

Sygn. akt VPa 109/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 września 2013 roku

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

w składzie następującym:

Przewodniczący – SSO Jacek Wilga

Sędziowie: SSO Krzysztof Głowczyński

SSO Andrzej Marek (spr.)

Protokolant: Ewa Sawiak

po rozpoznaniu w dniu 19 września 2013 roku ***w Legnicy***

na rozprawie

sprawy z powództwa R. G. i M. K.

przeciwko M. G.

o wynagrodzenie za pracę i wynagrodzenie za godziny nadliczbowe

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego - Sądu Pracy w Lubinie

z dnia 17 kwietnia 2013 roku

sygn. akt IV P 202/12

oddala apelację.

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy w Lubinie wyrokiem z dnia 17 kwietnia 2013 r. zasądził od pozwanej na rzecz powodów tytułem dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych oraz części wynagrodzenia za czerwiec 2012 r. kwoty wskazane w tym wyroku.

Sąd Rejonowy uznał, że powodowie – podczas zatrudnienia u pozwanej - pracowali nadliczbowo średnio po 2 godziny dziennie od poniedziałku do piątku. Za prace taką otrzymywali jedynie podstawową stawkę wynagrodzenia bez dodatków określonych przepisem art. 151¹ k.p. Zasądzana od pozwanej część wynagrodzeń powodów za czerwiec 2012 r. wynika natomiast z niezasadnie potrąconej przez pracodawczynię kwoty 600 zł. (twierdzenie, iż potrącenie to wynika z zaliczki udzielonej powodom nie została przez pozwaną udowodniona).

W apelacji od powyższego wyroku, zaskarżonego w całości, pozwana zarzuciła:

1) naruszenie prawa materialnego tj. art 151¹ kodeksu pracy poprzez błędne zastosowanie, a mianowicie przez przyjęcie, że powodom przysługiwał dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia, 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 powodowie świadczyli na rzecz pozwanej pracę w godzinach nadliczbowych w wymiarze przez siebie wskazanym i nie otrzymywali za tę pracę jedynie dodatku do wynagrodzenia - natomiast jak twierdzą powodowie pracodawca wypłacił im prawidłowo wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, gdy tym czasem prawidłowo przeprowadzona analiza zgromadzonego materiału dowodowego pozwala na zajęcie odmiennego stanowiska sprowadzającego się do tego, że w dacie wniesienia pozwu - powodowie sformułowali jedynie żądanie wypłaty dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, nie wykazując konkretnych dat, godzin i miejsca, kiedy mieli by rzekomo świadczyć pracę w godzinach nadliczbowych, a przyjmując twierdzenie powodów, że pracodawca na bieżąco rozliczał się z nimi za pracę w godzinach nadliczbowych winni dokładnie wiedzieć kiedy i ile godzin przepracowali, a także ile sobót przepracowali w danym miesiącu,

3) naruszenie art. 232 - zdanie 2 - Kodeksu postępowania cywilnego poprzez dopuszczenie dowodu z opinii biegłego bez podania motywów,

4) naruszenie art. 233 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego, poprzez zastosowanie dowolnej, nie zaś swobodnej oceny dowodów,

5) naruszenie art. 100 §1 Kodeksu postępowania cywilnego przez niewłaściwe zastosowanie polegające na obciążeniu pozwanej kosztami opinii biegłej wydanej w sprawie - mimo, że pozwana przegrała proces tylko w części, a więc podstawę prawną zasądzenia kosztów postępowania w zakresie kosztów opinii powinien stanowić przepis art. 102 kpc.

Formułując powyższe zarzuty pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powodów kosztów zastępstwa procesowego według norm za obie instancje, względnie - o uchylenie tego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu.

Sąd Okręgowy - na podstawie prawidłowych ustaleń poczynionych przez Sąd Rejonowy - zważył co następuje.

Apelacja nie zawierała uzasadnionych podstaw.

Sąd Rejonowy nie naruszył ani przepisów proceduralnych, ani prawa materialnego. W zakresie tych pierwszych wskazać trzeba, że nie występuje zarzucana w apelacji sprzeczność ustaleń sądu w zakresie świadczenia przez powodów pracy w godzinach nadliczbowych z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym. Potwierdza on bowiem, że taka praca była przez powodów świadczona. Nie jest także dowolna ocena Sądu Rejonowego dotycząca wymiaru takiej pracy (średnio dwie godziny dziennie od poniedziałku do piątku). Pretensje skarżącej w tym zakresie skierowane do Sądu Rejonowego są bezpodstawne. Jak wynika bowiem wprost z zeznań – pracujących razem z powodami w tych samych godzinach - świadków K. S.i R. S. (k. 55 – 56) powodowie (tak jak inni pracownicy) wykonywali swą pracę co najmniej 10 godzin dziennie od poniedziałku do piątku, a za taką pracę otrzymywali jedynie wynagrodzenie godzinowe (podstawowe) bez stosownego dodatku za pracę nadliczbową. Nie sposób zatem uznać, że ocena materiału dowodowego dokonana przez Sąd Rejonowy była dowolna.

Były zatem podstawy do zlecenia przeprowadzenia opinii przez biegłą celem obliczenia wartościowego roszczenia powodów przy założeniu, że takie dwie godziny nadliczbowe dziennie były przez nich wypracowywane.

Co do kwestii rozkładu ciężaru dowodu w takich jak przedmiotowa sprawach wskazać trzeba, że konsekwencją nieprowadzenia (niewłaściwego prowadzenia) dokumentacji pracowniczej może być przerzucenie na pracodawcę ciężaru dowodu w sądowych sprawach z zakresu prawa pracy. W wyroku z dnia z dnia 14 maja 1999 r.,(I PKN 62/99, OSNAP 2000/15/579) SN uznał bowiem, że pracodawca który wbrew obowiązkowi przewidzianemu w art. 94 pkt 9a

k.p. nie prowadzi list obecności, list płac ani innej dokumentacji ewidencyjnej czasu pracy pracownika i wypłaconego mu wynagrodzenia, musi liczyć się z tym, że będzie na nim spoczywał ciężar udowodnienia nieobecności pracownika, jej rozmiaru oraz wypłaconego wynagrodzenia. Podobny pogląd zaprezentował SN w wyroku z dnia 5 lipca 2002 r., (I PKN 314/01, LEX nr 829082) wskazując, że w sytuacji gdy pracownik udowodnił, że pracował w godzinach nadliczbowych, a jedynie wobec nieprowadzenia przez pracodawcę ewidencji czasu pracy nie może udowodnić liczby przepracowanych godzin, ustalenie wynagrodzenia może nastąpić według reguł z art. 322 k.p.c. (por. także wyrok SN z dnia 4 października 2000 r., I PKN 71/00, OSNAP 2002/10/231). Złagodzenie takiej linii orzecznictwa nastąpiło w wyroku SN z dnia 27 kwietnia 2009 r., (I PK 213/08, OSNP 2010/23–24/289), w którym uznano, że w sprawie z powództwa pracownika o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych obowiązuje ogólna reguła, że powód powinien udowodnić swoje twierdzenia uzasadniające żądanie (art. 3 i 232 k.p.c. oraz art. 6 k.c.), z tą jedynie modyfikacją, że niewywiązanie się przez pracodawcę z obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy powoduje dla niego niekorzystne skutki, gdy pracownik udowodni swoje twierdzenia za pomocą innych środków dowodowych niż dokumentacja dotycząca czasu pracy (osobowe środki dowodowe, domniemania faktyczne). Podobne stanowisko zostało zajęte przez SN w wyroku z dnia 2 czerwca 2010 r., (II PK 369/09, LEX nr 585784), w którym przyjęto, że zaniechanie przez pracodawcę ewidencji czasu pracy pracownika nie uprawnia przyjęcia domniemania faktycznego albo prawnego (art. 231 k.p.c.) 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 trafnie wskazał, że takiej prawidłowej dokumentacji pozwana nie prowadziła. Była to bowiem dokumentacja jedynie wzorcowa (dla potrzeb ewentualnych kontroli), która nie odzwierciedlała rzeczywistości.

Skoro tak, to pracodawca powinien przejawiać inicjatywę dowodową w zakresie wykazywania, iż pracownik nie wykonywał pracy w godzinach nadliczbowych. Oczywiście należy zachować rozsądek w tym zakresie. Nie można bowiem w takiej sytuacji bezkrytycznie przyjmować za prawdziwe wszelkich twierdzeń pracownika jako powoda. Należy je ocenić w kontekście całokształtu materiału dowodowego. Tak właśnie uczynił w tej sprawie Sąd Rejonowy. Nie uwzględnił bowiem całości żądań powodów wskazując jakimi motywami w tym zakresie się kierował. Ta ocena jest prawidłowa.

Co do zawartych w apelacji zarzutów dotyczących kosztów procesu, to wskazać trzeba, że są one niezrozumiałe. Sąd uwzględniając bowiem żądanie w połowie, w takiej też proporcji (mają na uwadze treść art. 97 i 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych i art. 100 k.p.c.) orzekł o kosztach sądowych, na które składała się opłata od pozwu i wydatki związane z opinią biegłej.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. – apelacje oddalił.