że powodowi nie wypłacono wynagrodzenia za prace za czerwiec, lipiec i sierpień 2018 r., w kwocie po 3.100,71 zł netto.

Przechodząc do merytorycznych aspektów sprawy trzeba wskazać, że przepis art. 94 pkt 5 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 jedyne źródła utrzymania pracownika i jego rodziny. Minimalna częstotliwość i najpóźniejszy dopuszczalny termin wypłaty określone zostały w art. 85 k.p., natomiast konkretny termin, miejsce, czas i częstotliwość wypłaty, zgodnie z art. 104¹ pkt 5 k.p., powinny zostać ustalone w regulaminie pracy. 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 (bezpośrednio do rąk pracownika lub za jego uprzednią zgodą albo gdy tak stanowi układ zbiorowy pracy – inna forma, np. przelew na konto bankowe) oraz zasad dopuszczalnych potrąceń (por. art. 87-91). Stosownie do § 8 pkt 1 i 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (j.t.: Dz. U. z 2017 r., poz. 894 ze zm.), pracodawca zakłada i prowadzi odrębnie dla każdego pracownika: kartę ewidencji czasu pracy w zakresie obejmującym: pracę w poszczególnych dobach, w tym pracę w niedziele i święta, w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych oraz w dni wolne od pracy wynikające z rozkładu czasu pracy w

przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, a także dyżury, urlopy, zwolnienia od pracy oraz inne usprawiedliwione i nieusprawiedliwione nieobecności w pracy; w stosunku do pracowników młodocianych pracodawca uwzględniła w ewidencji także czas ich pracy przy pracach wzbronionych młodocianym, których wykonywanie jest dozwolone w celu odbycia przez nich przygotowania zawodowego, a także imienną kartę (listę) wypłacanego wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą. Oczywistym pozostaje więc w świetle powyższych uregulowań, iż to na pracodawcy ciąży obowiązek należytego wypłacenia wynagrodzenia swojemu pracownikowi, a w razie procesu, to na nim spoczywa także obowiązek wykazania takiej wypłaty (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.; por. wyrok SN z dnia 14 maja 1999 r., I PKN 62/99, OSNP 2000/15/579). W wyroku z dnia 4 października 2000 r. (I PKN 71/00, OSNAPiUS 2002/10/231), Sąd Najwyższy stwierdził, że z obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy wynikają konsekwencje w zakresie ciężaru dowodu (art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p.) polegające na tym, że to na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia rzeczywistego czasu pracy pracownika z uwzględnieniem pracy w godzinach nadliczbowych. Także w uzasadnieniu wyroku z dnia 5 maja 1999 r. (I PKN 665/98, OSNAPiUS 2000/14/535) Sąd Najwyższy wskazał, że brak dokumentacji wynikający z zaniechania jej prowadzenia przez pracodawcę powoduje zmianę wynikającego z art. 6 k.c. rozkładu ciężaru dowodu i przerzucenie go na osobę zaprzeczającą udokumentowanym faktom, z których strona procesowa wywodzi