

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 kwietnia 2014 r.

Sąd Rejonowy w Suwałkach IV. Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Alicja Wiśniewska
Protokolant:	sekr. sądowy Agnieszka Krysiuk

po rozpoznaniu w dniu 9 kwietnia 2014 r. w Suwałkach na rozprawie

sprawy z powództwa **K. J.**

przeciwko **G. P.**

o zapłatę wynagrodzenia za pracę

powództwo oddala

UZASADNIENIE

Powód K. J. w pozwie wniesionym przeciwko G. P., po ostatecznym sprecyzowaniu powództwa (k.152-152v,154) domagał się zapłaty kwoty 7.672,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami tytułem różnicy pomiędzy kwotą wynagrodzenia zasadniczego faktycznie mu wypłaconego począwszy od miesiąca listopada 2011r. a kwotą wynikającą z umów o pracę. Wskazywał również na niewykorzystanie w całości urlopu wypoczynkowego i z tego tytułu domagał się zapłaty.

Argumentował, że w czasie zatrudnienia u pozwanej jego wynagrodzenie zasadnicze wynosiło 1.800 zł brutto od listopada 2011r. do końca grudnia 2011r., a następnie od dnia 1 stycznia 2012r. – 1.900 zł brutto. Pozwana faktycznie nie wypłacała wynagrodzenia zasadniczego w wysokości określonej w umowach. Wypłacała wynagrodzenie w wysokości 4,50 zł za godzinę pracy plus premia 30% - do końca grudnia 2011r., natomiast od 1 stycznia 2012r. – 5.50 zł za godzinę plus 30% premii. Kwota dochodzona pozwem stanowi różnicę pomiędzy kwotą wypłaconą a wynikającą z umów o pracę. Powód podkreślił, iż w pozwie nie domaga się wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, a jedynie wynagrodzenia zasadniczego (oświadczenie pełnomocnika powoda k. 152-152v,154).

W odpowiedzi na pozew pozwana G. P. wniosła o oddalenie powództwa jako bezzasadnego.

Argumentowała, iż wysokość wynagrodzenia powoda została określona w umowach o pracę i wynosiła – 1.800 zł brutto do dnia 31 grudnia 2011r. oraz 1.900 zł brutto począwszy od 01 stycznia 2012r. Zarówno do powodowa, jak również innych pracowników pozwanej nie jest stosowany godzinowy i premiowy system wynagradzania. Wynagrodzenie zasadnicze zostało powodowi wypłacone w wysokości określonej umowami o pracę. Do końca 2012r. wynagrodzenie było płatne gotówką, odbiór którego powód kwitował podpisem na liście płac, natomiast od stycznia 2013r. wypłata odbywała się przelewem bankowym na rachunek bankowy powoda. Na potwierdzenie swojej argumentacji pozwana przedstawiła listy płac oraz potwierdzenia przelewów bankowych za okres objęty pozwem.

Sąd Pracy ustalił, co następuje:

K. J. pozostaje zatrudniony przez G. P. prowadzącą Przedsiębiorstwo Produkcyjno – Usługowo – Handlowe w S. od dnia 22 listopada 2011r. na stanowisku szczołkarz – pędzlarz. Wysokość wynagrodzenia za pracę została ustalona na kwotę 1.800 zł brutto od 22 listopada 2011r. do 31 grudnia 2011r. oraz 1.900 zł począwszy od dnia 1 stycznia 2012r. (dowód: umowy o pracę k.3,4,6 części B akt osobowych powoda).

Wynagrodzenie za pracę w wysokości określonej w umowach o pracę zostało K. J. wypłacone w pełnej wysokości. Wypłata wynagrodzenia do końca grudnia 2012r. odbywała się gotówką do rąk pracownika, odbiór którego kwitował podpisem na liście płac, natomiast od stycznia 2013r. wypłata odbywała się przelewem bankowym na rachunek bankowy K. J. (dowód: lity płac k.39-107, potwierdzenie przelewów bankowych k.108-137).

