

Sygn. akt VI P 321/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 lipca 2016r.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Anita Niemyjska – Wakieć

Protokolant: starszy sekretarz sądowy Barbara Marszewska

po rozpoznaniu w dniu 25 lipca 2016r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa B. G.

przeciwko G. B.

o wynagrodzenie, ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, i inne

I. zasądza od pozwanego G. B. na rzecz powódki B. G. kwotę 10.017,30 zł (dziesięć tysięcy siedemnaście złotych trzydzieści groszy) brutto tytułem wynagrodzenia za prace w godzinach nadliczbowych wraz z ustawowymi odsetkami od kwoty 9503,80 zł (dziewięć tysięcy pięćset trzy złote osiemdziesiąt groszy) od dnia 8 grudnia 2013r. do dnia zapłaty, zaś od kwoty 513,50 zł (pięćset trzynaście złotych, pięćdziesiąt groszy) od dnia 11 grudnia 2013r. do dnia zapłaty

II. zasądza od pozwanego G. B. na rzecz powódki B. G. kwotę 2.547,60 (dwa tysiące pięćset czterdzieści siedem złotych sześćdziesiąt groszy) brutto tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wraz z ustawowymi odsetkami za okres od 8 grudnia 2013r. do dnia zapłaty

III. oddala powództwo w pozostałym zakresie

IV. zasądza od pozwanego G. B. na rzecz radcy prawnego A. M. kwotę 1674 zł (jeden tysiąc sześćset siedemdziesiąt cztery złote) powiększoną o stawkę należnego podatku VAT w wysokości 23 % z tytułu udzielonej a nie opłaconej pomocy prawnej świadczonej z urzędu

V. przyznaje od Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego (...) w G. na rzecz radcy prawnego A. M. kwotę 126 zł (sto dwadzieścia sześć złotych) powiększoną o stawkę należnego podatku VAT w wysokości 23 % z tytułu udzielonej a nie opłaconej pomocy prawnej świadczonej z urzędu

VI. nakazuje ściągnąć od pozwanego G. B. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego (...) w G. kwotę 629 zł (sześćset dwadzieścia dziewięć złotych) tytułem opłaty od pozwu, od której powódka była zwolniona z mocy ustawy;

VII. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1600 zł (jeden tysiąc sześćset złotych)

Sygn. akt **VIP 321/15**

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 27 kwietnia 2015 r. powódka B. G. wniosła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego G. B., prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą (...) G. B. kwoty 8.121 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz kwoty 2.367,11 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 8 grudnia 2013 r. do

dnia zapłaty tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Nadto strona powodowa wniosła o zasądzenie od pozwanego kwoty 833 zł tytułem odszkodowania za obciążenie powódki kosztami mandatów w związku z omijaniem fiskalizacji pełnej sprzedaży bądź rejestrowaniem sprzedawanego towaru na niższych stawkach VAT w punktach handlowych prowadzonych przez pozwanego. Powódka wniosła także o zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na pozew pozwany G. B. wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych, podnosząc, iż powódka wykorzystwała należny jej urlop składając w tym celu wnioski urlopowe, natomiast w zamian za przepracowane nadgodziny powódka otrzymywała dni wolne. Odnosząc się do żądania zasądzenia odszkodowania pozwany wskazał, iż nie jest możliwe rejestrowanie towaru na niższych stawkach VAT, do czego nigdy nie nakłaniał swoich pracowników.

Pismem z dnia 25 lipca 2016 r. powódka rozszerzyła żądanie pozwu z kwoty 8.121 zł do kwoty 10.017,30 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 8 grudnia 2013 r. tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz z kwoty 2.367,11 zł do kwoty 1.547,60 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 8 grudnia 2013 r. do dnia zapłaty tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka B. G. była zatrudniona w przedsiębiorstwie prowadzonym przez pozwanego G. B. od dnia 2 lipca 2012 r. do dnia 7 grudnia 2013 r. Od dnia 18 maja 2012 r. B. G. była zarejestrowana w Powiatowym Urzędzie Pracy jako osoba bezrobotna i z uwagi z jednej strony na jej pobieranie z tego tytułu zasiłku, a z drugiej strony z uwagi na niższe koszty zatrudnienia, strony nie potwierdziły na piśmie zawartej umowy o pracę. Powódka nie została zarejestrowana w ZUS z tytułu zatrudnienia. Strony nie zawarły też żadnej innej umowy, w szczególności umowy zlecenia czy innej cywilnoprawnej. Powódka wykonywała ona pracę w przedsiębiorstwie pozwanego w pełnym wymiarze czasu i pod jego kierownictwem, na stanowisku sprzedawcy.

B. G. zakończyła pobieranie zasiłku w dniu 25 listopada 2012 r. Powódka prosiła o zawarcie umowy na piśmie, jednak pozwany z tym zwlekał. Ostatecznie powódka w dniu 27 maja 2013 r. zawarła z pozwanym pracodawcą umowę o pracę na okres próbny. Kolejna umowa została zawarta na czas określony od dnia 27 sierpnia 2013 r. do dnia 31 grudnia 2014 r. Powódka została zatrudniona na stanowisku sprzedawcy, w pełnym wymiarze czasu pracy i otrzymywała wynagrodzenie za pracę w wysokości 1600 zł brutto.

(dowody: umowy o pracę k. 13, 14, akta osobowe powódki, przesłuchanie powódki k. 117-118,k. 201-203, nagranie czas 03:03:1303:36:06, częściowo przesłuchanie pozwanego k. 118-119 k. 203-204, nagranie czas 03:36:06-03:46:14, pismo PUP w G. k. 155, zeznania świadka M. P. k. 187191, nagranie czas 00:08:24-01:04:18, zeznania H. G. k. 191-194, nagranie czas 01:04:18-01:43:14, zeznania świadka A. G. k. 198-200, nagranie czas 02:36:21-02:59:15)

Działalność pozwanego polegała na prowadzeniu handlu głównie owocami i warzywami, choć również i innymi produktami spożywczymi, jak np. słodycze. G. B. prowadził dwa punkty handlowe, jeden zlokalizowany był w S., przy ul. (...), natomiast jeden w G., przy ul. (...) w O.. W sezonie letnim (od maja do września) w punkcie przy ul. (...) funkcjonował stragan. W każdym z punktów obsługa była co do zasady jednoosobowa.

