

Sygn. VPa 23/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 października 2017 roku

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Mariola Mastalerz

Sędziowie: SSO Beata Łapińska (spr.)

SSO Magdalena Marczyńska

Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera

po rozpoznaniu w dniu 26 września 2017 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa J. S. (1)

przeciwko (...) Spółce z o.o. w O.

o wynagrodzenie za pracę, nagrodę jubileuszową i zadośćuczynienie

na skutek apelacji pozwanego (...) Spółki z o.o w O. od wyroku Sądu Rejonowego w Tomaszowie Maz. IV Wydziału Pracy z dnia 19 grudnia 2016r.

sygn. IV P 215/15

oddala apelację.

Sygn. akt V Pa 23/17

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 10 listopada 2015r., skierowanym przeciwko (...) Sp. z o.o. z siedzibą w O., powódka J. S. (1) wносиła o zasądzenie na jej rzecz wynagrodzenia za miesiąc styczeń 2015 r. w kwocie 2.940,00 zł, nagrody jubileuszowej za 51 lat pracy w kwocie 11.760,00 zł oraz zadośćuczynienia za poniesione straty, chorobę w kwocie 5.000,00 zł.

Na uzasadnienie swojego żądania powódka wskazała, iż była zatrudniona w pozwanej firmie od dnia 02.01.1998r. na stanowisku referenta ds. kadr i płac oraz że w żadnym roku nie mogła wykorzystać pełnego urlopu wypoczynkowego i z tych względów w miesiącu styczniu 2015 r. naliczyła ekwiwalent za urlop za roku 2012 r. Powódka podniosła również, iż od dnia 11.02.2015 r. do dnia 31.07.2015 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim, a z dniem 31.10.2015 r. umowa o pracę uległa rozwiązaniu. W pozwanym zakładzie przepracowała łącznie 51 lat i 6 miesięcy, w związku z tym przysługuje jej nagroda jubileuszowa w wysokości czterech pensji, tj. w kwocie 11.760 złotych.

W odpowiedzi na pozew z dnia 25.01.2016 r., pozwany reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika wnosił o oddalenie powództwa w całości, zgłaszając jednocześnie zarzuty:

- spełnienia świadczenia, tj. wypłacenia powódce wynagrodzenia za pracę za styczeń 2015r. oraz ekwiwalentu za urlop, a także wykorzystania zaległego urlopu jak i urlopu za 2015 rok w okresie wypowiedzenia;

- nieistnienia zobowiązania w postaci nagrody jubileuszowej.

Na uzasadnienie swojego stanowiska pełnomocnik pozwanego wskazał, iż wynagrodzenie za miesiąc styczeń 2015 r. powódka J. S. (1) otrzymała z góry, łącznie z wynagrodzeniem za grudzień 2014 r. tj. w dniu 09.01.2015 r., a powyższa kwota w wysokości 4.087,20 zł netto została przelana na rachunek bankowy powódki. Odnośnie ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy pełnomocnik pozwanego podniósł, iż na dzień złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę tj. 28 lipca 2015 r. powódce przysługiwało prawo do zaległego urlopu w wymiarze 38 dni tj. 16 dni za 2012 r., 11 dni za 2013 r. i 11 dni za 2014 r. Zaległy urlop jak i bieżący za 2015 r. w wymiarze 16 dni powódka, zgodnie z jej wnioskiem, wykorzystwała w okresie wypowiedzenia. Za niewykorzystaną część urlopu za 2015r. w wymiarze 3 dni, pozwany pracodawca wypłacił powódce ekwiwalent, co wynikać ma ze świadectwa pracy. Dodatkowo pełnomocnik pozwanego, odnośnie roszczenia o zapłatę nagrody jubileuszowej wskazał, iż roszczenie to jest całkowicie bezpodstawne, gdyż obowiązujący u pozwanego pracodawcy regulamin wynagradzania nie przewidywał i nie przewiduje tego typu świadczeń, zaś żądanie zapłaty zadośćuczynienia podlega oddaleniu jako nieudowodnione.

