

sygn. akt IV P 212/13

dnia 9 września 2016r.

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Sąd Rejonowy w Goleniowie, Wydział IV Pracy

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Sądu Rejonowego Ireneusz Bolechowski

Ławnicy: Mariola Tyrcha, Ewa Woźniak

Protokolant: Kinga Król

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 9 września 2016r. sprawy

z powództwa M. R. i W. S.

przeciwko R. O.

o odszkodowanie, sprostowanie świadectwa pracy i inne

1. zasądza od pozwanego R. O. na rzecz powódki M. R. kwotę 10.212,24 zł. brutto (dziesięć tysięcy dwieście dwanaście złotych dwadzieścia cztery grosze brutto) wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 26 lipca 2013r. do dnia zapłaty z tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie do 1 sierpnia 2010r. do 31 lipca 2013r.;
2. zasądza od pozwanego R. O. na rzecz powódki W. S. kwotę 10.212,24 zł. brutto (dziesięć tysięcy dwieście dwanaście złotych dwadzieścia cztery grosze brutto) wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 26 lipca 2013r. do dnia zapłaty z tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie do 1 sierpnia 2010r. do 31 lipca 2013r.;
3. zasądza od pozwanego R. O. na rzecz powódki M. R. kwotę 2.508,25 zł. brutto (dwa tysiące pięćset osiem złotych dwadzieścia pięć groszy brutto) wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 26 lipca 2013r. z tytułu ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy;
4. zasądza od pozwanego R. O. na rzecz powódki W. S. kwotę 2.508,25 zł. brutto (dwa tysiące pięćset osiem złotych dwadzieścia pięć groszy brutto) wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 26 lipca 2013r. z tytułu ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy;
5. oddala powództwa w pozostałym zakresie;
6. w punktach 1 i 2 wyrokowi nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty nieprzekraczającej 1.600,- zł. brutto (jeden tysiąc sześćset złotych brutto);
7. znosi wzajemnie pomiędzy stronami koszty postępowania;
8. koszty sądowe ponosi Skarb Państwa

sygn. akt IV P 212/13

UZASADNIENIE

Powódka **W. S.** wniosła w dniu 19 sierpnia 2013r. pozew (k. 2 – 6 akt) przeciwko **R. O.**.

Domagała się w nim:

- zmiany zapisu otrzymanego świadectwa pracy w zakresie sposobu ustania stosunku pracy z „rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron art. 30 § 1 pkt 1” na „rozwiązanie umowy o pracę z winy pracodawcy za wypowiedzeniem 3 – miesięcznym bez świadczenia pracy”;
- zasądzenia od pozwanego na rzecz powódki kwoty 4.800,- zł. brutto tytułem wynagrodzenia za okres 3 miesięcznego wypowiedzenia bez świadczenia pracy wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 31 lipca 2013r. do dnia zapłaty;
- zasądzenia od pozwanego na rzecz powódki kwoty 4.800,- zł. brutto wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 31 lipca 2013r. do dnia zapłaty z tytułu należnego odszkodowania w wysokości 3 – miesięcznego wynagrodzenia na podstawie art. 47¹ Kodeksu Pracy;
- zasądzenia od pozwanego na rzecz powódki kwoty 8.214,29 zł. brutto tytułem niewypłaconych nadgodzin za okres od 1 sierpnia 2010r. do 31 lipca 2013r. wraz z odsetkami od dnia wymagalności do dnia zapłaty;
- zasądzenia od pozwanego zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powódka podała, że była zatrudniona u pozwanego od 2 lutego 2009r. jako pracownik fizyczny – sprzedawca na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Podniosła, że dnia 25 lipca 2013r. pozwany poinformował powódki, że likwiduje stanowiska pracy i w konsekwencji rozwiązuje z powódkami umowy o pracę z dniem 31 lipca 2013r. Pozwany przeprowadził także kontrolę i spis towarów w obsługiwanym przez powódki sklepie, po czym stwierdził, że brakuje towaru na znaczne sumy, co skutkuje rzekomym zwolnieniem dyscyplinarnym obu powódek. Pozwany zastraszył powódki zwolnieniem dyscyplinarnym, jeżeli nie podpiszą świadectwa pracy, w którym pozwany stwierdził, że rozwiązanie umowy nastąpiło za porozumieniem stron. Ponadto w celu ukrycia szantażu i zastraszenia pracownic pozwany nakazał powódkom napisać rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, by w posiadanej dokumentacji pozwanego wyglądało, że powódki same wniosły o rozwiązanie umowy za porozumieniem stron, co było na rękę dla pozwanego.