(okoliczność bezsporna)

System pracy w poszczególnych punktach handlowych pozwanego opierał się na grafikach przygotowywanych przez pracodawcę, które wysyłane były za pośrednictwem poczty elektronicznej do wszystkich pracowników, lub wręczane w formie papierowej tym pracownikom, którzy nie mieli konta mailowego. Pracodawca był informowany o każdej zmianie godzin pracy dokonanej między pracownikami, co następnie było uwzględniane i zapisywane w grafiku. Na wydrukach grafiku poniżej tabeli wskazane były przez pracodawcę godziny otwarcia sklepu oraz wyszczególnione godziny, w których pracownicy zobowiązani byli stawić się do pracy. Powódka pracowała na zmianę w różnych

placówkach pozwanego, według ustalonego przez pozwanego grafiku. Sklep w S. czynny był od poniedziałku do piątku w godzinach od 8.00 do 18.00, a w soboty od 8.00 do 16.00, przy czym w okresie od grudnia do maja sklep w sobotę był otwarty od 8.00 do 14.00. Punkt handlowy w G. czynny był natomiast w godzinach od 9.00 do 18.00, z kolei w soboty od 8.00 do 16.00, natomiast od grudnia do maja od 8.00 do 14.00. Obowiązujący pracowników czas pracy obejmował dodatkowo godzinę przed zamknięciem punktu handlowego oraz godzinę po jego zamknięciu. Zatem pracownicy, w tym również powódka, rozpoczynali świadczenie pracy około godziny przed otwarciem sklepu, a kończyli - godzinę po zamknięciu punktu. Czas pracy świadczonej w sklepie w S. wynosił 12 godzin dziennie (od 7.00 do 19.00), a w soboty odpowiednio 10 lub 8 godzin (od 7.00 do 17.00, a poza sezonem od 7.00 do 15.00), w sklepie G. - 11 godzin dziennie (od 8.00 do 19.00), w soboty – 10 lub 8 godzin (od 7.00 do 18.00-17.00, a poza sezonem od 7.00 do 15.00). Praca na zewnętrznym stoisku (straganie) w dniach od poniedziałku do piątku obejmowała godziny od 7.00 do 18.00, a w soboty od 7.00 do 17.00. Niekiedy praca na straganie czy w sklepie była planowana od 11.00 do 18.00, lub do i od innej godziny. Wtedy w grafiku znajdowało to odzwierciedlenie przez podanie godziny rozpoczęcia pracy przy opisie miejsca (np. „o. od 11”, „s. do 16.00” itp.).

Przed otwarciem sklepu powódka przygotowywała miejsce pracy m.in. wykładając nowy towar, przeglądając towar pod kątem świeżości, braku wad itp., z kolei po zamknięciu sklepu następowało rozliczenie kasy, sprząatanie oraz wnoszenie towaru wystawionego na zewnątrz.

W miejscach wykonywania pracy u pozwanego obowiązywały listy obecności, na których nie wskazywano jednak liczby przepracowanych przez pracowników godzin. Pozwany odbierał listy obecności na koniec każdego miesiąca. Pracodawca nie prowadził ewidencji czasu pracy, opierając się w tym zakresie wyłącznie na grafikach.

Pozwany decydował, kto w jakim miejscu i o której rozpocznie i zakończy pracę. Wydawał też inne polecenia związane z dostawami, rozłożeniem towaru, rozliczeniami itp.

(dowody : grafiki k. 16-31, k. 140, wydruki poczty elektronicznej powódki k. 32-47 przesłuchanie powódki k. 117-118, k. 201-203, nagranie czas 03:03:1303:36:06, częściowo przesłuchanie pozwanego k. 118-119 k. 203-204, nagranie czas 03:36:06-03:46:14, pismo PUP w G. k. 155, zeznania świadka M. P. k. 187191, nagranie czas 00:08:24-01:04:18, zeznania H. G. k. 191-194, nagranie czas 01:04:18-01:43:14, zeznania świadka K. T. k. 195-198, nagranie czas 01:54:24-02:36:21)

Jeśli pracownicy otrzymywali dni wolne lub pracowali krócej w inne dni, to było to odnotowywane w grafiku. Powódka wykonywała pracę w nadgodzinach, pracując w większości dłużej niż 8 godzin dziennie. W zamian za przepracowane nadgodziny powódka nie otrzymywała dodatkowego wynagrodzenia ani dni wolnych.

Łącznie w okresie zatrudnienia u pozwanego, tj. od 2 lipca 2012 r. do 7 grudnia 2013r. powódka przepracowała 689,5 godzin ponad normatywny czas pracy. Pracodawca miał świadomość, że powódka wykonuje pracę w godzinach nadliczbowych, co wynikało chociażby z faktu, iż dobowy wymiar czasu pracy oznaczony był na grafikach, sporządzanych przez samego pracodawcę.

Łącznie zatem wynagrodzenie powódki z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych wynosi 10.017,30 zł brutto. Powódka nie otrzymała wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

(dowody : grafiki k. 16-31, przesłuchanie powódki k. 117-118, k. 201-203, nagranie czas 03:03:1303:36:06, częściowo przesłuchanie pozwanego k. 118-119 k. 203-204, nagranie czas 03:36:06-03:46:14, opinia biegłego k. 248-273)

Pismem z dnia 21 listopada 2013 r. pracodawca wypowiedział zawartą z powódką umowę o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Umowa uległa rozwiązaniu z dniem 7 grudnia 2013 r.

(dowód: wypowiedzenie k. 15)

Wszelkie dni wolne od pracy pracowników oznaczone były w grafiku. W zakładzie pracy pozwanego urlopy udzielane były głównie poza sezonem letnim. Wówczas pracownicy podpisali wnioski urlopowe, najczęściej wypełnione już przez pracodawcę.

Powódka z racji posiadanego stażu pracy była uprawniona do wykorzystania 26 dni urlopu rocznie. W ramach zatrudnienia u pozwanego powódka nabyła prawo do urlopu wypoczynkowego w okresie od 2 lipca 2012 r. do 7 grudnia 2013 r. w wymiarze 39 dni. W okresie od 2 lipca 2012 r. do 31 grudnia 2012 r. powódce przysługiwał urlop wynoszący 13 dni, z kolei w okresie od 1 stycznia 2013 r. do 7 grudnia 2013 r. - urlop w wysokości 26 dni.