Na rozprawie w dniu 07.12.2016 r., powódka J. S. (1) cofnęła powództwo wraz ze zrzeczeniem się roszczenia w zakresie nagrody jubileuszowej.

Wyrokiem z dnia 19 grudnia 2016 roku, sygn. akt IV P 215/15 Sąd Rejonowy w Tomaszowie Maz. zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 2 940 zł brutto tytułem wynagrodzenia za miesiąc styczeń 2015 roku (punkt 1 sentencji wyroku), umorzył postępowanie w zakresie nagrody jubileuszowej (punkt 2 sentencji wyroku), oddalił powództwo w pozostałym zakresie (punkt 3 sentencji wyroku), odstąpił od obciążania powódki kosztami procesu, w tym kosztami zastępstwa prawnego na rzecz pozwanego (punkt 4 sentencji wyroku).

Podstawą rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego były następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne:

Powódka J. S. (1) była zatrudniona w pozwanym zakładzie (...) Sp. z o.o. z siedzibą w O., na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, od dnia 02.01.1999r. do 31.12.2009r. w wymiarze 1/2 etatu, a od dnia 02.01.2010r. do dnia 31.10.2015r. w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku referenta ds. kadr i płac.

W dniu 10.12.2014r. pozwany pracodawca przekazał na rachunek bankowy powódki J. S. (1) kwotę 2.038,61 zł netto tytułem „wypłaty za 11/2014r”.

Przelewem z dnia 09.01.2016r., pozwany pracodawca przekazał na rachunek bankowy powódki kwotę 4.087,20 zł netto tytułem „wypłata za (...)” .

W okresie od dnia 11.02.2015r. do 31.07.2015r. powódka J. S. (1) przebywała na zwolnieniu lekarskim.

Pismem z dnia 28.07.2015r. powódka J. S. (1), wypowiedziała umowę o pracę z zachowaniem 3- miesięcznego wynagrodzenia, wnosząc zarazem o udzielenie zgody na wykorzystanie urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia.

Oświadczeniem z dnia 07.04.2015r., złożonym w formie pisemnej, Prezes Zarządu pozwanej spółki oświadczył, iż „na prośbę pracownika J. S. (1) referenta ds. kadr i płac, wynagrodzenie za miesiąc styczeń 2015r. zostało wypłacone w miesiącu poprzedzającym tj. w grudniu 2014r. w łącznej kwocie 5.880,00 zł brutto , 4.087,20 zł netto”.

Na dzień 28 lipca 2015r. tj. na dzień złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z zachowaniem 3- miesięcznego okresu wypowiedzenia, powódka J. S. (1) posiadała prawo do zaległego urlopu wypoczynkowego łącznie w wymiarze 38 dni tj. za 2012r. w wymiarze 16 dni, za 2013r. w wymiarze 11 dni, za

2014r. w wymiarze 11 dni. Powódce przysługiwał również urlop wypoczynkowy za 2015r., proporcjonalne do okresu zatrudnienia, w wymiarze 19 dni.

W okresie wypowiedzenia, powódka J. S. (1) nie świadczyła pracy, gdyż przebywała na urlopie wypoczynkowym, udzielonym na jej wniosek przez pracodawcę, a w okresie od dnia 22.10.2015r. do 31.10.2015r. na zwolnieniu lekarskim.

Obowiązujący u pozwanego Regulamin Wynagradzania z dnia 01.01.2003r. oraz z dnia 01.05.2015r. nie przewidywał prawa do nagród jubileuszowych.

Powyższy stan faktyczny, Sąd I instancji ustalił na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności zeznań powódki J. S. (1) oraz J. S. (2), przesłuchanego w charakterze strony pozwanej, jak również świadków w osobach M. J. (1), M. J. (2) oraz dokumentów prywatnych.

Sąd Rejonowy dał wiarę powyższym dowodom w takim zakresie w jakim każdy z nich stanowił podstawę dokonania ustaleń faktycznych w sprawie.