Powódka wskazała, że podpisała świadectwo pracy i napisała rozwiązanie umowy o pracę z dnia 2 lutego 2009r. za porozumieniem stron w wyniku działania silnie emocjonalnego (szok spowodowany zwolnieniem z pracy, po ponad 4 – letnim nienagannym stażu pracy i bez wcześniejszej zapowiedzi takiej sytuacji) i w obliczu gróźb ze strony pozwanego co do zwolnienia dyscyplinarnego.

Powódka podała, iż pracowała u pozwanego w godzinach nadliczbowych, w wysokości 4 godzin tygodniowo. Powódka nigdy nie otrzymała dnia wolnego za wypracowany czas pracy, jak również nie zostały jej wypłacone przez pozwanego godziny nadliczbowe.

W odpowiedzi na pozew (k. 28 – 31 akt) pozwany wniósł o:

- oddalenie powództwa w całości;
- zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska pozwany podniósł, iż powódka świadczyła pracę przez 5 dni w tygodniu po 8 godzin dziennie, przy czym na zmianę z M. R. w co drugą sobotę, otrzymując w zamian dzień wolny w tygodniu. Powódka nie świadczyła pracy ponad obowiązujący ją wymiar czasu pracy przez cały okres zatrudnienia, co potwierdza karta ewidencji czasu pracy oraz wyniki kontroli przeprowadzonej u pozwanego przez Państwową Inspekcję Pracy. Powództwo o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych nie zasługuje tym samym na uwzględnienie.

W ocenie pozwanego niezasadne jest również żądanie sprostowania świadectwa pracy, albowiem stosunek pracy uległ rozwiązaniu na podstawie porozumienia stron, a powódka nie złożyła oświadczenia o rozwiązaniu umowy z pracodawcą.

Pozwany przyznał, że w dniu 25 lipca 2013r. była przeprowadzona kontrola w sklepie, w którym były zatrudnione powódki, i wykazała braki w towarze na kwotę 7.095,- zł. Analiza utargów z maja i czerwca 2013r. wykazała nadto, że powódka zwlekała z wypłatami utargu z danego dnia dokonując go dopiero po dwóch tygodniach, mimo, że była zobligowana do dokonywania wpłat każdego dnia.

Po przeprowadzeniu kontroli powódka zwróciła się do pozwanego z wnioskiem o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. Niepodobna, aby powódka pozostawała w szoku spowodowanym zwolnieniem z pracy i z tej przyczyny zgodziła się podpisać świadectwo pracy, albowiem wniosek o rozwiązanie umowy o pracę powódka złożyła 25 lipca 2013r. a świadectwo pracy odebrała dopiero w dniu 31 lipca 2013r.

Pozwany zaprzeczył, aby stosował wobec powódki szantaż lub presję, gdyż polubowny tryb rozwiązania umowy strony ustaliły wspólnie na wniosek powódki. Ponieważ do rozwiązania umowy o pracę doszło na skutek porozumienia stron z dniem 25 lipca 2013r., a nie wypowiedzenia umowy, roszczenie o zapłatę wynagrodzenia za okres trzymiesięcznego wypowiedzenia umowy oraz o odszkodowanie nie zasługują na uwzględnienie.

Pozwany podniósł również, że powódka złożyła pozew w sprawie sprostowania świadectwa pracy przedwcześnie, gdyż nie poprzedziła go wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy skierowanym do pozwanego w trybie przewidzianym w art. 97 § 2¹ Kodeksu pracy, co dodatkowo przemawia za oddaleniem powództwa.