W przedsiębiorstwie pozwanego panuje praktyka, iż wnioski urlopowe są wypełniane przez pracodawcę lub A. G., zajmującą się sprawami księgowymi pozwanego, a następnie są one podpisywane przez pracowników. Pierwszy urlop powódka wykorzystała w okresie od dnia 31 sierpnia 2013 r. do dnia 8 września 2013 r. Wniosek urlopowy B. G. z dnia 30 sierpnia 2013 r. został sporządzony przez A. G., z kolei podpis na nim złożyła powódka. B. G. wykorzystała przysługujący jej urlop wypoczynkowy również w okresie wypowiedzenia umowy, tj. od dnia 23 listopada 2013 r. do dnia 7 grudnia 2013 r. Wniosek, podobnie jak poprzedni, został wypełniony przez A. G., a następnie podpisany przez powódkę. W okresie wypowiedzenia powódka nie pracowała.

Łącznie powódka wykorzystała zatem 15 dni urlopu, z przysługujących jej 39 dni. Powódka otrzymała wynagrodzenie za okres urlopowy, nie otrzymała natomiast ekwiwalentu za niewykorzystane dni urlopu wypoczynkowego. Należność z tego tytułu wyniosła 2547,60 zł brutto za 24 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego.

(dowód: wniosek urlopowy k. 87, 88, zeznania świadka M. P. k. 187191, nagranie czas 00:08:24-01:04:18, zeznania H. G. k. 191-194, nagranie czas 01:04:18-01:43:14, zeznania świadka A. G. k. 198-200, nagranie czas 02:36:21-02:59:15).

Na powódkę dwukrotnie został nałożony mandat karny z tytułu wykroczenia skarbowego popełnionego przez powódkę w ramach pracy wykonywanej u pozwanego na stanowisku ekspedientki. W dniu 19 czerwca 2013 r. powódka została obciążona grzywną w wysokości 533 zł, która została przez nią w całości uiszczona. W dniu 15 października 2015 r. w wyniku kontroli przeprowadzonej przez funkcjonariuszy Urzędu Kontroli Skarbowej w G. w sklepie prowadzonym przez G. B., na powódkę został ponownie nałożony mandat karny w wysokości 300 zł z tytułu popełnionego przez nią wykroczenia skarbowego polegającego na tym, iż będąc zatrudniona w charakterze ekspedientki w sklepie spożywczym G. B. dokonała sprzedaży towarów nierzetelnie ewidencjonując sprzedaż za pomocą kasy rejestrującej, gdyż zamiast korzenia imbiru z zastosowaniem stawki VAT 23% wpisana została „żurawina” ze stawką VAT 8%. B. G. odmówiła przyjęcia mandatu, w wyniku czego zostało przeciwko niej wszczęte postępowanie o popełnienie wykroczenia skarbowego. W toku postępowania powódka przyznała się do popełnienia wykroczenia i złożyła wniosek o dobrowolne poddanie się odpowiedzialności karnej, który został uwzględniony przez Sąd.

(dowody: dowód wpłaty k. 49, mandat karny k. 48, wyrok k. 50, pisma Urzędu Kontroli Skarbowej w G. k. 144, 169, protokół przesłuchania k. 170-174, wniosek k. 175-177)

Sąd zważył, co następuje:

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzone w sprawie dokumenty, w postaci akt osobowych powódki, w zakresie przebiegu jej zatrudnienia u pozwanego, Wymienione dokumenty nie były kwestionowane przez żadną ze stron co do ich prawdziwości czy autentyczności.

Sąd uznał za wiarygodne również grafiki pracy u pozwanego. Wynika z nich, iż powódka pracowała powyżej ośmiu godzin dziennie, przekraczając w ten sposób dobową normę czasu pracy. Powyższe ustalenia znajdują potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym w szczególności zeznaniach świadków. Pozwany przyznał, iż grafiki te pochodzą od niego i zostały przesłane powódce mailem. Fakt, iż takie grafiki funkcjonowały u pozwanego potwierdzili przesłuchani w sprawie świadkowie. Istnienie grafików przesyłanych przez pozwanego potwierdza także wydruk z poczty elektronicznej, z której wynika, iż grafiki były przesyłane co miesiąc do pracowników. Podkreślenia wymaga,

iz mimo ze w grafiku za lipiec 2012r. pierwszy tydzien powodki wskazuje „w” jak „wolne” jednak sad przyjal tu, iz powodka mimo tego pracowala, bowiem wynika to ze spójnych w tym zakresie i jednoznacznych zeznan powodki i M. P., z których wynika, iz powodka od początku lipca przyuczala się do pracy, pracowala razem z M. P., pracując w godzinach otwarcia sklepu.

Gołoslowny jest zarzut pozwanego (k. 84), ze z grafikow nie wynika, iz praca byla wykonywana przez powodke. Pozwany nie wskazal, jakaz to inna B. mialaby pracowac u niego, w tym okresie, jaki wskazuja grafiki, nie przedstawil umowy o prace takiej osoby. Zreszta pozwany sluchany informacyjnie przyznal, iz B. w tych grafikach to powodka (k. 118). Ponadto takze przesluchani swiadkowie zeznali, iz grafiki te rzeczywiscie funkcjonowaly, a „b.” na grafiku to powodka. Nadto fotokopie zapisow poczty elektronicznej wskazuja, iz grafiki, rozsylane przez K. T. do pracownikow, otrzymywal on od G. B. (podpisywal się „szef”), czemu pozwany na rozprawie nie zaprzeczal. Jezliby powodka w tym okresie nie pracowala, jak mialaby wejśc w ich posiadanie.

Ustalajac stan faktyczny niniejszej sprawy Sad oparl się rowniez na dowodach osobowych w postaci zeznan swiadkow w zakresie, w jakim znajdowaly one potwierdzenie w pozostalym materiale dowodowym. Pomiedzy treścią zeznan swiadkow panuja pewne rozbieznosci co do godzin rozpoczynania i zakonczenia pracy u pozwanego. Wynika to glownie z faktu, iz niektorzy pracownicy przychodzili przed wskazany przez pracodawce czasem rozpoczecia pracy, albo troche po, w zaleznosci od tempa pracy. Mimo to wszyscy przesluchani w toku postepowania pracownicy de facto potwierdzili, iz dobowy wymiar czasu pracy u pozwanego przekraczal obowiazujace normy, co wynikalo z godzin otwarcia punktow oraz zasady jednoosobowej obsady punktow. Ponadto swiadkowie potwierdzili, iz pracodawca wymagal, zeby jednak przychodzić troche wczesniej. Nie budzi to w ocenie sadu zadnych watpliwosci, bowiem ta okolicznosc potwierdza treść grafikow, gdzie pod tabelka pozwany przypominatal godziny otwarcia sklepu i wskazywal, od ktorej do ktorej pracownik ma być w punkcie i sa to godziny dluzsze niz godziny otwarcia punktu. Swiadkowie M. P., H. G. oraz K. T. wskazali, iz zgodnie z przyjeta praktyka, pracownicy stawiali się okolo godziny przed otwarciem sklepu oraz konczyli prace rowniez okolo godziny po zamknieciu punktu handlowego. Godziny, w których pracownicy mieli rozpocząć prace byly wyszczegolnione na grafiku ponizej tabeli.

