

***Sygn. akt VPa 122/13***

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

***Dnia*** 17 października 2013 roku

***Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy***

***w składzie następującym:***

***Przewodniczący – SSO Krzysztof Głowczyński***

***Sędziowie: SSO Andrzej Marek***

***SSR del. Anna Jabłońska - Socha (spr.)***

***Protokolant:*** Ewa Sawiak

***po rozpoznaniu w dniu*** 17 października 2013 roku ***w Legnicy***

***na rozprawie***

***sprawy z powództwa*** K. S.

***przeciwko*** M. G.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

***na skutek apelacji*** pozwanej

***od wyroku*** Sądu Rejonowego - Sądu Pracy w Lubinie

***z dnia*** 19 czerwca 2013 roku

***sygn. akt*** IV P 270/12

***oddala apelację.***

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 19 czerwca 2013 roku Sąd Rejonowy w Lubinie uwzględnił częściowo powództwo K. S. skierowane przeciwko M. G. o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz ekwiwalentu za środki czystości w ten sposób, że zasądził od pozwanej M. G. na rzecz powoda K. S. kwotę 3.308 zł. brutto tytułem dodatku do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od 1.10.2010 r. do 25.06.2011 r., oddalając dalej idące powództwo. Nadto w punkcie III wyroku nakazał pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego w Lubinie) kwotę 1.166,89 zł. tytułem kosztów sądowych.

W uzasadnieniu wyroku Sąd Rejonowy wskazał, że z zebranego w sprawie materiału dowodowego, w tym zgodnych zeznań świadków R. G., M. K., J. A., T. M., D. P. i J. S. oraz korelujących z nimi zeznań powoda wynika, że powód w spornym okresie świadczył na rzecz pozwanej pracę w godzinach nadliczbowych w wymiarze przez siebie wskazanym, to jest średnio po 2 godziny dziennie od poniedziałku do piątku i przeciętnie po dwie soboty w miesiącu i nie otrzymywał z tego tytułu dodatku do wynagrodzenia. Fakt okresowej konieczności pracy w godzinach nadliczbowych potwierdzili także świadkowie W. G. i T. G., choć twierdzili, że godziny te były na bieżąco rozliczane. W ocenie Sądu I instancji, przedłożona przez pozwaną do akt sprawy ewidencja czasu pracy powoda, w kontekście zeznań wszystkich

świadków, nie odzwierciedlała ilości rzeczywiście przepracowanych przez powoda godzin. Godziny nadliczbowe nie były w tej ewidencji odzwierciedlane, choć występowały. Dodatkowo żadna dokumentacja nie potwierdzała faktu rozliczenia pracy w godzinach nadliczbowych oraz jakie kwoty i za jaką ilość godzin powód miał otrzymać. Sąd Rejonowy przyjął, że powód udowodnił fakt pracy w godzinach nadliczbowych, z uwagi zaś na nierzetelność prowadzenia przez stronę pozwaną dokumentacji pracowniczej uznał za uzasadnione uśrednienie wymiaru czasu pracy powoda w godzinach nadliczbowych. Wyliczenie wysokości należnego powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych Sąd zlecił biegłej sadowej z zakresu rachunkowości. Uznając wydaną przez biegłą opinię za logiczną i rzetelną Sąd zasądził na rzecz powoda kwotę 3.308 zł. brutto wyliczoną przez biegłą w wariantcie II, zgodnie z żądaniem powoda, który wskazywał, że za nadgodziny nie otrzymywał jedynie dodatku. Dalej idące powództwo Sąd Rejonowy oddalił, uznając je za niezasadne. Dotyczyło to także żądania powoda zwrotu za zakup środków czystości, które to roszczenie Sąd uznał za nieudowodnione. Orzeczenie o kosztach sądowych Sąd oparł na treści art. 100 kpc wskazując, że u podstaw obciążenia tymi kosztami pozwanej leżał fakt, iż żądanie powoda zostało uwzględnione w przeważającej części. Na kwotę, do uiszczenia której Sąd zobowiązał pozwaną, składały się koszty opinii biegłej sądowej, opłata sądowa oraz koszty stawiennictwa świadków.

Apelację od powyższego wyroku wniosła pozwana zarzucając zaskarżonemu wyrokowi:

1. Naruszenie przepisów prawa materialnego tj. art. 151<sup>1</sup> kodeksu pracy poprzez błędne zastosowanie, a mianowicie przyjęcie, że powodowi przysługiwał dodatek do wynagrodzenia w wysokości 1000 %, a za pracę nadliczbową w pozostałe dni – w wysokości 50 %;
2. Sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego poprzez przyjęcie, iż powód świadczył na rzecz pozwanej pracę w godzinach nadliczbowych w wymiarze przez siebie wskazanym i nie otrzymywał za tę pracę jedynie dodatku do wynagrodzenia –gdy tymczasem prawidłowo przeprowadzona analiza zgromadzonego materiału dowodowego pozwala na zajęcie odmiennego stanowiska sprowadzającego się do tego, że w dacie wniesienia pozwu powód sformułował jedynie żądanie wypłaty dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, nie wskazując konkretnych dat, godzin i miejsca, kiedy rzekomo miałyby świadczyć pracę w godzinach nadliczbowych, a przyjmując twierdzenia powoda, że pracodawca na bieżąco rozliczał się z nim za pracę w godzinach nadliczbowych winien dokładnie wiedzieć, kiedy i ile godzin przepracował, a także ile sobót przepracował w danym miesiącu;
3. Naruszenie art. 232 zd. 2 kpc poprzez dopuszczenie dowodu z opinii biegłego bez podania motywów;
4. Naruszenie art. 233 § 1 kpc przez zastosowanie dowolnej, nie zaś swobodnej oceny dowodów;
5. Naruszenie art. 100 § 1 kpc przez niewłaściwe zastosowanie, polegające na obciążeniu pozwanej kosztami opinii biegłej wydanej w sprawie, mimo iż pozwana przegrała proces tylko w części, a więc podstawę prawną zasądzenia kosztów postępowania w zakresie kosztów opinii biegłego powinien stanowić przepis art. 102 kpc.

Wskazując na powyższe zarzuty pozwana wniosła o:

1. Zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa
2. Zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje według norm przepisanych, ewentualnie o
3. Uchylenie zaskarżonego wyrok i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

W uzasadnieniu apelacji strona pozwana podniosła, że roszczenie sformułowane przez powoda w pozwie jest bezzasadne, zaś rzeczywistym powodem wystąpienia z tym roszczeniem jest zemsta za sprawę, jaka toczyła się w związku z przestępstwem polegającym na uszkodzeniu samochodu osobowego należącego do ojca pozwanej W. G.. Szkoda została wyrządzona w nocy z 5.07.2012 r. na 6.07.2013 r. Postępowanie zakończyło się wnioskiem prokuratora o ukaranie M. K., R. S. i K. S., po ich przyznaniu się do popełnienia zarzuconych im czynów. Nadto

pozwana zarzuciła, że należycie prowadziła dokumentację związaną z ewidencją czasu pracy. Podniosła, że świadkowie W. G. i T. G. nie byli jej pracownikami, ona zaś nie udzieliła im żadnych pełnomocnictw. Z zeznań wynika, że pracownicy niezmiernie rzadko wykonywali pracę w wymiarze powyżej 8 godzin. Trudno więc znaleźć uzasadnienie do tezy o nierzetelnie prowadzonej dokumentacji pracowniczej. Dokumentacja ta była przy tym kontrolowana przez Państwową Inspekcję Pracy, która nie stwierdziła żadnych nieprawidłowości. Sąd I instancji potraktował zaś zeznania świadków wybiórczo. W ocenie pozwanej –powód nie wykazał ani wadliwości ewidencji czasu pracy prowadzonej przez stronę pozwaną, nie udowodnił faktu pracy w godzinach nadliczbowych, ani nie potrafił wskazać liczby przepracowanych godzin. Nie zaistniały zatem okoliczności, które spowodowałyby zmianę ciężaru dowodu wynikającego z art. 6 kc. W ocenie pozwanej nie było podstaw do ustalenia, że powód był obowiązany stale wykonywać pracę w wymiarze dodatkowo 2 godzin dziennie, a także w soboty. Strona pozwana zaprzeczyła, żeby powód świadczył pracę w soboty. Podniosła, że w okresie zatrudnienia powoda stosunki pomiędzy stronami układały się harmonijnie i nigdy nie powstał problem wypłaty wynagrodzenia z jakiegokolwiek tytułu.

### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy nie naruszył ani przepisów proceduralnych, ani prawa materialnego. Sąd Rejonowy prawidłowo zgromadził materiał dowodowy, a dokonana ocena zebranego w sprawie materiału nie budzi zastrzeżeń. Zgodnie z art. 233 § 1 kpc -Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego. Sąd I Instancji przeprowadził dokładne postępowanie dowodowe, a dokonując ustaleń faktycznych wskazał, na jakich oparł się dowodach i to uzasadnił. W ocenie Sądu Okręgowego brak jest podstaw do przyjęcia, że dokonane przez Sąd Rejonowy ustalenia w zakresie stanu faktycznego i ocena zgromadzonych dowodów nastąpiła z przekroczeniem zasady swobodnej oceny dowodów, określonej w art. 233 kpc.