Powódka **M. R.** w dniu 16 sierpnia 2013r. wniosła pozew (k. 123 – 127 akt) przeciwko **R. O.**. Domagała się w nim:

- zmiany zapisu otrzymanego świadectwa pracy w zakresie sposobu ustania stosunku prac z „rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron art. 30 § 1 pkt 1” na „rozwiązanie umowy o pracę z winy pracodawcy za wypowiedzeniem 3 – miesięcznym bez świadczenia pracy”;
- zasądzenia od pozwanego na rzecz powódki kwoty 4.800,- zł. brutto tytułem wynagrodzenia za okres 3 miesięcznego wypowiedzenia bez świadczenia pracy wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 31 lipca 2013r. do dnia zapłaty;
- zasądzenia od pozwanego na rzecz powódki kwoty 4.800,- zł. brutto wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 31 lipca 2013r. do dnia zapłaty z tytułu należnego odszkodowania w wysokości 3 – miesięcznego wynagrodzenia na podstawie art. 47¹ Kodeksu Pracy;
- zasądzenia od pozwanego na rzecz powódki kwoty 8.214,29 zł. brutto tytułem niewypłaconych nadgodzin za okres od 1 sierpnia 2010r. do 31 lipca 2013r. wraz z odsetkami od dnia wymagalności do dni zapłaty;
- zasądzenia od pozwanego zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powódka podała, że była zatrudniona u pozwanego od 1 maja 2008r. jako pracownik fizyczny – sprzedawca na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Podniosła, że dnia 25 lipca 2013r. poinformował powódki, że likwiduje stanowiska pracy i w konsekwencji rozwiązuje z powódkami umowy o pracę z dniem 31 lipca 2013r. Pozwany przeprowadził także kontrolę i spis towarów w obsługiwanym przez powódki sklepie, po czym stwierdził, że brakuje towaru na znaczne sumy, co skutkuje rzekomym zwolnieniem dyscyplinarnym obu powódek. Pozwany zastraszył powódki zwolnieniem dyscyplinarnym, jeżeli nie podpiszą świadectwa pracy, w którym pozwany stwierdził, że rozwiązanie umowy nastąpiło za porozumieniem stron. Ponadto w celu ukrycia szantażu i zastraszenia pracownic pozwany nakazał powódkom napisać rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, by w posiadanej dokumentacji pozwanego wyglądało, że powódki same wniosły o rozwiązanie umowy za porozumieniem stron, co było na rękę dla pozwanego.

Powódka wskazała, że podpisała świadectwo pracy i napisała rozwiązanie umowy o pracę z dnia 1 maja 2008r. za porozumieniem stron w wyniku działania silnie emocjonalnego (szok spowodowany zwolnieniem z pracy, po ponad 4 – letnim nienagannym stażu pracy i bez wcześniejszej zapowiedzi takiej sytuacji) i w obliczu gróźb ze strony pozwanego co do zwolnienia dyscyplinarnego.

Powódka podała, iż pracowała u pozwanego w godzinach nadliczbowych, w wysokości 4 godzin tygodniowo. Powódka nigdy nie otrzymała dnia wolnego za wypracowany czas pracy, jak również nie zostały jej wypłacone przez pozwanego godziny nadliczbowe.

W odpowiedzi na pozew (k. 150 – 153 akt) pozwany wniósł o:

- oddalenie powództwa w całości;

- zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska pozwany podniósł, iż powódka świadczyła pracę przez 5 dni w tygodniu po 8 godzin dziennie, przy czym na zmianę z W. S. w co druga sobotę, otrzymując w zamian dzień wolny w tygodniu. Powódka nie świadczyła pracy ponad obowiązujący ją wymiar czasu pracy przez cały okres zatrudnienia, co potwierdza karta ewidencji czasu pracy oraz wyniki kontroli przeprowadzonej u pozwanego przez Państwową Inspekcję Pracy. Powództwo o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych nie zasługuje tym samym na uwzględnienie.

W ocenie pozwanego niezasadne jest również żądanie sprostowania świadectwa pracy, albowiem stosunek pracy uległ rozwiązaniu na podstawie porozumienia stron, a powódka nie złożyła oświadczenia o rozwiązaniu umowy z pracodawcą.

Pozwany przyznał, że w dniu 25 lipca 2013r. była przeprowadzona kontrola w sklepie, w którym były zatrudnione powódki, i wykazała braki w towarze na kwotę 7.095,- zł. Analiza utargów z maja i czerwca 2013r. wykazała nadto, że powódka zwlekała z wypłatami utargu z danego dnia dokonując go dopiero po dwóch tygodniach, mimo, że była zobligowana do dokonywania wpłat każdego dnia.