Sad uwzglydnil rowniez zeznania wymienionych wyzej swiadkow, a takze zeznania swiadka A. G. odnośnie kwestii wypeelniania wnioskow urlopowych. Swiadkowie zaprzeczyli, aby kiedykolwiek wypeelniali wnioski in blanco czy tez aby urlopy otrzymane na podstawie wnioskow nie byly w rzeczywistosci realizowane. Sad ustalil na tej podstawie, iz zwykle pracownicy skladali podpis na przygotowanych i wypeelnionych wczesniej wnioskach urlopowych.

Z kolei dowod w postaci zeznan swiadka K. P. nie przyczynil się zdaniem Sadu do wyjasnienia spornych okolicznosci niniejszej sprawy, gdyz pracowal on w innej placowce pozwanego i nie posiadal wiedzy odnośnie norm czasu pracy obowiazujacych pozostalych pracownikow, w tym powodki.

Sad czesciowo uwzglydnil zeznania pozwanego, w zakresie, w jakim znajduja one odzwierciedlenie w pozostalym materiale dowodowym. Pracodawca potwierdzil, iz nie wyplacal on wynagrodzenia za godziny przepracowane ponad obowiazujace normy czasu pracy. G. B. przyznal rowniez, iz powodka wykonywala prace od lipca 2012r.. Sad nie dal mu wiary odnośnie braku pracy w godzinach nadliczbowych powodki, bowiem przecza temu grafiki i zeznania powodki, potwierdzone czesciowo posrednio przez swiadkow.

Zeznaniom powodki Sad rowniez dal wiarę jedynie w zakresie, w jakim koresponduje on ze zgromadzonym w sprawie materialem dowodowym. W szczegolnosc, biorac pod uwage treść zeznan swiadkow, nie zasluguja na uwzglydnienie twierdzenia powodki z których wynika, iz miala ona podpisywac wnioski o urlop in blanco, nie korzystajac w rzeczywistosci z udzielonego urlopu, a takze jej zeznania odnośnie tego, o ktorej mialaby zaczynac prace, albowiem odbiegalo to od zeznan innych pracownikow, ktorzy przychodzili do pracy na godzinę a nie dwie przed otwarciem sklepu oraz od grafikow, w których pracodawca dal wyraz, o ktorej oczekuje pracownika w danym punkcie.

Sad dal w calosci wiarę opinii bieglego, ktora zostala sporzadzona przez osobe posiadajaca odpowiednia wiedze specjalistyczna oraz doswiadczenie. Opinia zostala sporzadzona w sposob obiektywny i rzetelny, zawiera ona wszelkie niezbedne elementy, jest sporzadzona z uwzglydzeniem wszystkich danych w skazanych w tezie dowodowej. Biegly

przedstawił swoje wnioski w sposób logiczny i racjonalnie uargumentowany, odnosząc się do zebranych w aktach sprawy dokumentów. Należy zaznaczyć, iż nie była ona kwestionowana przez żadną ze stron w toku postępowania.

Sąd nie dopuścił dowodu z opinii biegłego z zakresu pisma ręcznego w celu wykazania, czy treść wniosków urlopowych powódki oraz złożony na nich podpis zostały nakreślone przez tą samą osobę. Pozwany przyznał, iż wnioski były wypełniane przez inne osoby, a następnie podpisywane przez pracowników, wobec czego przeprowadzanie kolejnych dowodów potwierdzających tę samą okoliczność było zbędne.

Sąd pominął wniosek pozwanego o zobowiązanie powódki do przedstawienia list obecności, bowiem powódka zaprzeczyła by była w ich posiadaniu, zaś twierdzenia powódki nie budziły wątpliwości sądu co do ich prawdziwości, z uwagi na zasady logiki i doświadczenia życiowego. W ocenie sądu niewiarygodne jest, by pracodawca wydał jednemu z kilku pracowników ewidencję czasu pracy w oryginale bez kontroli nad dokumentami, które jest mocą prawa zobowiązany przechowywać i za które jest odpowiedzialny. Podkreślenia wymaga, iż ostatecznie słuchany dowodowo pozwany nie twierdził, że powódka zabrała listy obecności, wskazywał, iż listy te przekazywał A. G..

Bez znaczenia w ocenie sądu były ustalenia, ilu pracowników pozwanego i w jakiej wysokości otrzymało mandat nałożony przez Urząd Kontroli Skarbowej (k. 144, 146). Podobnie bez znaczenia były wnioski dowodowe strony pozwanej odnośnie tego, czy powódka rozliczyła się z Urzędem Skarbowym z wynagrodzenia otrzymanego do 26 maja 2013r. Jest to okoliczność nie mająca wpływu na ustalenie okoliczności istotnych w sprawie, dlatego też sąd ten wniosek dowodowy strony pozwanej pominął.

W ocenie Sądu powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Odnosząc się do roszczenia powódki o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wskazać należy, iż Sąd uznał to roszczenie za zasadne w całości. Zgodnie z 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. Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii, czy też szczególnych potrzeb pracodawcy.

Stosownie do treści przepisu art. 151¹ § 1 i 2 k.p., 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 udzielonym za pracę w niedzielę lub święto, lub 50 % wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu. Dodatek w wysokości 100% przysługuje także w przypadku 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 151¹ § 1 k.p., tj. 50%.

Czas pracy w godzinach nadliczbowych może zostać zrekompensowany również poprzez udzielenie pracownikowi w tym samym wymiarze czasu wolnego, co następuje na pisemny wniosek pracownika lub z inicjatywy pracodawcy (art. 151² § 1 k.p.), przy czym jeśli następuje to na pisemny wniosek pracownika, udziela się jednej godziny czasu wolnego na każdą jedną godzinę pracy w godzinach nadliczbowych, zaś gdy następuje to z inicjatywy pracodawcy, wolnego udziela się w proporcji 1,5 godziny czasu wolnego za jedną nadgodzinę..