skutki prawne (por. też wyrok SA w Białymstoku z dnia 10 kwietnia 2003 r., III APa 40/02, OSA 2003/12/43). Warto dodać, że przytoczone tezy orzeczeń są wyrazem ogólniejszego stanowiska orzecznictwa sądowego, ukształtowanego na tle art. 6 k.c., zgodnie z którym, w przypadkach, gdy jedna ze stron swoim postępowaniem uniemożliwia lub poważnie utrudnia wykazanie okoliczności przeciwnikowi, na którym spoczywał ciężar ich udowodnienia, wówczas na tę stronę przechodzi ciężar dowodu co do tego, że okoliczności takie nie zachodziły (por. wyrok SN z dnia 3 marca 1971 r., II PR 453/70, Lex Polonica nr 1378555). Podsumowując powyższe wywody Sąd wskazuje, że ciężar dowodu co do prawidłowego dokonania wypłaty wynagrodzenia spoczywa na pracodawcy (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Z tego obowiązku pozwana Spółdzielnia nie wywiązała się choćby w najmniejszym stopniu, przy czym co istotne, nie kwestionowała ona w ogóle faktu niewypłacenia powodowi wynagrodzenia za pracę za czerwiec, lipiec i sierpień 2018 r. przyznając tę okoliczność, jak i wysokość tegoż wynagrodzenia wskazanego przez powoda w kwocie netto. Skoro przy tym powód wyraźnie domagał się zapłaty kwot po 3.100,71 zł netto miesięcznie, to tym samym nie było podstaw, aby zasądzić mu wynagrodzenie w wysokości brutto, choć co do zasady Sąd pracy zasądza wszystkie świadczenia będące pochodną wynagrodzenia za pracę w kwotach brutto, czyli mając na uwadze, że podstawa przyjęta do tych wyliczeń (wynagrodzenie za wykonaną pracę) uwzględnia konieczność odprowadzenia składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych (zob. wyrok SN z dnia 9 stycznia 2009 r., II PK 117/08, Lex nr 738349 i uchwałę SN z dnia 7 sierpnia 2001 r., III ZP 13/01, OSNP 2002/2/35). Trzeba bowiem wskazać, że stosownie do art. 321 § 1 k.p.c., Sąd nie może wyrokować co do przedmiotu, który nie był objęty żądaniem, ani zasądzać ponad żądanie. Przepis ten wyraża kardynalną zasadę wyrokowania dotyczącą przedmiotu orzekania, według której sąd związany jest żądaniem zgłoszonym przez powoda w powództwie. Żądanie powództwa określa nie tylko jego przedmiot, lecz również jego podstawa faktyczna. Sąd orzeka o przedmiocie sporu tak, jak go ostatecznie określił powód i nie może, wbrew żądaniu pozwu, zasądzić czegoś jakościowo innego albo w większym rozmiarze lub uwzględnić powództwa na innej podstawie faktycznej niż wskazana przez powoda. Przewidziane w art. 321 k.p.c. związanie sądu żądaniem ma w procesie charakter bezwzględny i oznacza przywrócenie należytej rangi zasadzie dyspozycyjności (tak SA w Łodzi w wyroku z dnia 9 czerwca 2014 r., I ACa 1467/15, lex nr 2106885). Z tych przyczyn zasądzono na rzecz powoda dochodzone przez niego kwoty po 3.100,71 zł netto za czerwiec, lipiec i sierpień 2018 r., albowiem do daty wyrokowania P. W. nie otrzymał jakiegokolwiek części należnego mu wynagrodzenia za pracę za ten okres.