Po przeprowadzeniu kontroli powódka zwróciła się do pozwanego z wnioskiem o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. Niepodobna, aby powódka pozostawała w szoku spowodowanym zwolnieniem z pracy i z tej przyczyny zgodziła się podpisać świadectwo pracy, albowiem wniosek o rozwiązanie umowy o pracę powódka złożyła 25 lipca 2013r. a świadectwo pracy odebrała dopiero w dniu 31 lipca 2013r.

Pozwany zaprzeczył, aby stosował wobec powódki szantaż lub presję, gdyż polubowny tryb rozwiązania umowy strony ustaliły wspólnie na wniosek powódki. Ponieważ do rozwiązania umowy o pracę doszło na skutek porozumienia stron z dniem 25 lipca 2013r., a nie wypowiedzenia umowy, roszczenie o zapłatę wynagrodzenia za okres trzymiesięcznego wypowiedzenia umowy oraz o odszkodowanie nie zasługują na uwzględnienie.

Pozwany podniósł również, że powódka złożyła pozew w sprawie sprostowania świadectwa pracy przedwcześnie, gdyż nie poprzedziła go wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy skierowanym do pozwanego w trybie przewidzianym w art. 97 § 2¹ Kodeksu pracy, co dodatkowo przemawia za oddaleniem powództwa.

Na rozprawie z dnia 18 marca 2014r. (protokół – k. 233 – 233v akt) sąd zarządził połączenie spraw obu powódek do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka W. S. była zatrudniona u pozwanego od 2 lutego 2009r. jako sprzedawca na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, za minimalnym dopuszczalnym wynagrodzeniem ustawowym.

Dowód: umowa o pracę z dnia 2 lutego 2009r. – k. 9 akt; świadectwo pracy z dnia 26 lipca 2013r. – k. 7 akt.

Powódka M. R. była zatrudniona u pozwanego od 1 maja 2008r. jako sprzedawca na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, za minimalnym dopuszczalnym wynagrodzeniem ustawowym.

Dowód: umowa o pracę z dnia 1 maja 2008r. – k. 130 akt; świadectwo pracy z dnia 26 lipca 2013r. – k. 129 akt.

Powódki świadczyły pracę przez sześć dni w tygodniu w godzinach od 10.00 do 18.00, w tym w każdą sobotę, wtedy sklep był otwarty od 10.00 do 14.00. Codziennie pracowały we dwie. Powódki nie otrzymywały dni wolnych za pracę w soboty.

Dowód: zeznania świadka G. S. (1) – k. 266 – 266v akt; zeznania świadka G. S. (2) – k. 266v – 267 akt; zeznania świadka A. S. – k. 267 akt; zeznania świadka I. Ł. – k. 267 – 267v akt; zeznania świadka M. Ż. – k. 267v akt; zeznania świadka M. O. – k. 268 akt; zeznania świadka D. K. – k. 316v akt; zeznania świadka I. S. – k. 316v – 317 akt; zeznania świadka A. T. – k. 317 akt; zeznania świadka T. T. – k. 317 – 317v akt; zeznania powódki W. S. – k. 115 – 116 i 390 – 391 akt; zeznania powódki M. R. – k. 233 – 233v i 392 akt.

W okresie od 1 sierpnia 2010r. do 31 lipca 2013r. wymiar czasu pracy powódek u pozwanego wynosił łącznie 6.056 godzin dla każdej z powódek. W tymże okresie każda z nich przepracowała 588 godzin nadliczbowych. Łącznie tytułem wynagrodzenia i dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych powódkom przysługują kwoty po 10.212,24 zł. brutto.

Dowód: opinia biegłego z zakresu obliczania wynagrodzeń za pracę z dnia 6 maja 2016r. – k. 710 – 747 akt.

Powódki nie wykorzystały po 16 dni urlopu w latach 2010, 2011, 2012 i po 5 dni w 2013r. Razem wartość ekwiwalentu z tytułu niewykorzystanego urlopu za lata 2010 – 2013 wynosi kwotę 2.508,25 zł. brutto dla każdej z powódek.

Dowód: zestawienia urlopów – k. 660 i 679 akt; zeznania powódki W. S. – k. 115 – 116 i 390 – 391 akt; zeznania powódki M. R. – k. 233 – 233v i 392 akt.