Jak wynika z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie powódka pracowała w godzinach nadliczbowych, których ilość wynika z przedłożonych przez nią grafików. Z uwagi na brak pełnej ewidencji czasu pracy prowadzonej przez pracodawcę, Sąd przyjął, że dane zawarte w zestawieniach godzin przedstawionych przez powódkę mogą stanowić dane pozwalające na ustalenie rzeczywistego jej czasu pracy. Wskazać należy, iż rzetelne prowadzenie dokumentacji pracowniczej należy bez wątpienia do obowiązków pracodawcy. W sytuacji, gdy dokumentacja ta jest

prowadzona w sposób nierzetelny, odpowiedzialność z tego tytułu ponosi pracodawca, gdyż w takim przypadku Sąd może wziąć pod uwagę tylko dokumenty, które zostały przedstawione i których autentyczność i prawdziwość nie budzi wątpliwości.

Stwierdzić przy tym trzeba, że sprawa o zapłatę wynagrodzenia z tytułu godzin nadliczbowych jest sprawą o dochody, zatem w sytuacji, gdyby roszczenie było niewątpliwe co do zasady, ale nie można ściśle ustalić wysokości tego wynagrodzenia, to sąd może zasądzić odpowiednią sumę według swej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy na podstawie art. 322 k.p.c. (por. wyrok SA w Gdańsku z dnia 14.08.2013r., sygn. akt III APa 26/13, LEX nr 1366059).

W niniejszej sprawie pracodawca nie prowadził ewidencji godzin pracy powódki ani pozostałych pracowników, co zostało przyznane przez samego pozwanego. G. B. wskazał, iż zatrudnione osoby podpisywały wyłącznie listy obecności, na których nie było oznaczone, o której godzinie następował początek i koniec pracy. Ustalanie godzin przepracowanych przez pracowników odbywało się wyłącznie na podstawie grafików, na których były nanoszone ewentualne zamiany dokonywane pomiędzy pracownikami.

Podstawę obliczenia wynagrodzenia powódki za pracę w godzinach nadliczbowych stanowi wynagrodzenie miesięczne w wysokości 1.600 zł brutto.

Stawkę godzinową wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych należy obliczać osobno dla każdego miesięcznego okresu rozliczeniowego, dzieląc wynagrodzenie na nominalną liczbę godzin pracy w miesiącu. Wobec powyższego stawka godzinowa powódki wynosiła w poszczególnych miesiącach:

- lipiec 2012 r. – 9,09 zł/godz. (1600 zł : 176 godz.)
- wrzesień 2012 r. – 10 zł/godz. (1600 zł : 160 godz.)
- październik 2012 r. – 8,70 zł/godz. (1600 zł : 184 godz.),
- listopad 2012 r. – 9,52 zł/godz. (tj. 1600 zł : 168 godz.),
- grudzień 2012 r. – 10,53 zł / godz. (1600 zł : 152 godz.),
- styczeń 2013 r. – 9,09 zł/godz. (1600 zł: 176 godz.),
- luty 2013 r. - 10 zł/godz. (1600 zł : 160 godz.),
- marzec 2013 r. - 9,52 zł/godz. (1600 zł : 168 godz.),
- kwiecień 2013 r. – 9,52 zł/godz. (1600 zł : 168 godz.),
- maj 2013 r. - 10 zł/godz. (1600 zł : 160 godz.),
- czerwiec 2013 r. - 10 zł/godz. (1600 zł : 160 godz.),
- lipiec 2013 r. - 8,70 zł/godz. (1600 zł : 184 godz.),
- sierpień 2013 r. - 9,52 zł/godz. (16000 zł : 168 godz.),
- wrzesień 2013 r.- 9,52 zł/godz. (1600 zł : 168 godz.),
- październik 2013 r. - 8,70 zł/godz. (1600 zł : 184 godz.),
- listopad 2013 r.- 10,53 zł/godz. (1600 zł : 152 godz.),

W tym miejscu podkreślić należy, iż wyliczenie ilości godzin nadliczbowych powódki odpowiada ewidencji przedstawionej przez powódkę w sprawie (grafiki). Tym samym nie można podzielić twierdzeń strony pozwanej, aby żądanie wypłaty ekwiwalentu za nadgodziny w okresie od lipca 2012 r. do 26 maja 2013 r. było bezpodstawne, ponieważ powódka nie była zatrudniona wówczas na podstawie umowy o pracę. Wbrew twierdzeniom pozwanego Sąd uznał, iż wykonywana przez powódkę praca we wskazanym okresie miała charakter stosunku pracy, co znajduje potwierdzenie w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym w postaci zeznań świadków. Wynika to zarówno z zakresu wykonywanych przez powódkę obowiązków, jak i czasu jej pracy. Nie ulega wątpliwości, iż powódka wykonywała prace pod kierownictwem pozwanego. To on decydował, kto w jakim miejscu i o której rozpocznie i zakończy pracę. Wydawał też inne polecenia związane z dostawami, rozłożeniem towaru, rozliczeniami itp.. Podkreślenia wymaga, iż stanowisko strony pozwanej jest niekonsekwentne i zmienne. W odpowiedzi na pozew strona pozwana początkowo nie kwestionuje, iż strony od początku łączyła umowa o pracę. Wyraźnie wskazuje (k. 83, iż „pозwany chciał zatrudnić powódkę na umowę o pracę”. To, że strony nie potwierdzają warunków zatrudnienia na piśmie, nie przekształca łączącego ich – i realnie wykonywanego – stosunku w jakąś inną umowę. Zgodnie z art. 22 k.p., praca wykonywana w warunkach opisanych w tym przepisie, w szczególności wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, za wynagrodzeniem, jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.