O odsetkach orzeczono w myśl art. 481 § 1 i 2 k.c., zgodnie z którym, jeżeli dłużnik (którym w niniejszej sprawie jest pracodawca) opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel (którym w niniejszej sprawie jest powód, jako pracownik) może żądać odsetek za opóźnienie, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Cytowany przepis ma zastosowanie do stosunku pracy w myśl odesłania zawartego w art. 300 k.p., który w sprawach nie unormowanych przepisami prawa pracy odsyła do odpowiedniego stosowania przepisów Kodeksu cywilnego.

Z uwagi na powyższe, orzeczono jak w punkcie 1 sentencji.

Stosownie do art. 320 k.p.c., w szczególnie uzasadnionych wypadkach sąd może w wyroku rozłożyć na raty zasądzone świadczenie, a w sprawach o wydanie nieruchomości lub o opróżnienie pomieszczenia – wyznaczyć odpowiedni termin do spełnienia tego świadczenia. W ocenie Sądu Rejonowego, stanu faktycznego niniejszej sprawy nie sposób uznać za wypadek szczególnie uzasadniony w rozumieniu tego przepisu. Należy bowiem zauważyć, iż wynagrodzenie za pracę powoda za czerwiec, lipiec i sierpień 2018 r. pozwany pracodawca miał obowiązek wypłacić do 10 dnia następnego miesiąca, a więc długo ponad pół roku temu. Był to jedyny dochód powoda, który pozwalał mu na utrzymanie. Pomimo tak znacznego upływu czasu, do dnia dzisiejszego pozwana Spółdzielnia nawet w najmniejszym stopniu nie wywiązała się ze swego podstawowego obowiązku z łączącego strony stosunku pracy, powodowi nic do chwili obecnej nie wypłacono, a nawet nie próbowano czegokolwiek wyjaśnić. Tak niewłaściwe zachowanie pracodawcy, w powiązaniu z brakiem jakiegokolwiek zainteresowania Spółdzielni koniecznością wypłaty wynagrodzenia, przemawia w ocenie Sądu jednoznacznie za brakiem podstaw do rozkładania zasądzonej, stosunkowo niewielkiej przecież kwoty na raty, co dodatkowo jeszcze opóźniłoby wypłatę należnego powodowi świadczenia. Pozwana nie wskazała przy tym nawet z jakich to tytułów miałyby uzyskać fundusze na wypłatę wynagrodzenia, a z urzędu wiadomym jest Sądowi, iż nie wypłaca ona wynagrodzenia wielu pracownikom. Z tych względów Sąd wniosku pozwanej o rozłożenie świadczenia na raty nie uwzględnił. Słusznie bowiem zauważył Sąd Apelacyjny w Białymstoku w wyroku z dnia 10 października 2018 r. (I AGa 132/18, Legalis nr 1846298) „Dotychczasowa postawa pozwanego nie może pozostać obojętna dla rozstrzygnięcia jego wniosku o rozłożenie zasądzonego świadczenia na raty. Deklarując natomiast chęć spłaty swego zadłużenia w ratach pozwany dotychczas nie dokonał żadnej wpłaty, choćby w ciągu kilkunastu miesięcy trwania procesu. Taka postawa nie pozwala pozytywnie ocenić szansy na systematyczne regulowanie kolejnych rat i nie wpływa pozytywnie na ocenę dopuszczalności zastosowania w sprawie art. 320 k.p.c.” Sąd podziela przy tym stanowisko wyrażane w doktrynie, iż nie należy ustosunkowywać się do takiego żądania negatywnie w sentencji wyroku, z uwagi na to, że przedmiotem postępowania jest żądanie pozwu. Na takie zachowanie sądu ustawodawca przewiduje apelację, a uzupełnienie dopuszcza tylko w razie przeoczenia i niezamieszczenia pozytywnego rozstrzygnięcia (tak K. Piasecki, w: A. Marciniak, K. Piasecki (red.), Kodeks, t. I, 2014, s. 1133, A. Jakubecki, w: H. Dolecki, T. Wiśniewski (red.), Kodeks, t. I, 2011, s. 1017; A. Góra-Błaszczkowska, Orzeczenia w procesie cywilnym, s. 42 oraz P. Telenga, w: A. Jakubecki (red.), Kodeks, 2012, s. 399; A. Ratajczak, Prawo sędziowskie przewidziane w art. 320 k.p.c. jako podstawa orzekania w postępowaniu cywilnym, w: A. Doczekalska (red.), Z zagadnień współczesnego prawa, s. 389).

O nieuiszczonych kosztach sądowych orzeczono w punkcie 2 wyroku na podstawie art. 97 i 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (j.t.: Dz. U. z 2018 r., poz. 300 ze zm.) w zw. z art. 102 k.p.c., który stanowi, iż w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Kwestia zastosowania art. 102 k.p.c. pozostawiona jest orzekającemu sądowi z odwołaniem się do jego kompetencji, bezstronności, doświadczenia i poczucia sprawiedliwości. Ocena w tym zakresie ma charakter dyskrecjonalny, oparty na swobodnym uznaniu, kształtowanym własnym przekonaniem oraz oceną okoliczności i może być podważona w zasadzie jedynie wtedy, gdy jest rażąco niesprawiedliwa (tak SN w postanowieniach z dnia 10 października 2012 r., I CZ 66/12 Lex nr 1232749 i z dnia 12 października 2012 r., IV CZ 69/12, Lex nr 1232622 oraz wcześniejszych judykatach). Ustawodawca nie zdefiniował pojęcia „wypadków szczególnie uzasadnionych”, pozostawiając ich kwalifikację, przy uwzględnieniu całokształtu okoliczności danej sprawy, sądowi (zob. postanowienie SN z dnia 20 grudnia 1973 r., II CZ 210/73, Lex nr 7366). Do okoliczności branych pod uwagę przez Sąd przy ocenie przesłanek zastosowania dyspozycji omawianego przepisu zaliczyć można nie tylko te związane ze stanem majątkowym i sytuacją życiową strony, ale również dotyczące przebiegu postępowania. W powyższych okolicznościach sprawy, sytuację związaną z bardzo złą kondycją finansową pozwanej Spółdzielni należało uznać za szczególnie uzasadnioną w rozumieniu powołanej normy, co być może umożliwi pracodawcy szybszą wypłatę m.in. zaległych wynagrodzeń za pracę.

SSR Marcin Winczewski