Pozwany upoważnił swojego brata P. O. do przeprowadzenia kontroli w należącym do pozwanego sklepie w K., w którym były zatrudnione powódki. Wobec tego P. O. udał się w dniu 25 lipca 2013. do tego sklepu celem dokonania wrywkowej kontroli towarów łatwo policzalnych. W tym celu została przygotowana lista tych towarów, co polegało na spisaniu stanu z końca poprzedniego roku. Zostały uwzględnione dostawy danego towaru i sprzedaż zarejestrowana na kasie fiskalnej i różnice zostały porównane z ilością towaru w sklepie. Powódki osobiście liczyły towar, który P. O. wskazywał. W wielu pozycjach wyszły braki. Powódki twierdziły, że nie wiedzą, co się stało z brakującym towarem. P. O. stwierdził, że w takim razie sklep zostanie zamknięty celem przeprowadzenia szczegółowej inwentaryzacji i wyszedł na chwilę do samochodu. Gdy wrócił do sklepu, to powódki były już gotowe do wyjścia i zostawiły swoje pisemne prośby o rozwiązanie umów o pracę w drodze porozumienia stron. P. O. przyjął te podania. Powódki stwierdziły, że nie będą brały udziału w inwentaryzacji i opuściły sklep. P. O. poinformował je jeszcze, że w późniejszym terminie będą się musiały zgłosić po świadectwa pracy.

Dowód: zeznania świadka P. O. – k. 244 – 245v akt; zeznania świadka B. O. – k. 245v – 246 akt.

Powyższa wrywkowa kontrola wykazała braki w towarze w kwocie 7.095,- zł. Następnie pozwany przeprowadził szczegółowy remanent, w wyniku którego stwierdzono braki w towarze na kwotę 16.000,- zł.

Dowód: wyniki kontroli z dnia 25 lipca 2013r. – k. 41 akt; upoważnienie do przeprowadzenia kontroli – k. 42 akt; zeznania świadka P. O. – k. 244 – 245v akt; zeznania świadka B. O. – k. 245v – 246 akt.

Powódki przedstawiły pisemną prośbę do pozwanego o zwolnienie z pracy za porozumieniem stron z dniem 25 lipca 2013r.

Dowód: prośba W. S. z dnia 25 lipca 2013r. – k. 68 akt; prośba M. R. z dnia 25 lipca 2013r. – k. 191 akt.

W dniu 31 lipca 2013r. powódki osobiście odebrały wystawione przez pozwanego świadectwo pracy, w którym zapisano, że stosunek pracy ustał poprzez rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron art. 30 § 1 pkt 1. Świadectwo zawierało pouczenie, iż pracownik może w ciągu 7 dni od dnia otrzymania świadectwa pracy wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o sprostowanie tego świadectwa, a w razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 7 dni od dnia otrzymania zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem sprostowania świadectwa pracy do Sądu Pracy.

Powódki nie wystąpiły do pracodawcy z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy.

Dowód: świadectwo pracy W. S. z dnia 26 lipca 2013r. – k. 69 akt; świadectwo pracy M. R. z dnia 26 lipca 2013r. – k. 192 akt; zeznania świadka P. O. – k. 244 – 245v akt; zeznania świadka B. O. – k. 245v – 246 akt.

Do 12 sierpnia 2013r. sklep pozostawał zamknięty, gdyż pozwany szukała nowego pracownika.

Dowód: zeznania świadka P. O. – k. 244 – 245 akt; zeznania świadka B. O. – k. 245v – 246 akt.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwa okazały się uzasadnione jedynie w części dotyczącej żądania wynagrodzenia za pracę świadczoną w godzinach nadliczbowych oraz w zakresie żądania kwot z tytułu ekwiwalentów urlopowych.

Zgodnie z ogólną zasadą wyrażoną w art. 129 § 1 k. p. czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy.

Na mocy art. 151 § 1 k. p. 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.

Na podstawie art. 151¹ § 1 i 2 k. p. za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:

1) 100% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:

a) w nocy,

b) w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,

c) w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,

2) 50% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu.

Dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia 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.

Z ustaleń poczynionych w sprawie wynika, iż powódki świadczyły pracę w godzinach nadliczbowych i nie otrzymały za to należnego wynagrodzenia.