Sąd Pracy zważył, co następuje:

Stosowanie do treści art. 13 kodeksu pracy pracownik ma prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę. Warunki realizacji tego prawa określają przepisy prawa pracy oraz polityka państwa w dziedzinie płac, w szczególności poprzez ustalanie minimalnego wynagrodzenia za pracę. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przeniesić tego prawa na inną osobę (art. 84 kodeksu pracy).

Roszczenie powoda o zapłatę, jak twierdził części nie zapłaconego wynagrodzenia, podlegało oddaleniu jako bezzasadne.

Ustosunkowując się do żądania pozwu pozwana zaprzeczyła twierdzeniom powoda i przedstawiła dokumentację płacową odnośnie wypłaty powodowi wynagrodzenia za pracę, za cały okres jego zatrudnienia.

Z przedstawionych dokumentów wynika, iż powód otrzymywał wynagrodzenie w wysokości określonej umowami o pracę. W początkowym okresie zatrudnienia powoda wynagrodzenie było mu wypłacane gotówką, co powód kwitował podpisem i co potwierdził na rozprawie w dniu 09 kwietnia 2014. Począwszy od dnia 1 stycznia 2013r. wynagrodzenie było płatne na rachunek bankowy powoda i zostało ono wypłacone w stawce ustalonej w umowie o pracę. Argumentacja powoda, iż faktycznie otrzymywał on niższe wynagrodzenie niż kwitowane, natomiast od momentu wypłaty wynagrodzenia na rachunek bankowy, część wynagrodzenia zwracał pracodawcy nie została potwierdzona.

Oceniając zeznania świadków przesłuchanych w sprawie Sąd uznał, iż nie miały one wpływu na rozstrzygnięcie sprawy. Świadkowie powoływali się na rzekome „paski”, które otrzymywał powódki, jednakże nie byli w stanie wskazać jakie konkretne kwoty na nich widniały i jakie wynagrodzenie faktycznie powód otrzymał. Nie uczestniczyli oni ani w wypłacie wynagrodzenia ani też w procedurze zwrotu części wynagrodzenia, na który powołuje się powód. Tymczasem dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy nie jest istotne czy paski wynagrodzeń faktycznie istniały tylko to czy wynagrodzenie za pracę określone w umowie o pracę zostało powodowi wypłacone. Z dokumentacji płacowej przedstawionej w sprawie wynika, iż pozwany pracodawca wypłacił powodowi wynagrodzenie w pełnej wysokości.

Mając na uwadze fakt, iż pozostali zawnioskowani przez powoda świadkowie (m.in. lekarz psychiatra powoda oraz funkcjonariusze policji) nie byli świadkami ustaleń stron co wysokości wynagrodzenia, formy wypłaty oraz faktycznej wypłaty powodowi wynagrodzenia za pracę, Sąd wniosek o ich przesłuchanie oddalił jako nieistotny dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy.

Odnosząc się do kwestii niewykorzystania przez powoda przysługującego mu urlopu wypoczynkowego i ekwiwalentu z tego tytułu należy wskazać, iż zgodnie z art. 171§1 kodeksu pracy w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. Zważywszy na fakt, iż stosunek pracy między stronami nadal istnieje powodowi przysługuje prawo do wykorzystania urlopu wypoczynkowego w naturze zgodnie z zasadami określonymi w art. 161 i 168 kodeksu pracy. W przypadku odmowy udzielenia przez pracodawcę urlopu wypoczynkowego pracownik nabędzie prawo

wystąpienia z roszczeniem o nakazanie udzielenia urlopu wypoczynkowego a nie zapłaty ekwiwalentu pieniężnego, który przysługuje tylko w przypadku niewykorzystania urlopu z powodu rozwiązania stosunku pracy.

Mając wszystko powyższe na uwadze Sąd orzekł o oddaleniu powództwa.

SSR Alicja Wiśniewska