Podstawę ustaleń Sądu I instancji w zakresie przebiegu zatrudnienia powódki J. S. (1) oraz łączącej strony umowy o pracę stanowiły również akta osobowe pracownika. Sąd Rejonowy dał im wiarę w całości, albowiem ich prawdziwość i autentyczność nie budziła wątpliwości, jak również nie zostały one w tym zakresie zakwestionowane przez strony postępowania.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny, Sąd Rejonowy uznał, że powództwo zasługuje na częściowe uwzględnienie.

Na wstępie rozważań Sąd Rejonowy powołał się na przepis art. 80 k.p., zgodnie z którym wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną, za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.

Pracodawca jest zatem w ocenie Sądu I instancji obowiązany wypłacać wynagrodzenie w miejscu, terminie i czasie określonych w regulaminie pracy lub w innych przepisach prawa pracy. Sąd Rejonowy wskazał, że wypłaty wynagrodzenia dokonuje się w formie pieniężnej, co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie. Wynagrodzenie za pracę płatne raz w miesiącu wypłaca się z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego. Jeżeli ustalony dzień wypłaty wynagrodzenia za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym (art. 85 k.p.).

W dalszej kolejności Sąd Rejonowy podniósł, że wynagrodzenie za pracę jest świadczeniem podlegającym szczególnej ochronie, unormowanej m.in. w art. 84-91 k.p. Z przepisów tych wynika zdaniem Sądu I instancji w sposób czytelny i nie budzący żadnych wątpliwości, że wszelkie potrącenia z wynagrodzenia, bądź też odmowa wypłaty wynagrodzenia w całości lub w części, mogą nastąpić tylko w przypadkach ściśle określonych ustawą. Co do samej zasady pracodawca nie może wedle Sądu Rejonowego samowolnie odmówić wypłaty wynagrodzenia w przypadkach innych, niż wynikające wprost z ustawy – nawet gdyby pracownik się na to godził, np. zrzekając się wynagrodzenia (por. art. 84 k.p.).

Sąd I instancji skonstatował, że w rozpoznawanej sprawie, zaistniały pomiędzy stronami spór sprowadzał się do ustalenia, czy powódce J. S. (1) zostało wypłacone wynagrodzenie za pracę za miesiąc styczeń 2015 r. Zdaniem pozwanego sporne wynagrodzenie, zostało wypłacone powódce J. S. (1) w styczniu 2015r., kiedy to na jej rachunek bankowy został dokonany jeden przelew, odpowiadający dwukrotności wynagrodzenia za pracę za grudzień 2014r. i za styczeń 2015r. Twierdzenie powyższe pozostaje w sprzeczności ze stanowiskiem powódki J. S. (1), w której ocenie przelew bankowy z dnia 09.01.2015r. dokonany na jej rzecz, w łącznej kwocie 4.087,20 zł netto obejmował zarówno wynagrodzenie za pracę za miesiąc grudzień 2014r. jak i ekwiwalent za urlop za rok 2012r.

Wreszcie, co według Sądu Rejonowego szczególnie istotne twierdzenia pozwanego o wypłacie powódce J. S. (1) w miesiącu styczniu 2015r. wynagrodzenia za pracę za dwa miesiące t.j. grudzień 2014r. i styczeń 2015r. pozostają w

oczywistej sprzeczności z treścią oświadczenia pisemnego z dnia 07.04.2015r., z którego wynika wprost, iż „na prośbę pracownika J. S. (1) referenta ds. kadr i płac, wynagrodzenie za miesiąc styczeń 2015r. zostało wypłacone w miesiącu poprzedzającym tj. w grudniu 2014r., w łącznej kwocie 5.8880, 00 zł brutto , 4.087,20 zł netto”.

Ponadto Sąd I instancji uznał, że z zeznań świadka M. J. (2), zatrudnionej u pozwanego na stanowisku księgowej wynika również, iż w grudniu 2014r. powódka J. S. (1) otrzymała podwójne wynagrodzenie i nie są jej znane powody dokonania podwójnej wypłaty.

Zgromadzony materiał dowodowy świadczy zdaniem Sądu Rejonowego o tym, iż istotnie w miesiącu lutym 2015r., na rachunek bankowy powódki J. S. (1) nie zostało przelane wynagrodzenie za pracę za miesiąc styczeń 2015r. pomimo, iż w miesiącu tym świadczyła ona pracę na rzecz pozwanego pracodawcy, a dopiero - co wynika z zapisu na świadectwie pracy - od dnia 11.02.2015r. do dnia 31.07.2015r. przebywała na zwolnieniu lekarskim.

W tym miejscu Sąd I instancji podniósł, iż to na pracodawcy ciąży obowiązek sporządzania listy płac i dokumentowania wypłat pracownikom. Zgodnie z wyrokiem SN z dnia 14 maja 1999 r., sygn. akt I PKN 62/99 pracodawca, który wbrew obowiązkowi przewidzianemu w art. 94 pkt 9a k.p. nie prowadzi list obecności, list płac ani innej dokumentacji ewidencjonującej czas pracy pracownika i wypłacanego mu wynagrodzenia, musi liczyć się z tym, że będzie na nim spoczywał ciężar udowodnienia nieobecności pracownika, jej rozmiaru oraz wypłaconego wynagrodzenia. Zważając na powyższe, Sąd I instancji stwierdził, iż pozwany – nie przedstawiając ani listy płac, ani wpłat na rachunek bankowy powódki, nie udowodnił, że wypłacił na jej rzecz należne wynagrodzenie za pracę za miesiąc styczeń 2015r.

Twierdzenie pozwanego o tym, iż powódka J. S. (1) wynagrodzenie to otrzymała już miesiącu styczniu 2015r. łącznie z wynagrodzeniem za miesiąc grudzień 2014r., w świetle zaistniałych w tym zakresie rozbieżności Sąd I instancji uznał w konsekwencji niewiarygodne.

W świetle powyższego Sąd Rejonowy skonstatował, iż pozwany pracodawca reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika nie wykazał, aby w niniejszej sprawie zachodziły przewidziane ustawą przesłanki do odmowy wypłaty powódce J. S. (1) wynagrodzenia za pracę za miesiąc styczeń 2015r. Sąd I instancji podkreślił, że w okresie tym powódka normalnie wykonywała swoje obowiązki pracownicze, tj. świadczyła pracę na rzecz pozwanego pracodawcy, a w związku z tym stosownie do art. 80 k.p. przysługiwało jej prawo do wynagrodzenia za pracę za sporny miesiąc, tj. styczeń 2015r.

Co wedle Sądu Rejonowego istotne, pozwany pracodawca mógłby odmówić wypłacenia wynagrodzenia, gdyby powódka bez usprawiedliwienia nie świadczyła w tym czasie pracy i nie zgłosiła gotowości do jej świadczenia – co w rozpoznawanej sprawie nie miało wszakże miejsca.

Z tych wszystkich względów, Sąd Rejonowy orzekł jak w punkcie 1 sentencji wyroku, zasądzając na rzecz powódki J. S. (1) kwotę 2.940,00 zł brutto tytułem wynagrodzenia za miesiąc styczeń 2015r., którego wysokość nie była sporna pomiędzy stronami.

Natomiast ze względu na to, że na rozprawie w dniu 07 grudnia 2016r., powódka J. S. (1) cofnęła dochodzone roszczenie w zakresie nagrody jubileuszowej w kwocie 11.760,00 zł wraz ze zrzeczeniem się roszczenia, na podstawie art. 355 § 1 k.p.c. w zw. z art. 203 § 1 k.p.c., Sąd Rejonowy orzekł jak w punkcie 2 sentencji wyroku.

Odnośnie dochodzonego roszczenia o zadośćuczynienie za poniesione straty, chorobę w wysokości 5.000,00 zł Sąd Rejonowy uznał, iż roszczenie to jako nieudowodnione podlega oddaleniu (punkt 3 sentencji wyroku).

Sąd Rejonowy zaznaczył, że zgodnie z treścią art. 6 k.c. ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne. Brak wykazania powyższych okoliczności obciążać musi zawsze podmiot, na którym spoczywa ciężar tego dowodu, Sąd nie ma bowiem ani obowiązku, ani też możliwości wyręczenia stron w wyjaśnianiu treści łączących strony stosunków, w sytuacji gdy pozostają one w tym zakresie bierne. Zgodnie z podstawową w procesie cywilnym zasadą kontradiktoryjności, mając na uwadze treść art. 3 k.p.c. i art. 232 k.p.c, Sąd I instancji podał,

że to strony są zobowiązane do wskazywania dowodów dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne stając się dysponentem postępowania dowodowego, zaś Sąd jest zwolniony od odpowiedzialności za jego wynik (vide: orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 1997 roku, II CKN 70/96, OSNC 1997, Nr 8, poz. 113, z dnia 16 grudnia 1997 roku, II UKN 244/98, OSNAPiUS 1999, Nr 20, poz.662)

Przenosząc powyższe na grunt rozpoznawanej sprawy, Sąd Rejonowy uznał, że to na stronie powodowej spoczywał ciężar wykazania okoliczności potwierdzających zasadność dochodzonego roszczenia o zadośćuczynienie jak i też jego wysokość.

W ocenie Sądu I instancji powódka J. S. (1) powyższemu obowiązkowi nie zadośćuczyniła, a zatem wniesione w tym zakresie powództwo podlegało oddaleniu.

O kosztach zastępstwa procesowego na rzecz strony pozwanej, w zakresie oddalonego powództwa, o których mowa punkcie 3 sentencji wyroku, Sąd I instancji orzekł, jak w punkcie 4 sentencji wyroku, na podstawie art. 102 k.p.c., który to przepis ustanawia zasadę słuszności, będącą odstępstwem od zasady odpowiedzialności za wynik procesu i jest rozwiązaniem szczególnym, niepodlegającym wykładni rozszerzającej, wykluczającym stosowanie wszelkich uogólnień, wymagającym do swego zastosowania wystąpienia wyjątkowych okoliczności. Przepis ten nie konkretyzuje zdaniem Sądu Rejonowego wypadków szczególnie uzasadnionych, pozostawia ich kwalifikację, przy uwzględnieniu całokształtu okoliczności danej sprawy, sądowi. Na potwierdzenie tego stwierdzenia Sąd I instancji przywołał postanowienie Sadu Najwyższego z dnia 20 grudnia 1973 r., II CZ 210/73.

Sąd I instancji podniósł, że do okoliczności branych pod uwagę przez przy ocenie przesłanek zastosowania dyspozycji omawianego przepisu według doktryny zaliczyć można nie tylko te związane z samym przebiegiem postępowania, lecz także dotyczące stanu majątkowego i sytuacji życiowej strony, a ocena, czy zachodzi wypadek szczególnie uzasadniony, o którym mowa w art. 102 k.p.c., ma charakter dyskrecjonalny, oparty na swobodnym uznaniu, kształtowanym własnym przekonaniem sądu oraz oceną okoliczności rozpoznawanej sprawy.

Apelację od wyżej wymienionego wyroku w części, to jest w zakresie punktu 1 i 4 wyroku, wniósł pozwany. Na podstawie art. 368 § 1 pkt 2 k.p.c., zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

- naruszenie przepisów postępowania, które miały wpływ na wynik sprawy, to jest:

1) art. 233 §1 k.p.c. w zw. z art. 328 §2 k.p.c. poprzez dowolną i sprzeczną z zasadami logiki i doświadczenia życiowego ocenę materiału dowodowego zebranego w sprawie, tj. w szczególności zeznań świadka M. J. (2), przesłuchania J. S. (2) a także błędnym ustaleniu, że pozwany nie przedstawił dowodu wpłat na rachunek powódki, co pozostaje w sprzeczności z ustaleniami faktycznymi tego samego Sądu z wcześniejszej części uzasadnienia, a w konsekwencji przyjęciu, iż twierdzenie o otrzymaniu przez powódkę wynagrodzenia za miesiąc styczeń 2015 r. pozostaje niewiarygodne,

2) art. 102 k.p.c. w zw. z art. 98 k.p.c. (względnie art. 100 k.p.c.) i art. 328 §2 k.p.c. poprzez całkowicie dowolne zastosowanie zasady słuszności przy orzekaniu o kosztach procesu w miejsce zasady odpowiedzialności za wynik procesu (względnie stosunkowego rozdzielenia kosztów), przy jednoczesnym całkowitym braku uzasadnienia motywów takiego rozstrzygnięcia,

- naruszenie prawa materialnego tj. art. 7 ust. 2 i 3 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. Prawo bankowe poprzez jego błędną wykładnię i w konsekwencji uznanie, że wyciąg z rachunku bankowego w postaci wydruku nie stanowi dowodu wpłaty na rachunek bankowy powódki wynagrodzenia za miesiąc styczeń 2015 r.

W oparciu o tak skonstruowane zarzuty pełnomocnik strony pozwanej wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa także w zaskarżonej części oraz zmianę zawartego w pkt 4 wyroku postanowienia o kosztach procesu zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu wyrażoną w art. 98 kpc. Jednocześnie

wniósł o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 26 września 2017 roku pełnomocnik strony pozwanej poparł apelację, a powódka wniosła o jej oddalenie.

Sąd Okręgowy dodatkowo ustalił, co następuje:

Pozwana Spółka wypłaciła wnioskodawczyni wynagrodzenie za miesiąc grudzień 2014 roku w wysokości 5 880 zł brutto, w tym płaca zasadnicza – 1 680 zł brutto, premia – 1 260 zł brutto, ekwiwalent za urlop – 2 940 zł.

Natomiast za styczeń 2015 roku pracodawca nie wypłacił wnioskodawczyni wynagrodzenia.

(dowód: lista płac za miesiące grudzień 2016 roku – styczeń 2017 roku, k. 148 – 151 akt sprawy)

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego jest bezzasadna.

W rozpoznawanej sprawie, zaistniały pomiędzy stronami spór sprowadzał się do ustalenia, czy powódce J. S. (1) zostało wypłacone wynagrodzenie za pracę za miesiąc styczeń 2015 r. Zdaniem pozwanego sporne wynagrodzenie, zostało wypłacone powódce J. S. (1) w styczniu 2015r., kiedy to na jej rachunek bankowy został dokonany jeden przelew, odpowiadający dwukrotności wynagrodzenia za pracę za grudzień 2014r. i za styczeń 2015r. Twierdzenie powyższe pozostaje w sprzeczności ze stanowiskiem powódki J. S. (1), w której ocenie przelew bankowy z dnia 09.01.2015r. dokonany na jej rzecz, w łącznej kwocie 4.087,20 zł netto obejmował zarówno wynagrodzenie za pracę za miesiąc grudzień 2014r. jak i ekwiwalent za urlop za rok 2012r.

Poza sporem jest , iż powódka otrzymała w miesiącu styczniu wynagrodzenie za grudzień 2014 r. oraz kwotę 2 940 zł . Ta ostatnia z kwot zaksięgowana była jako ekwiwalent za urlop.

Ma rację Sąd Rejonowy, iż w tej sytuacji na pozwanym ciążył ciężar wykazania, iż sporna kwota stanowi przedwcześnie wypłacone na prośbę powódki wynagrodzenie za styczeń.

Lektura akt wykazała, iż pozwany nie przedstawił żadnych wiarygodnych i przekonujących dowodów na okoliczności związane z ewentualnym wnioskiem powódki o wypłatę wynagrodzenia za styczeń .

Warto w tym miejscu podkreślić, iż pracownik może zwrócić się do pracodawcy o wypłatę części wynagrodzenia na poczet przyszłego wynagrodzenia. Taka przedterminowa wypłata zwyczajowo nazywana jest zaliczką, jednak nie jest ona tożsama z zaliczką pieniężną, o której mowa w Kodeksie pracy. Sąd Najwyższy w wyroku z 24 lipca 2001 r. (I PKN 552/00) stwierdził, że to wynagrodzenie zaliczkowe nie jest zaliczką w rozumieniu art. 87 § 1 pkt 3 k.p.

Wypłata pracownikowi części wynagrodzenia na poczet wynagrodzenia przyszłego jest częściowym spełnieniem przez pracodawcę świadczenia przed terminem jego wymagalności.

Wypłacenie zaliczki na poczet przyszłego wynagrodzenia należy odpowiednio udokumentować. Z tego powodu pracodawca powinien zażądać od pracownika wniosku o taką wypłatę. Należy zwrócić uwagę, aby z wniosku o zaliczkę jednoznacznie wynikało, że dotyczy on zaliczki na poczet wynagrodzenia.

Taka informacja ma bowiem istotne znaczenie dla obowiązków składkowo-podatkowych.

Ze zgromadzonych w sprawie dowodów nie wynika w żadnym razie, aby powódka występowała z powyższym wnioskiem , zaś dokumentacja płacowa absolutnie zaprzecza stanowisku pozwanego, który nie przedstawił żadnych innych dowodów na powyższe okoliczności.

Wyjaśnienia strony pozwanej , iż to powódka jako kadrowa sama przygotowywała księgową listę płac nie zwalnia księgowej, a ostatecznie pracodawcy od sprawdzenia prawidłowości wypłat przy realizacji przelewów.

Zarzuty pozwanego zgłaszane w toku procesu , iż ekwiwalent za urlop nie należał się powódce, gdyż wykorzystwała urlop w naturze w trakcie biegu okresu wypowiedzenia są o tyle bezzasadne w tym postępowaniu, iż rzeczą Sądu było rozstrzygnięcie w przedmiotowej sprawie kwestii wypłaty wynagrodzenia za styczeń 2015 r. nie zaś zasadności czy bezzasadności wypłaty kwoty 2940 zł tytułem ekwiwalentu za urlop.

W tej sytuacji wobec braku dowodów na okoliczność wniosku powódki o wypłacenie jej pensji za styczeń 2015 r. razem z pensją grudniową nie można przyjąć, iż pracodawca wywiązał się z obowiązku wypłaty wynagrodzenia za sporny miesiąc.

Ustalenia Sądu Rejonowego w tym zakresie są prawidłowe , a ocena dowodów dokonana przez Sąd I instancji w żadnym razie nie narusza reguł wynikających z przepisu art. 233 kpc. Potwierdził to dokument księgowy złożony w toku postępowania apelacyjnego, z którego wprost wynika, iż w dniu 9 stycznia 2015 r. powódka otrzymała wynagrodzenie za grudzień 2014 r. oraz kwotę 2940 zł ekwiwalentu za urlop. Jeśli jest to kwota wypłacona nienależnie i bez podstaw prawnych pozwany ma prawną drogę do żądania jej zwrotu, ale kwestia ta wykracza poza ramy niniejszego postępowania.

Nieuprawniony jest także zarzut naruszenia przepisu art. 102 kpc . Powódka była długoletnim pracownikiem pozwanego, w okresie poprzedzającym rozwiązanie z nią stosunku pracy przebywała na długotrwałym zwolnieniu lekarskim, jest po zawale. Okoliczności te pozwalały Sądowi I instancji na zastosowanie powyższego przepisu.

Z tych wszystkich względów Sąd Okręgowy uznał, iż wyrok Sądu Rejonowego odpowiada prawu, a apelacja pozwanego musi zostać oddalona.

Dlatego też na podstawie art. 385 kpc orzekł jak w sentencji.