Bardzo liczna grupa świadków, w tym wiele osób zupełnie postronnych zeznało, iż powódki świadczyły pracę przez sześć dni w tygodniu w godzinach od 10.00 do 18.00, w tym w każdą sobotę, wtedy sklep był otwarty od 10.00 do 14.00. Codziennie pracowały we dwie. R. O. w żaden sposób nie dowiódł, aby miało jakoby być tak, że obie powódki miały

zamiennie pracować w co drugą sobotę. Nie ma na tą okoliczność żadnych dowodów, a logika podpowiada, że gdyby miały miejsca tego typu uzgodnienia z pracowniczkami to z pewnością wolną sobotą każda z powódek poświęciłaby ten czas sprawom osobistym, rodzinnym, czy wypoczynkowym, niż spędzała go w sklepie i to obsługując klientów, jak zeznawali świadkowie.

Poddając ocenie opinię złożoną w niniejszej sprawie przez biegłego z zakresu wyliczania wynagrodzeń za pracę należy stwierdzić, iż wnioski i ustalenia w niej zawarte zasługują na wiarygodność. Biegły w sposób prawidłowy dokonał analizy przedłożonego mu materiału dowodowego ustalając czas pracy powódek. Biegły w swojej opinii uwzględnił uregulowania prawne odnoszące się do pracy świadczonej w godzinach nadliczbowych. W sposób jasny i pełny biegły dokonał zleconych mu wyliczeń oraz w sposób prawidłowy dokonał analizy zebranego materiału dowodowego, na podstawie którego oparł swoje wyliczenia. Wnioski zatem płynące z opinii, zdaniem sądu, są logiczne i poparte szczegółowymi wyliczeniami. Wyliczenia zostały dokonane w sposób rzetelny, z zachowaniem należytej staranności i standardów zawodowych oraz zgodnie z przytoczonymi i obowiązującymi w tym zakresie przepisami. Dlatego też, zdaniem sądu, należało dać wiarę w/w opinii.

Sąd za miarodajne przyjął wyliczenia biegłego wyrażone w wariantcie II sporządzonej opinii opierające się na przyjęciu, iż powódki korzystały z urlopów wypoczynkowych w okresach i rozmiarach przedstawionych w swoich pismach procesowych z dnia 25 lutego 2016r. A to dlatego, że pozwany pracodawca nie prowadził w sposób należyty ewidencji czasu pracy powódek. Nie przedstawił list obecności, podpisanych przez powódki, zaś złożone przez pozwanego zestawienia w postaci kart ewidencji czasu pracy nie są dokumentami wiarygodnymi. Należy zauważyć, iż wniosek o urlop powódki M. R. z dnia 30 kwietnia 2009r. (k. 676 akt), potwierdzony przez pozwanego podpisem, co skutkuje zgodą na wykorzystanie urlopu we wskazanym okresie, nie zgadza się z ewidencją czasu pracy przedstawioną przez pozwanego (k. 675 akt). Faktyczny urlop zgodnie z wnioskiem M. R. (Z. – nazwisko panięńskie) miał miejsce od 13 maja 2009r. do 20 maja 2009r. Według przedstawionej ewidencji przez pozwanego w roku 2009 w przedmiotowym okresie powódka M. R. świadczyła pracę. Jest to ewidentny dowód na co najmniej występowanie nieścisłości w dokumentacji pracowniczej.

Sąd nie poddał badaniu podniesionej przez stronę pozwaną na rozprawie z dnia 29 września 2015r. kwestii wypłacania powódkom wynagrodzenia wyższego niż to wynikało z umowy o pracę. Z żadnych twierdzeń, ani dokumentów złożonych przez pozwanego nie da się wyprowadzić wniosków, iż ewentualne podwyższenie wypłacanych powódkom kwot należności pracowniczych było formą wypłaty wynagrodzenia za czas pracy świadczonej w nadgodzinach. Stwierdzić należy, iż kwestie prawidłowego naliczania i wypłacania wynagrodzeń pracowniczych leżą w wyłącznej kompetencji pracodawcy, a ewentualne nadpłaty w zasadzie nie mogą obciążać pracowników, co najwyżej mogą stanowić przedmiot dochodzenia ich zwrotu jako świadczenia udzielonego pracownikom nienależnie.

Zgodnie z art. 30 § 1 pkt 1 k. p., jednym ze sposobów rozwiązania umowy o pracę jest porozumienie stron. Aby do niego doszło, jedna ze stron stosunku pracy musi wystąpić z taką inicjatywą, przy czym może to być zarówno pracownik, jak i pracodawca.