Podkreślenia wymaga, iż pozwany nie zawarł z powódką żadnej umowy cywilnoprawnej na piśmie. Powódka zaprzeczyła, by miała być mowa o innej umowie niż stosunek pracy. Zgodnie z art. 22 k.p., niedopuszczalne jest zastępowanie stosunku pracy umową cywilnoprawną, zaś pozwany nie wykazał, by praca powódki w okresie od lipca 2012r. do 26 maja 2013r. różniła się od pracy wykonywanej od 27 maja 2013r. w taki sposób, żeby wskazywało to na inny rodzaj stosunku prawnego niż stosunek pracy, potwierdzony pisemnie od 27 maja 2013r.. Wręcz przeciwnie, grafiki potwierdzają tożsamość wykonywanej pracy i jej warunków w obu okresach, co pośrednio dowodzi braku różnic między oboma okresami, co z kolei prowadzi do wniosku, iż oba te okresy, potwierdzone na piśmie i nie, są stosunkiem pracy. Podkreślenia wymaga, iż ostatecznie, pozwany przyznał (k. 118), iż nie zawierał z powódką umowy zlecenia.

Nie można uwzględnić również zarzutu strony pozwanej odnoszącego się do nadgodzin w pozostałym okresie zatrudnienia, jakoby powódka nie pracowała w godzinach wskazanych w grafiku oraz otrzymała dni wolne od pracy za przepracowane nadgodziny. Po pierwsze stanowisko to jest wewnętrznie sprzeczne. Jeśliby nie miała nadgodzin, za co miałyby otrzymywać wolne. Po drugie, należy podkreślić, iż z przeprowadzonych dowodów w sposób jednoznaczny wynika, że pracownicy stawiali się do pracy przed otwarciem sklepu, a po jego zamknięciu wykonywali dodatkowe czynności. Różnice w zeznaniach powódki i świadków polegały jedynie na precyzyjnym ustaleniu, na ile wcześniej niż otwarcie sklepu trzeba było się stawić. To, że trzeba było się stawić wcześniej, a także zostać po zamknięciu, wynika też ewidentnie z treści grafików. Trzeba zwrócić uwagę, iż poniżej tabeli – grafiku wyszczególnione zostały przez pracodawcę godziny, w których pracownicy mieli świadczyć pracę. Nie można dać wiary, że powódka odebrała godziny w czasie wolnym.

Po pierwsze różnice w godzinach czasu pracy między sezonem a poza nim nie są tak duże, aby z samego tego faktu, że skończył się sezon letni, wynikał brak wykonywania normy miesięcznej i możliwość odebrania nadgodzin w naturze. Potwierdzają to grafiki – np. w grudniu 2012 (k. 19) praca i tak była wykonywana od 7 do 19 (12 godzin) lub od 8 do 19 (11 godzin). Nie daje to wielu możliwości odrobienia nadgodzin z samego faktu zmienionej organizacji pracy. Po drugie, jak zeznała m.in. H. G., jeśli się brało wolne za nadgodziny, to było to uwzględniane w grafiku. Tak też biegły uwzględnił te dni, które powódka zapisała jako wolne (poza początkiem lipca, w związku z przyuczaniem w okresie wskazanym jako „w”, o czym było wyżej). Zatem jeśli pracodawca udzielał powódce wolnego, to zostało to rozliczone, a jednak mimo to w opinii biegłego wskazano, iż powódce pozostały nierozliczone w ten sposób nadgodziny. Po trzecie, jeśli już, z uwagi na brak pisemnego wniosku powódki o nadgodziny, pozwany winien uwzględniać wolne w stosunku do nadgodzin w proporcji 1,5 do 1.

Gdyby więc pozwany zrekompensował powódce nadgodziny czasem wolnym, to byłoby to odzwierciedlone w grafikach, na podstawie których biegły sporządził wyliczenia. Jeśli zaś pozwany udzielałby wolnego nie odzwierciedlając tego w ewidencji czasu pracy, to na własne ryzyko, pracodawca jest bowiem zobowiązany do rzetelnej ewidencji czasu pracy, i jeśli tego nie czyni, to ponosi negatywne konsekwencje tego faktu, chociażby na skutek tego, iż nie jest w stanie udowodnić swoich twierdzeń w tym zakresie.

Wyliczając wysokość wynagrodzenia powódki za pracę w godzinach nadliczbowych, Sąd miał na względzie, iż powódka zatrudniona była w podstawowym systemie czasu pracy, norma czasu pracy wynosiła: 8 godzin dziennie, przeciętnie 40 godzin tygodniowo, zaś okres rozliczeniowy był jednomiesięczny. Zatem każde przekroczenie dobowej normy czasu pracy uzasadniało przyjęcie, że za czas ten przysługiwało powódce wynagrodzenie z dodatkiem 50%. W przypadku B. G. nie występowały godziny nadliczbowe z dodatkiem 100%, bowiem wszystkie jej nadgodziny wynikały z przekroczeń także dobowych, zaś zgodnie z art. 151¹ § 2 k.p., dodatek w wysokości określonej 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 50%.

Wobec powyższego należało przemnożyć liczbę godzin nadliczbowych wyliczonych wg grafiku i adnotacji o czasie pracy pracowników poczynionych na grafikach przez samego pozwanego, przez stawkę godzinową z danego miesiąca oraz przez 150 % by otrzymać należność. Z powyższych wyliczeń wynikają następujące kwoty za poszczególne miesiące:

- lipiec 2012 r. – 941,16 zł (150% x 9,09 x 69 h)
- wrzesień 2012 r. – 842,50 zł (150% x 10 x 55,5 h)
- październik 2012 r. – 358,36 zł (150% x 8,70 x 27 h)
- listopad 2012 r. – 428,40 zł (150% x 9,52 x 30 h)
- grudzień 2012 r. – 442,40 zł (150% x 10,53 x 27 h)
- styczeń 2013 r. – 534,75 zł (150% x 9,09 x 33 h)
- luty 2013 r. - 645 zł (150% x 10 x 43 h)
- marzec 2013 r. - 635,46 zł (150% x 9,52 x 44,50 h)
- kwiecień 2013 r. – 614,04 zł (150% x 9,52 x 43 h)
- maj 2013 r. - 705 zł (150% x 10 x 44 h)
- czerwiec 2013 r. - 915 zł (150% x 10 x 61 h)
- lipiec 2013 r. - 743,85 zł (150% x 8,70 x 57 h)
- sierpień 2013 r. - 828,24 zł (150% x 9,52 x 58 h)
- wrzesień 2013 r. - 399,84 zł (150% x 9,52 x 29 h)
- październik 2013 r. - 469,80 zł (150% x 8,70 x 36 h)
- listopad 2013 r. - 513,50 zł (150% x 10,53 x 32,5 h)

Łącznie zatem należność powódki z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych wynosi 10.017,30 zł brutto.