W ocenie Sądu II instancji, nie występuje zarzucona w apelacji sprzeczność ustaleń Sądu w zakresie świadczenia przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym. Materiał ten potwierdza bowiem, że praca w godzinach nadliczbowych była przez powoda świadczona. Nie była także dowolna ocena Sądu Rejonowego dotycząca wskazywanego przez powoda wymiaru takiej pracy (średnio dwie godziny dziennie od poniedziałku do piątku i przeciętnie po dwie soboty w miesiącu). Fakt ten potwierdziły bowiem wprost zeznania pracujących razem z powodem w tych samych godzinach świadków. Także z zeznań osób niepracujących razem z powodem, które były jednak świadkami wykonywania przez niego pracy na rzecz pozwanej wynika, że powód świadczył pracę w wymiarze przekraczającym podstawowe normy czasu pracy. Fakt pracy powoda w godzinach nadliczbowych potwierdzili również świadkowie pozwanej -W. G. i T. G.. Z zeznań zarówno w/w świadków, jak i świadków –współpracowników powoda oraz z przesłuchania powoda wynika przy tym, że za pracę w godzinach nadliczbowych otrzymywał on jedynie wynagrodzenie podstawowe bez stosownego dodatku za pracę nadliczbową. Nie sposób zatem uznać, że dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego materiału dowodowego była dowolna.

Mimo, że z zebranego w sprawie materiału dowodowego, w tym zeznań świadków, jednoznacznie wynika, że powód w spornym okresie świadczył na rzecz pozwanej pracę w godzinach nadliczbowych, nie można było jednak ustalić w oparciu o dokumenty, w jakim faktycznie zakresie normy czasu pracy zostały przez niego przekroczone, z uwagi na niewypełnianie przez pozwaną jej podstawowego obowiązku jako pracodawcy, jakim jest prowadzenie rzetelnej ewidencji czasu pracy, odzwierciedlającej czas faktycznie przepracowany przez pracownika. Pamiętać przy tym należy że w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy z powództwa pracownika o wynagrodzenie obowiązuje ogólna reguła procesu, zgodnie z którą powód powinien udowadniać słuszność swych twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania (art. 3 i 232 kpc oraz art. 6 kc), z tą jednak modyfikacją, że niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia dokumentacji pracowniczej powoduje dla niego niekorzystne skutki procesowe wówczas, gdy pracownik udowodni swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych, niż ta dokumentacja (osobowe środki dowodowe, domniemania faktyczne). Pracownik może przy tym powoływać wszelkie dowody na wykazanie zasadności swego roszczenia, w tym posiadające mniejszą moc dowodową niż dokumenty

dotyczące czasu pracy, a więc na przykład dowody osobowe, z których (z wykorzystaniem domniemań faktycznych – art. 231 kpc) może wynikać liczba przepracowanych godzin nadliczbowych. Pracodawca zobowiązany do prowadzenia dokumentacji dotyczącej czasu pracy podległych mu pracowników nie może bowiem wywodzić korzystnych dla siebie skutków powołując się na brak takiej dokumentacji. Jeżeli sąd na skutek swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 kpc) dojdzie do przekonania, że powód przy pomocy przedstawionych środków dowodowych wykazał prawdziwość swoich twierdzeń, to na pracodawcy, który nie prowadził prawidłowej ewidencji czasu pracy, spoczywa ciężar udowodnienia, że pracownik rzeczywiście nie pracował w tym czasie i w takim wymiarze (por. wyrok SN z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 34/09 i z dnia 27 kwietnia 2009 r., I PK 213/08, OSNP 2010/23-24/289). Natomiast w wyroku z dnia 19 lutego 2010 r. (II PK 217/09, LEX nr 584743) Sąd Najwyższy orzekł, gdy, że w sytuacji, gdy pracownik udowodnił, że pracował w godzinach nadliczbowych, a jedynie –wobec nieprowadzenia przez pracodawcę ewidencji czasu pracy– nie może udowodnić dokładnej liczby przepracowanych godzin, ustalenie wynagrodzenia może nastąpić według reguł z art. 322 kpc. Podobny pogląd zaprezentował SN w wyroku z dnia 5 lipca 2002 r., (I PKN 314/01, LEX nr 829082; por. także wyrok SN z dnia 4 października 2000 r., I PKN 71/00, OSNAP 2002/10/231). Z kolei w wyroku z dnia 2 czerwca 2010 r., (II PK 369/09, LEX nr 585784) Sąd Najwyższy przyjął, że zaniechanie przez pracodawcę ewidencji czasu pracy pracownika nie uprawnia przyjęcia domniemania faktycznego albo prawnego (art. 231 kpc) o wiarygodności wersji czasu pracy przedstawionej przez pracownika. Jeśli natomiast pracodawca narusza obowiązek prawidłowego prowadzenia dokumentacji w zakresie wynagrodzenia za pracę w stopniu uniemożliwiającym lub poważnie utrudniającym pracownikowi kontrolę prawidłowości dokonanej zapłaty, pokwitowanie przez pracownika tej zapłaty nie zwalnia pracodawcy z obowiązku wykazania, że wynagrodzenie lub inne świadczenie zostało wypłacone w należnej wysokości (wyrok SN z dnia 20 listopada 2007 r., II PK 81/07, OSNP 2009/1–2/5).

Z powołanych poglądów orzecznictwa wynika, że istotne jest to, czy pracodawca prowadzi rzetelnie dokumentację pracowniczą. W niniejszej sprawie Sąd I Instancji trafnie wskazał, że takiej prawidłowej dokumentacji pozwana nie prowadziła. Prowadzona przez nią dokumentacja była to bowiem dokumentacja jedynie wzorcowa (dla potrzeb ewentualnych kontroli), która nie odzwierciedlała rzeczywistego czasu pracy pracowników pozwanej, w tym powoda. Skoro tak, pracodawca powinien przejawiać inicjatywę dowodową w zakresie wykazywania, iż pracownik nie wykonywał pracy w godzinach nadliczbowych. Jednocześnie twierdzenia powoda jako pracownika powinny być ocenione w kontekście całokształtu zebranego w sprawie materiału dowodowego. Tak właśnie uczynił w tej sprawie Sąd Rejonowy. W ocenie Sądu Odwoławczego Sąd I Instancji dokonał prawidłowej oceny przeprowadzonych w sprawie dowodów i korzystając z możliwości wynikających z normy art. 322 kpc miał podstawy do tego, by przyjąć, że powód wypracowywał przeciętnie po dwie godziny nadliczbowe dziennie w dni powszednie, a nadto, że świadczył pracę przeciętnie przez dwie soboty w miesiącu i w oparciu o te założenia zlecić biegłej sądowej sporządzenie opinii, celem obliczenia należnego powodowi wynagrodzenia.

Zgodnie z treścią art. 151<sup>1</sup> kp, 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 w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,

2)50 % wynagrodzenia -za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1.

Dodatek w wysokości określonej w pkt 1 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 określonej w § 1. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatku, o którym mowa w § 1, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszerzgowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania – 60 % wynagrodzenia. Praca w sobotę (tj. w dniu stanowiącym dodatkowy dzień wolny od pracy wynikający z pięciodniowego tygodnia pracy – art. 129 § 1 kp), świadczona w nadgodzinach, uprawnia do dodatku w wysokości 50% wynagrodzenia, bowiem dzień ten nie jest niedzielą ani świętem (niebędącym dla pracownika dniem pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy), nie jest też on dniem wolnym udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto będące dla pracownika dniem pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy (por. wyrok SN z dnia 29 stycznia 2008 roku, I PK 196/07, OSNP 2009/7-8/89).

Z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków wynika, że strona pozwana rekompensowała powodowi fakt pracy w godzinach nadliczbowych jedynie częściowo, wypłacając wynagrodzenie podstawowe, określone stawką godzinową. Roszczenie powoda o zapłatę dodatków do wynagrodzenia -do wysokości kwoty wyliczonej przez biegłą sądową w wariacie II opinii- było zatem zasadne.

Na uwzględnienie –w ocenie Sądu II Instancji- nie zasługiwał również zarzut pozwanej naruszenia art. 100 § 1 kpc przez jego niewłaściwe zastosowanie, polegające na obciążeniu pozwanej kosztami opinii biegłej wydanej w sprawie, mimo, iż pozwana przegrała proces tylko w części. Powołany przepis art. 100 kpc dopuszcza bowiem możliwość włożenia na jedną ze stron obowiązku zwrotu wszystkich kosztów, jeżeli jej przeciwnik uległ tylko co do nieznaczonej części swego żądania albo gdy określenie należnej mu sumy zależało od wzajemnego obrachunku lub oceny sądu. Taka właśnie sytuacja –zdaniem Sądu- miała miejsce w niniejszej sprawie. Roszczenie powoda o zapłatę dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych zasługiwało na uwzględnienie co do zasady, a określenie należnej powodowi sumy zależało zarówno od obrachunku, jak i oceny Sądu. Istotna jest przy tym okoliczność, że powód uległ pozwanej tylko w niewielkim zakresie w/w żądania. Warto bowiem zauważyć, że na wskazaną przez niego wartość przedmiotu sporu składało się także roszczenie o zapłatę ekwiwalentu za środki czystości, które to roszczenie nie było przedmiotem zlecenia, ani wyliczeń biegłej sądowej. Wydane przez Sąd Rejonowy rozstrzygnięcie o kosztach sądowych nie naruszało zatem prawa.

Mając na względzie powyższe, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 kpc apelację oddalił, jako bezzasadną.