Uzasadnienie ofert zawarcia takiego porozumienia w zasadzie nie jest konieczne – przyczyny są tu obojętne i nie muszą być podane w samym piśmie. Wystarczy, że obydwie strony wyrażą wolę rozwiązania stosunku pracy.

Zgodnie z art. 30 § 1 pkt 1 k. p. umowa o pracę rozwiązuje się na mocy porozumienia stron. Przepisy kodeksu pracy nie stawiają szczególnych wymagań co do formy i treści takiego porozumienia. Wystarczy, aby z porozumienia wynikał w sposób stanowczy zamiar rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron.

Jedyną formą kwestionowania takiego trybu rozwiązania umowy o pracę jest złożenie oświadczenia o uchyleniu się od skutków oświadczenia woli. Takie uchylenie jest dopuszczalne tylko w przypadku, gdyby pracownik wykazał, że jego oświadczenie woli jest dotknięte wadą (art. 82 – 88 k. c. w zw. z art. 300 k. p.).

W przedmiotowej sprawie z propozycją rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron wystąpiły powódki, składając pracodawcy swoje prośby o takie zakończenie stosunku pracy. Przyznać należy, iż uczyniły to tuż po tym,

jak doszło do ustalenia niedoborów towarowych w sklepie, w którym obsługiwały. Takie braki w asortymencie mogły dawać podstawy pozwanemu do wyciągnięcia konsekwencji wobec powódek, w tym do zastosowania dyscyplinarnego trybu ich zwolnienia. Można więc oceniać, że w ostatecznym rozrachunku zakończenie stosunku pracy w drodze zgodnej woli stron było korzystnym wyjściem dla powódek.

W tym miejscu podkreślenia wymaga, że przy rozstrzygnięciu niniejszej sprawy zasadnicze znaczenie znalazła zasada wyrażona w art. 6 k. c., zastosowania odpowiednio w postępowaniu z zakresu prawa pracy. Zgodnie z treścią art. 6 k. c. ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Sama zasada skonkretyzowana w art. 6 k. c. jest jasna. Ten, kto powołując się na przysługujące mu prawo, żąda czegoś od innej osoby, obowiązany jest udowodnić fakty (okoliczności faktyczne) uzasadniające to żądanie, ten zaś, kto odmawia uczynienia zadość żądaniu, a więc neguje uprawnienie żądającego, obowiązany jest udowodnić fakty wskazujące na to, że uprawnienie żądającemu nie przysługuje (Komentarz do kodeksu cywilnego. Księga pierwsza, część ogólna. Stanisław Dmowski i Stanisław Rudnicki, Wydawnictwo Prawnicze Lexis, Warszawa 2005r., Wydanie 6). Przepisy art. 3 k. p. c., art. 232 k. p. c. i art. 6 k. c. określają zarówno zakres postępowania dowodowego, jak i obowiązki stron w tym zakresie. W myśl art. 3 k. p. c. strony zobowiązane są przedstawiać dowody. Przepis ten statuuje więc zasadę odpowiedzialności samych stron za wynik procesu. Zgodnie z nim to strony muszą przejawiać aktywność procesową i w tym zakresie na nich spoczywa obowiązek wyraźnego, jednoznacznego powoływania konkretnych środków dowodowych. Stosownie zaś do treści art. 232 k. p. c. strony obowiązane są wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Sąd nie może własnym działaniem zastępować ich bezczynności.

Przenosząc powyższe reguły na grunt niniejszego sporu, należało przyjąć, że powódki powinny w postępowaniu przed sądem wskazać na okoliczności i fakty znajdujące oparcie w materiale dowodowym, z których możliwym byłoby wyprowadzenie wniosków i twierdzeń zgodnych z ich stanowiskiem reprezentowanym w sprawie, wskazującym, iż oświadczenia powódek o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron zostały złożone pod wpływem działania silnie emocjonalnego (szok spowodowany zwolnieniem z pracy, po ponad 4 – letnim nienagannym stażu pracy i bez wcześniejszej zapowiedzi takiej sytuacji) i w obliczu gróźb ze strony pozwanego co do zwolnienia dyscyplinarnego.

W ocenie sądu powódkom nie udało się sprostać powyższemu obowiązkowi.

Zarówno pozwany, jak i odbierający oświadczenia powódek na miejscu w sklepie (...), a także świadek B. O. jednoznacznie zaprzeczyli, aby w ogóle była ze strony pracodawcy mowa o zwolnieniu powódek z pracy. Przeprowadzający kontrolę sklepu (...), po negatywnych wynikach częściowej kontroli, miał jedynie zamiar szczegółowego zbadania stanu towarów.

Wymienieni wyżej świadkowie są członkami najbliższej rodziny pozwanego i w wyniku tego ocena ich wiarygodności wymaga ostrożności. Niemniej powódki, poza przedstawieniem odmiennej wersji wydarzeń, nie zaoferowały żadnych innych dowodów, które przeczyłyby relacjom P. O. i B. O.. Dlatego zeznania tych świadków stanowiły podstawę dla dokonania ustaleń faktycznych w sprawie.

Ważną okolicznością jest to, że kontrola sklepu, po której powódki złożyły pisemne oświadczenia o rozwiązaniu umów o pracę na zasadzie porozumienia stron miała miejsce w dniu 25 lipca 2013r. Natomiast świadectwa pracy powódki odebrały w dniu 31 lipca 2013r., w ogóle nie podnosząc wówczas kwestii wadliwości swoich wcześniejszych oświadczeń woli, mimo, że minęło kilka dni i towarzyszące im emocje były już z pewnością nie tak dojmujące, jak w dniu składania oświadczeń o rozwiązaniu stosunku pracy. Nie zwróciły się również do pracodawcy o sprostowanie otrzymanych świadectw pracy w zakresie odzwierciedlonego w nich sposobu ustania stosunków pracy, mimo, że były o takiej możliwości poinformowane.

Wskazać należy, iż kontrola w sklepie powódek wykazała braki w powierzonym im asortymencie, a okoliczności tej w niniejszym postępowaniu powódki w żaden sposób nie podważyły. Wobec tego gdyby nawet przyjąć, iż brat pozwanego wywarł na powódkach presję mającą na celu złożenie oświadczeń o rozwiązaniu umów o pracę za porozumieniem stron, to dzięki temu powódki uniknęły niekorzystnych dla siebie konsekwencji wykrycia takich niedoborów, w tym

najostrzejszej z nich w postaci zwolnień dyscyplinarnych, czego nie można by było wykluczyć w sytuacji, gdyby okazało się, że straty pracodawcy zostały zawinione przez powódki. W uzasadnieniu wyroku z dnia 22 stycznia 2004r. (I PK 199/04 – opubl. OSNP 2004/22/384) Sąd Najwyższy wskazał, iż sam fakt podjęcia decyzji w warunkach presji nie oznacza jeszcze, iż presja ta była równoznaczna z celem strony pozwanej polegającym na dążeniu do wymuszenia na nim zgody na rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron. Innymi słowy, nie można stawiać znaku równości między poinformowaniem pracownika o zamiarze rozwiązania z nim umowy o pracę a groźbą. Z reguły informacja taka ma umożliwić pracownikowi przedstawienie swoich racji, czy stworzenie szansy na bardziej korzystny dla niego sposób rozwiązania z nim umowy o pracę, co nie oznacza, że jej celem jest wymuszenie określonego oświadczenia woli.

Można przytoczyć również wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2002r. (I PKN 582/01 opubl. Pr. Pracy 2003/5/23 według, którego ze zdenerwowania pracownicy w chwili składania przez nią oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę na mocy porozumienia stron nie można wywodzić braku możliwości świadomego i swobodnego podjęcia takiej decyzji.

Biorąc pod uwagę powyższe okoliczności, w ocenie sądu nie ma podstaw do uznania, że pracodawca pozbawił powódki możliwości swobodnego podjęcia i wyrażenia swojej woli. Być może powódki podjęły nietrafne decyzje składając oświadczenia o rozwiązaniu umów o pracę na mocy porozumienia stron, lecz podjęcie nietrafnej decyzji nie jest tożsame z wadą oświadczenia woli.

Rygor natychmiastowej wykonalności nadano na podstawie przepisu art. 477² § 1 k. p. c. który stanowi, że zasądzając 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.

O kosztach postępowania zdecydowano na podstawie art. 100 k. p. c. biorąc pod uwagę, iż każda ze stron w podobnym zakresie wygrała i przegrała sprawę.

SSR Ireneusz Bolechowski