Podstawę roszczenia powódki o ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy stanowił art. 171 § 1 k.p., zgodnie z którym przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. Ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop jest świadczeniem szczególnego rodzaju z uwagi, iż może być pracownikowi wypłacony tylko w przypadku niewykorzystania urlopu wypoczynkowego z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy. Pracownik nabywa prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop w dacie rozwiązania stosunku pracy (wygaśnięcia lub rozwiązania). Wysokość ekwiwalentu oblicza się zatem na podstawie wynagrodzenia z okresu poprzedzającego miesiąc, w którym nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy.

Stosownie do przepisów rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 roku w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. 1997 nr 2, poz.14, z późn. zm.) ustalając podstawę ekwiwalentu za urlop oprócz wynagrodzenia zasadniczego należy uwzględnić także m.in. wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych (§ 17 rozporządzenia). Mając na uwadze powyższe należało w pierwszej kolejności ustalić wysokość wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przysługujących powódce za ostatnie 12 miesięcy. Suma ekwiwalentu za nadgodziny w wynoszącego 620,57 zł oraz wynagrodzenia zasadniczego powódki w kwocie 1600 zł wyniosła 2.220,57 zł, co stanowiło podstawę obliczenia ekwiwalentu za niewykorzystany urlop. Zgodnie z § 18 ust. 1 i § 19 powołanego rozporządzenia podstawę wymiaru ekwiwalentu należało podzielić przez współczynnik urlopowy, który w 2013 r. wynosił 20,92. Otrzymana w ten sposób wartość, tj. 106,15 zł stanowi ekwiwalent za jeden dzień niewykorzystanego urlopu.

Powódce przysługiwało 26 dni urlopu rocznie. Za okres od dnia 2 lipca 2012 r. do 31 grudnia 2012 r. powódce przysługiwał urlop w wysokości 13 dni, z kolei w okresie od 1 stycznia 2013 r. do 7 grudnia 2013 r. - urlop w wysokości 26 dni, co łącznie stanowi 39 dni. W trakcie zatrudnienia u pozwanego powódka wykorzystwała 15 dni urlopu wypoczynkowego. Opierając się w szczególności na wnioskach urlopowych powódki Sąd ustalił, iż w okresie od 31 sierpnia 2013 r. do 8 września 2013 r. powódka wykorzystwała 5 dni urlopu, natomiast w okresie od 23 listopada 2013 r. do 7 grudnia 2013 r. - 10 dni roboczych. Wobec powyższego ilość niewykorzystanych przez powódkę dni roboczych wynosiła 24. Nie ma znaczenia podniesiona przez stronę powodową rozbieżność między grafiką z sierpnia – września 2013r. a wnioskiem urlopowym za sierpień, bowiem ostatecznie ilość dni wykorzystanych jest zgodna i powódka nie przeczyła, iż w okresie letnim wykorzystwała 5 dni.

Sąd nie dał wiary powódce, by podpisywała wnioski urlopowe in blanco. Po pierwsze jest to niewiarygodne z punktu widzenia zasad doświadczenia życiowego, każdy przeciętnie rozsądny obywatel wie, jak bardzo niebezpieczne jest podpisywanie czegoś In blanco i że trzeba tego unikać. Po drugie, zaprzeczyli takim praktykom pracodawcy pozostali świadkowie i to nawet ci, którzy nie byli już zatrudnieni u pozwanego i nie musieli się niczego obawiać zeznając prawdę w tym zakresie. Po trzecie niewiarygodne jest twierdzenie powódki, iż na pewno nie podpisała wniosku urlopowego podczas wręczania wypowiedzenia, skoro powódka wielokrotnie w toku zeznania pokreśliła, iż była w szoku podczas tego zdarzenia, zaś stan wzburzenia emocjonalnego utrudnia prawidłowe zapamiętywanie szczegółów. Po czwarte, z faktem udzielenia urlopu koreluje fakt, iż powódka w okresie wypowiedzenia nie pracowała, zaś w wypowiedzeniu ani żadnym innym dokumencie nie została zwolniona z obowiązku świadczenia pracy. Twierdzenia powódki o tym, jakoby A. G. kazała jej iść do domu i czekać na telefon są niewiarygodne i nieprzekonujące w tym zakresie, w szczególności braku potwierdzenia ich w zeznaniach świadków, a wręcz zaprzeczenia im w zeznaniach świadka G. oraz w dokumentach podpisanych przez samą powódkę (wnioski urlopowe).

W konsekwencji łączny ekwiwalent za cały okres niewykorzystanego urlopu w wysokości 24 dni to kwota 2.547,60 zł brutto.

Zatem zgodnie z rozważaniami poczynionymi powyżej, sąd orzekł jak w punkcie I i II wyroku, zgodnie z wyliczeniami biegłego oraz rozszerzeniem powództwa do wysokości kwot wskazanych przez biegłego w opinii.. W przypadku obu roszczeń powódki o odsetkach sąd orzekł na mocy art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Zgodnie z art. 481 § 1 k.c. jeśli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego wierzyciel może żądać odsetek za czas

opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Zgodnie z § 2 tegoż przepisu, jeśli stopa odsetek nie była z góry oznaczona, należą się odsetki ustawowe.

W zakresie wynagrodzenia data wymagalności był 10-ty następnego miesiąca, zatem sąd mógł zasądzić odsetki od wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych najwcześniej od 11-go grudnia, bowiem ostatnie nadgodziny powódka wykonała w listopadzie (data płatności – 10 grudnia). Jeśli chodzi zaś o ekwiwalent za urlop, orzecznictwo zgodnie przyjmuje za datę wymagalności tego świadczenia ostatni dzień zatrudnienia, zatem pracodawca pozostawał w opóźnieniu od 8 grudnia 2013r. i tak też sąd zasądził odsetki w wyroku. W pozostałym zakresie wniosek o odsetki należało oddalić.

W ocenie Sądu roszczenie o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki odszkodowania z tytułu obciążenia jej kosztami mandatów w związku z wykonywaniem pracy na stanowisku ekspedientki w punktach handlowych pozwanego nie zasługuje na uwzględnienie.

Przede wszystkim należy podkreślić, iż czyny powódki, które stanowiły podstawę obciążenia jej mandatami, miały charakter wykroczeń skarbowych. Odmowa uiszczenia przez powódkę nałożonej na nią kary pieniężnej doprowadziła do wszczęcia postępowania karnego, w wyniku którego powódka dobrowolnie poddała się odpowiedzialności karnej, przyznając się tym samym do popełnionych czynów. Należy zwrócić uwagę, iż składając wyjaśnienia w charakterze podejrzanego powódka nie wskazała, iż otrzymała od pracodawcy polecenie wpisywania na kasie rejestrującej kodów zawierających niższe stawki VAT. B. G. wyjaśniła wówczas, iż błędna rejestracja towaru była wyłącznie wynikiem jej własnej pomyłki.

Powódka określiła swoje roszczenie jako odszkodowanie, co oznacza iż dochodzi ona od pozwanego pracodawcy kompensacji poniesionej szkody. Wobec powyższego należałoby ustalić, iż pracodawca ponosił odpowiedzialność za uszczerbek majątkowy, którego doznała powódka. W obecnie obowiązujących przepisach brak jest podstawy, która uzasadniałaby roszczenie powódki. Bezsprzecznym jest, iż obciążenie powódki mandatem karnym nastąpiło w wyniku jej własnego działania, za które odpowiedzialność ponosi wyłącznie powódka. Brak tutaj szkody – grzywna jest represją karną za popełnienie wykroczenia, jest to uszczerbek w majątku sprawcy, ale nie szkoda w rozumieniu cywilnoprawnych, jest to bowiem zapłata konieczna, wymagana przez prawo, ustalona przez powołane do tego organy. Powódka bowiem w postaci grzywny ponosi konsekwencje karne za swój czyn, który okazał się czynem zabronionym. Jest to należność ściśle powiązana z czynem dokonany przez osobę sprawcy czynu.

Było to żądanie zwrotu kwoty związanej z czynem niegodziwym, czego prawo nie może sankcjonować. Powódka zapłaciła karę, poniosła odpowiedzialność karną za swój czyn zabroniony i byłoby sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, by kto inny karę tę za nią de facto poniósł. Stanowiłoby to zaprzeczenie, zniweczenie celu kary, jakim jest funkcja represyjna, funkcja edukacyjna, wskazująca, jakie zachowania są dopuszczalne a jakie nie, wreszcie zaprzeczaloby funkcji odstraszałającej kary, zapobiegającej popełnieniu podobnego czynu na przyszłość.

Według unormowania zawartego w Kodeksie zobowiązań, płacący drugiemu świadomie za spełnienie czynu zabronionego lub przeciwnego dobremu obyczajom albo w celu skłonienia go do takiego czynu, nie miał prawa żądać zwrotu tego, co zapłacił, podobnie jak ten, kto wykonał zobowiązanie z czynności prawnej o celu niegodziwym, jeżeli niegodziwość zachodziła po jego stronie (art. 132 k.z.). „Niegodziwość” świadczenia może mieć miejsce także wtedy, gdy świadczenie to spełnione jest świadomie w zamian za dokonanie czynu zabronionego (T. Sokołowski t. 7 kom do art. 412 k.c., w: Kodeks cywilny Komentarz, pod red. A. Kidyby, Lex 2014). Takie świadczenie mogłoby nawet ulec przypadkowi na rzecz Skarbu Państwa (art. 412 k.c.). W doktrynie wyrażono pogląd, że celem przepisu 412 k.c. nie jest przysporzenie Skarbowi Państwa dodatkowych dochodów, lecz przede wszystkim odebranie możliwości dochodzenia zwrotu świadczenia spełnionego w zamian za dokonanie czynu zabronionego lub w celu niegodziwym (M. Kozaczek, Powództwo o orzeczenie przypadku świadczenia spełnionego w zamian za dokonanie czynu zabronionego lub w celu niegodziwym, PS 2006, nr 4, s. 22).

W ocenie sądu nie ma podstawy prawnej do żądania od osoby trzeciej zwrotu za nałożoną na daną osobę grzywnę stanowiącą sankcję za popełniony przez tę osobę czyn zabroniony. Umówienie się przez strony, iż jedna dla drugiej popełniać będzie wykroczenia czy przestępstwa a ta druga zwróci jej poniesione koszty byłoby sprzeczne z prawem, oraz zasadami współżycia społecznego, a umowy sprzeczne z prawem nie mogą wywoływać skutków prawnych, są nieważne z mocy prawa i nie można się na nie powoływać jako na podstawę żądania.

Biorąc pod uwagę powyższe, Sąd doszedł do przekonania, iż roszczenie powódki w tym zakresie nie znajduje jakiegokolwiek podstawy i tym samym nie zasługuje na uwzględnienie.

W punkcie IV Sąd zasądził od pozwanego na rzecz pełnomocnika powódki – radcy prawnego A. M. kwotę 1674 zł powiększoną o stawkę należnego podatku VAT w wysokości 23% z tytułu udzielonej, a nie opłaconej pomocy prawnej świadczonej z urzędu, na mocy § 1 § 2 ust. 3, § 19 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. r. w sprawie opłat za czynności za czynności radców prawnych (Dz. U.2013/461 t.jedn ze zm). Powódka po rozszerzeniu powództwa domagała się kwoty 13.397,90 zł, zaś Sąd zasądził 12.564,90 oznacza to, iż powódka wygrała w 93%. Koszty zastępstwa procesowego wynoszą zgodnie z § 6 pkt 5 w zw. z § 11 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. r. w sprawie opłat za czynności za czynności radców prawnych (Dz. U.2013/461 t.jedn ze zm) - 1800 zł. Wobec powyższego Sąd zasądził od pozwanego na rzecz pełnomocnika powódki koszty zastępstwa procesowego odpowiednio do części, w jakiej przegrał on sprawę, na zasadzie art. 98 k.p.c. i 100 k.p.c.. Pozostałą część wynagrodzenia należnego radcy prawnemu A. M. w kwocie 126 zł Sąd przyznał od Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego(...) w G., zgodnie z art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

W punkcie VI wyroku Sąd, nakazał w oparciu o art. 97 i art. 113 ust. 2 pkt 1 oraz 13 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U.10.90.594 j.t. ze zm.) ściegnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 629 zł tytułem opłaty od pozwu, od obowiązku uiszczenia której powódka zwolniona była z mocy ustawy. Kwota ta stanowi zgodnie z art. 13 cyt. ustawy 5% z wartości zasądzzonego roszczenia.

W punkcie VII Sąd na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. nadał rygor natychmiastowej wykonalności orzeczeniu do wysokości 1.600 zł – jest to kwota brutto jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki.