

Sygn. akt VIII **Pa 160/16**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 lutego 2017 r.

**Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**  
**w składzie:**

<b>Przewodniczący:</b>	<b>SSO Teresa Kalinka</b>
<b>Sędziowie:</b>	<b>SSO Jolanta Łanowy-Klimek</b> <b>SSO Grzegorz Tyrka (spr.)</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>Ewa Gambuś</b>

**po rozpoznaniu w dniu** 9 lutego 2017r. w Gliwicach

**sprawy z powództwa** Z. K. (K.)

**przeciwko** (...)” spółce z ograniczoną odpowiedzialnością

w Z.

**o** wynagrodzenie za pracę, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy i odsetki

**na skutek apelacji** pozwanej

**od wyroku** Sądu Rejonowego w Zabrzu

**z dnia** 29 lipca 2016 r. **sygn. akt** IV P 434/15

1) oddala apelację;

2) zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 1800 zł (tysiąc osiemset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSO Grzegorz Tyrka (spr.) (-) SSO Teresa Kalinka (-) SSO Jolanta Łanowy-Klimek

Sędzia Przewodniczący Sędzia

VIII Pa 160/16

## UZASADNIENIE

Powód Z. K. domagał się zasądzenia na swoją rzecz od pozwanej (...)” spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Z.:

- kwoty 11 340 zł tytułem wynagrodzenia za pracę za okres od sierpnia 2009r. do września 2011r.,
- kwoty 9 016,90 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od 26 maja 2009r. do 17 czerwca 2011r.,
- kwoty 2 081,57 zł tytułem odsetek ustawowych za zwłokę w zapłacie wynagrodzeń za pracę od sierpnia 2009r. do 30 listopada 2011r.
- kwoty 6 111,93 zł tytułem ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za lata 2009 – 2011
- kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na uzasadnienie podano, że strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony, którą powód rozwiązał bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracodawcy pismem z dnia 22 listopada 2011r., z powodu ciężkiego naruszenia przez pozwaną obowiązków pracodawcy tj. z powodu niewypłacania należnych mu wynagrodzeń za pracę, a także braku zapłaty za pracę w godzinach nadliczbowych, nieprowadzenia przez pozwaną dokumentacji urlopowej i nieudzielania urlopu wypoczynkowego zgodnie z przepisami k.p., a nadto nieprzestrzegania przepisów BHP. Powód podał, że w/w przyczyny potwierdziła kontrola inspektora pracy. Powód podał, że dnia 3 stycznia 2012r. złożył w sądzie wniosek o zawiązanie do próby ugodowej, która okazała się bezskuteczna. Powód podał, że A. P., z którym wspólnie wykonywał wszystkie prace, również wystąpił przeciwko pozwanej spółce z pozwem o zapłatę, a postępowanie to zakończyło się zawarciem ugody. W związku z tym dnia 21 maja 2014r. powód ponownie wystąpił o zawiązanie do próby ugodowej, do którego dołączył wyliczenie należności, które sporządził w oparciu o informacje uzyskane z działu księgowości pozwanej, jednak przedstawiciel pozwanej stawiał się tylko na jedno posiedzenie i do zawarcia ugody nie doszło.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa.

Na uzasadnienie podano, że roszczenia powoda są bezzasadne, bowiem powód pobrał od pozwanej w ciągu ostatnich trzech lat pracy zaliczki pieniężne w łącznej wysokości 32 981,38 zł, z których nie rozliczył się. Nadto, przez kilka miesięcy 2011r. powód bez usprawiedliwienia nie stawiał się w pracy. Pozwana dodała, że złożone przez powoda w dniu 22 listopada 2011r. rozwiązanie umowy o pracę było bezskuteczne gdyż nie może ono nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracownika wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Pozwana podniosła, że z dniem 20 grudnia 2011r. skutecznie rozwiązała z powodem umowę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy od dnia 25 listopada 2011r. Pozwanej dodała, że powód, kierując wniosek o zawiązanie do próby ugodowej, kierował się jedynie chęcią przerwania trzyletniego biegu terminu przedawnienia roszczeń wynikających ze stosunku pracy, a nie chęcią rozwiązania sporu.

**Wyrokiem z dnia 29 lipca 2016 roku Sąd Rejonowy w Zabrzu zasądził od pozwanej na rzecz powoda:**

- **kwotę 8 364,19 zł tytułem wynagrodzenia za godziny nadliczbowe za okres od 26 maja 2009 r. do 17 czerwca 2011 r.;**
- **kwotę 11 340 zł tytułem wynagrodzenia za pracę za okres od sierpnia 2009 r. do września 2011 r.;**
- **kwotę 6 111,93 zł tytułem ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za lata 2009 – 2011;**
- **kwotę 2 081,57 zł tytułem skapitalizowanych odsetek ustawowych za opóźnienie w wypłacie wynagrodzenia za pracę;**

**Sąd I instancji oddalił powództwo w pozostałym zakresie, nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności i orzekł o kosztach procesu.**

W pisemnym uzasadnieniu Sąd I instancji podał, że powód zatrudniony był w pozwanej spółce w okresie od dnia 26 lutego 1997r. do dnia 22 listopada 2011r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Powodowi powierzono stanowisko montera mebli, w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem, które w okresie poprzedzającym wręczenie wypowiedzenia wynosiło 1980 zł.

Sąd I instancji ustalił, że powód i A. P. (drugi pracownik pozwanej) zajmowali się montażem mebli początkowo kuchennych, później mebli różnego rodzaju, w tym foteli. Montaż mebli był wykonywany na terenie całej Polski. W zależności od rodzaju i wielkości montażu, zaczynał się on około godziny 08:00 lub 09:00 rano i trwał do godziny 21:00 – 22:00, czasami do godziny 24:00. Praca była świadczona również w soboty i w niedziele. Od 2000r. powód i A. P. zajmowali się także projektowaniem i produkcją foteli.

Sąd I instancji ustalił, że bezpośrednim przełożonym powoda i A. P. był prezes zarządu pozwanej spółki A. C., który miał świadomość, że pracownicy pracują w godzinach nadliczbowych i godził się na to.

Sąd I instancji ustalił, że pracownik A. P. prowadził rzeczywistą ewidencję czasu pracy i każdego dnia wpisywał, jakie prace były wykonywane i w jakich godzinach, za wyjątkiem czasu przeznaczonego na sporządzanie projektów mebli. Pozwana w pewnym okresie prowadziła listę obecności, ale gdy zaczęto do niej wpisywać rzeczywiste godziny pracy, to prezes A. C. najpierw polecił, aby wpisywać nieprawdę, a później by zaniechać prowadzenia list. W związku z tym pracownicy przestali wypisywać się na listach obecności. Prowadzona przez pozwaną ewidencja czasu pracy nie odzwierciedlała rzeczywistie przepracowanego czasu. Indywidualne karty ewidencji czasu pracy znajdujące się w aktach osobowych powoda odzwierciedlają jedynie czas przepracowany w siedzibie pozwanej spółki, a nie uwzględniają czasu pracy poza siedzibą spółki.

Sąd I instancji ustalił, że zleceniodawcy pozwanej spółki potwierdzili rzeczywisty czas pracy powoda. Kierownik (...) Kościoła św. J. – I. B. potwierdziła pisemnie, że powód i A. P. pracowali przy montażu foteli dnia 04.11.2010r. od 15:00 – 18:00, dnia 05.11.2010r. od 10:00 – 20:00. Dnia 06.11.2010r. od 09:00 – 20:00, dnia 07.11.2010r. od 14:00 - 20:00, dnia 08.11.2010r. od 08:00 - 19 :00, dnia 10.11.2010r. od 08:00 - 19:00, dnia 11.11.2010r. od 08:00 - 19:00, dnia 12.11.2010r. od 08:00 - 19:00, dnia 13.11.2010r. od 08:00 - 19:00, dnia 14.11.2010r. od 09:00-12:00, dnia 15.06.2011 od 09:00-19:00, dnia 16.06.2011 od 09:00-19:00, dnia 17.06.2011r. od 09:00-16:00, dnia 22.08.2011r. od 10:00 - 19:00. Dyrektor Centrum (...) w P. H. W. potwierdziła pisemnie, że powód i A. P. pracowali przy montażu foteli dnia 05.07.2011r. od 13:00 - 21:00, dnia 06.07.2011r. od 08:00 – 22:00, dnia 07.07.2011r. od 07:00 – 15:00, 11.08.2011r. od 22:00 – 23:00, dnia 12.08.2011r. od 07:00 - 11:00.

Sąd I instancji ustalił, że powód i A. P. świadczyli pracę w godzinach nadliczbowych, co spowodowane było krótkimi terminami realizacji kontraktów.

Sąd I instancji, korzystając z pomocy biegłego z zakresu wynagrodzeń, ustalił że w okresie od dnia 26 maja 2009r. do dnia 17 czerwca 2011r. powód w ramach godzin nadliczbowych przepracował 429 godzin. Wartość wynagrodzenia za przepracowane godziny nadliczbowe wraz z dodatkiem wynosiła 8.364,19 zł.

Sąd I instancji ustalił, że w okresie od sierpnia 2009r. do września 2011r. powód nie dostawał pełnych wypłat jedynie drobne kwoty – zaliczki od 50-150 złotych na poczet zaległych wypłat. Odbiór tych niewielkich zaliczek kwitowany był w zeszycie prowadzonym przez prezesa. Większe kwoty rzędu 1000 zł były wypłacane, gdy powód z A. P. jechali na montaż i z tej kwoty musieli opłacić paliwo, wyżywienie ludzi, których pozwany zatrudniał do pomocy. A. P. rozliczał się potem z tych kwot.

Sąd I instancji ustalił, że pozwana nie wypłaciła powodowi za sporny okres wynagrodzenia za pracę w kwocie 11 340 zł. Powód nie wyrażał zgody na potrącanie zaliczek z jego wynagrodzenia

Sąd I instancji na podstawie wyliczeń powoda ustalił, że z tytułu niewypłaconego wynagrodzenia odsetki ustawowe do dnia 30 listopada 2011r. wyniosły 2 081,57 zł.

Sąd I instancji ustalił, że powód nigdy nie wykorzystał całego przysługującego mu urlopu wypoczynkowego. Jeżeli powód korzystał z urlopu, to trwał on jeden lub kilka dni. Karty urlopowe były rzadko wypisywane najczęściej przed przyjściem kontroli. Powód kilka razy złożył wnioski urlopowe. W 2009r. powód nie wykorzystał 21 dni urlopu, w 2010r. 26 dni urlopu, a w 2011r. 18 dni urlopu.

Sąd I instancji ustalił, że w piśmie z dnia 10 sierpnia 2011r. prezes zarządu pozwanej spółki udzielił powodowi kary nagany za brak wypisywania kart urlopowych mimo przebywania na urlopie w okresie ostatnich kilku miesięcy, brak prowadzenia ewidencji pojazdów, notoryczny bałagan na magazynie mimo wielokrotnych uwag na ten temat, składanie niekompletnych i niewłaściwych zamówień. W piśmie z dnia 18 sierpnia 2011r. powód wniósł sprzeciw od udzielonej mu kary nagany.

Sąd I instancji ustalił, że w piśmie nadanym na pocztę dnia 22 listopada 2011r. powód oświadczył, że z dniem 25 listopada 2011r. rozwiązuje zawartą z pozwanym umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę obowiązków wobec pracownika i wskazał, że pracodawca nie wypłacał należnych mu wynagrodzeń, począwszy od sierpnia 2009r., w związku, z czym po uwzględnieniu wypłaconych zaliczek zalega mu z zapłatą kwoty ponad 11 000 zł. Wskazał również, że pozwany nie udzielał przysługującego mu urlopu wypoczynkowego i nie prowadził w tym zakresie żadnej dokumentacji, w tym planów urlopów, co powoduje, że nie można ustalić, w jakiej ilości urlop wykorzystał w roku 2009, zaś w roku 2010 nie otrzymał ani jednego dnia urlopu, a w roku 2011 nie można ustalić konkretnej ilości wykorzystanych dni urlopu. Zarzucił, że pozwany nie przestrzegał przepisów i zasad BHP poprzez niewydawanie ubrań roboczych i innych środków dotyczących bezpieczeństwa takich jak: okulary ochronne. Ponadto zarzucił pozwanemu, że nie wypłacał dodatków za przepracowane godziny nadliczbowe oraz za pracę wykonywaną dodatkowo w dni wolne od pracy, w niedziele i święta, a także nie udzielał w zamian za te dni płatnych dodatkowych dni wolnych od pracy. Natomiast dnia 22 grudnia 2011r. prezes zarządu pozwanej spółki złożył powodowi pisemne oświadczenie, w którym z dniem 20 grudnia 2011r. rozwiązał z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy od dnia 25 listopada 2011r. W piśmie wskazał, że podtrzymuje zarzuty zawarte w karze nagany z dnia 10 sierpnia 2011r., które po udzieleniu kary w dalszym ciągu nie są respektowane to jest: brak wypisywania kart urlopowych mimo przebywania na urlopie, brak prowadzenia ewidencji pojazdów, notoryczny bałagan na starym i nowym magazynie i brak jakiegokolwiek reakcji aby ten stan poprawić, co skutkowało tym że firma musiała zakupić nowe narzędzia i wyposażenie (np. śruby), które jak się okazało były na magazynie dostępne. Konsekwencją nieporządku na magazynie jest wydatkowanie znacznego nakładu pracy, który firma ponosi i będzie musiała ponieść co wiąże się z dodatkowymi wydatkami finansowymi.

Sąd I instancji ustalił, że dnia 3 stycznia 2012r. powód złożył do Sądu Rejonowego Katowice – Zachód w Katowicach wniosek o zawiązanie do próby ugodowej pozwanej spółki domagając się zapłaty kwoty 28 550,40 zł wraz z odsetkami w wysokości ustawowej od dnia złożenia wniosku. Na kwotę objętą wnioskiem składało się wynagrodzenie z tytułu pracy, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, odsetki za opóźnienie i ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Sąd I instancji ustalił, że dnia 20 kwietnia 2012r. Inspektor Pracy K. G. poinformował, że kontrola przeprowadzona przez niego w pozwanej spółce wykazała, że nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy, nieterminowe i nieprawidłowe wypłacanie wynagrodzeń za pracę, brak informacji o przyjętym sposobie potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy.

Sąd I instancji ustalił, że dnia 17 stycznia 2013r. A. P. współpracownik powoda wniósł do Sądu Rejonowego Katowice – Zachód w Katowicach pozew o zapłatę kwoty 16 924,19 zł tytułem zaległych: wynagrodzenia za pracę, wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, diet oraz o wydanie świadectwa pracy. Postępowanie toczyło się pod sygn. akt VII P 102/13 i zostało zakończone ugodą, w której pozwana tytułem należności pracowniczych zobowiązała się zapłacić na rzecz A. P. kwotę 12 500 zł.

Sąd I instancji ustalił, że dnia 21 maja 2014r. powód ponownie złożył do Sądu Rejonowego Katowice – Zachód w Katowicach wnioski o zażalenie do próby ugodowej pozwanej spółki domagając się zapłaty kwoty 28 550,40 zł. Pozwana nie zgodziła się na zawarcie ugody.

Sąd I instancji stan faktyczny ustalił między innymi w oparciu o zeznania powoda i spójne z nimi zeznania świadków A. P. i B. W., i częściowo w oparciu o zeznania prezesa pozwanej spółki A. C., ale tylko w zakresie, w jakim zeznania te były zbieżne z zeznaniami powoda i wyżej wymienionymi świadkami.

Sąd I instancji dał wiarę zeznaniom powoda, w których wskazał on, że nie otrzymał wynagrodzenia za pracę, wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Zdaniem Sądu I instancji w toku postępowania pozwana, mimo że ciążył na niej taki obowiązek, nie przedstawiła żadnych przekonujących dowodów na to, że wypłaciła powodowi dochodzone pozwem kwoty.

Dokonując ustaleń odnośnie wysokości wynagrodzenia za przepracowane nadgodziny, Sąd I instancji oparł się na opinii biegłego do spraw wynagrodzeń M. L., którą biegły sporządził zgodnie z poleceniem Sądu, tj. przy uwzględnieniu zestawienia czasu pracy w nadgodzinach za sporny okres przedłożonego przez powoda znajdującego się w aktach sprawy (w zakresie dni, w których powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych oraz ilości tych godzin). Biegły zgodnie z zaleceniami Sądu obliczył wynagrodzenie powoda mając na uwadze stawkę wynagrodzenia zasadniczego wynikającą z łączącej strony umowy o pracę po przyjęciu, że powoda obowiązywał 40 godzinny tydzień pracy, a sobota była dla powoda dniem wolnym od pracy.

Na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego Sąd I instancji uznał powództwo w znacznej części za uzasadnione.

Sąd I instancji podał, że 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: 1) konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii, 2) szczególnych potrzeb pracodawcy.

Zgodnie, z utrwalonym orzecznictwem Sąd Najwyższego ciężar udowodnienia pracy w godzinach nadliczbowych spoczywa na pracowniku, dochodzącym należnego z tego tytułu dodatkowego wynagrodzenia (orzeczenie z dnia 30 września 1976r., w sprawie I PR 115/76, opublikowany w NP z 1977r., z. 4, str. 586). Sąd I instancji podniósł, że powód wykazał za pomocą zeznań świadków A. P. i B. W. oraz wykazu godzin nadliczbowych sporządzonego przez B. W., że świadczył pracę w godzinach nadliczbowych. Fakt wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych przez powoda potwierdzili również dwaj zleceniodawcy pozwanej spółki. Okoliczność ta potwierdzona została złożonymi do akt sprawy pisemnymi wykazami dni i godzin sporządzonymi przez wyżej wspomnianych zleceniodawców.

Weryfikując informacje dotyczące czasu pracy powoda, Sąd I instancji miał na uwadze fakt, że powód zajmował się montażem mebli w różnych miejscach kraju oraz że zleceniodawcy wyznaczali krótkie terminy na realizację zamówień. Zdaniem Sądu I instancji specyfika pracy powoda powodowała, że pracy tej nie można było wykonać w przeciągu ośmiu godzin. Za niezasługujące na uwzględnienie uznał Sąd I instancji twierdzenia strony pozwanej, w których wskazywała ona, że powód nie udowodnił pracy w godzinach nadliczbowych. W pierwszej kolejności należy zauważyć, że indywidualne karty czasu pracy znajdujące się w aktach osobowych powoda dotyczą jedynie stycznia, lutego, marca, kwietnia, lipca i sierpnia 2011r., czyli brak jest ewidencji za pozostały okres objęty pozwem. Po drugie Sąd I instancji dał wiarę w tym zakresie zeznaniom powoda, w których wskazywał on, że ewidencja obejmowała jedynie czas, który spędzał na terenie siedziby firmy natomiast nie obejmowała czasu poświęconego na zakup i transport materiałów czy też montaż. Jako nieuzasadnione ocenił Sąd I instancji twierdzenia strony pozwanej, w których wskazywała ona, że nie było potrzeby świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych. Zapomina pozwana, że wykonywanie przez pracownika pracy w godzinach nadliczbowych może nastąpić na polecenie pracodawcy, niemniej jednak kodeks pracy nie określa trybu ani formy wydania polecenia pracy w godzinach nadliczbowych, dlatego też przyjąć należy, że nawet

określone zachowanie kierownictwa pracy może być uznane za takie polecenie. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 1998r. (w sprawie I PKN 122/98, opublikowanym w OSNAPiUS z 1999r., nr 10, poz. 343), polecenie pracy w godzinach nadliczbowych nie wymaga szczególnej formy. Brak sprzeciwu przełożonego na wykonywanie w jego obecności obowiązków może być zakwalifikowane jako polecenie pracy w godzinach nadliczbowych. Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3 października 1978r. (w sprawie I PRN 91/78), w którym przyjął, że decydujące znaczenie ma wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych za wiedzą lub zgodą przełożonego albo też nawet bez wiedzy i zgody, jeśli konieczność pracy w godzinach nadliczbowych wynika z obiektywnych warunków pracy, niepozwalających pracownikowi na wykonywanie zleconych mu zadań w ustawowej normie czasu pracy. Obiektywne warunki pracy, wyłączające możliwość wykonywania zadań planowych w ustawowym czasie pracy, są równoznaczne ze „szczególnymi potrzebami pracodawcy”. W wyroku z dnia 26 maja 2000r. (w sprawie I PKN 667/99, OSNP z 2001r., Nr 22, poz. 662) Sąd Najwyższy przyjął, że warunkiem przyjęcia dorozumianej zgody pracodawcy na pracę w godzinach nadliczbowych jest świadomość pracodawcy, że pracownik wykonuje taką pracę. Brak pisemnego polecenia, czy zgody pracodawcy, na świadczenie przez pracownika pracy w godzinach nadliczbowych, nie wyłącza obowiązku wypłaty temu pracownikowi dodatkowego wynagrodzenia, gdyż faktyczna konieczność wykonywania przez pracownika pracy w godzinach nadliczbowych może być również uznana za wynikającą z polecenia jego przełożonych.

Konkludując, w ocenie Sądu I instancji pracodawca nie dopełnił ciężącego na nim obowiązku takiego zorganizowania pracy, aby pracownicy mogli wykonać powierzone im obowiązki w normatywnym czasie pracy. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynikało, że powód i A. P. nie byli w stanie wykonać powierzonych im zadań w ciągu 8 godzin.

Sąd I instancji o wynagrodzeniu za pracę w godzinach nadliczbowych orzekł na podstawie art. 151<sup>1</sup> § 1 - 3 k.p. W świetle dokonanych wyliczeń przez biegłego, Sąd I instancji oddalił roszczenie powoda o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych ponad kwotę 8 364,19 zł.

Sąd I instancji podniósł, że obowiązek wypłaty wynagrodzenia za pracę jest podstawową powinnością pracodawcy, wynikającą z treści stosunku pracy. Szczegółowy zakres tego obowiązku regulują przepisy działu trzeciego Kodeksu pracy, przepisy aktów wykonawczych oraz postanowienia układów zbiorowych pracy i regulaminów wynagradzania. Obowiązek ten konkretyzowany jest również w regulaminach pracy. Prawidłowa wypłata obejmuje zachowanie terminu wypłaty, prawidłową wysokość wynagrodzenia, właściwą formę oraz dotrzymanie zasad dopuszczalnych potrąceń. Pracodawca powinien też udostępnić pracownikowi dokumentację potrzebną do obliczenia wynagrodzenia. Sąd Najwyższy wyraźnie stwierdził w uzasadnieniu wyroku z dnia 10 maja 2012 r. (w sprawie II PK 220/11), że wypłata wynagrodzenia jest jednym z głównych elementów treści stosunku pracy i podstawowym obowiązkiem pracodawcy.

Zgodnie z treścią art. 94 k.p., pracodawca jest między innymi obowiązany terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie (pkt 5) oraz prowadzić dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników (pkt 9a). Jeśli natomiast pracodawca zaniedbuje wykonanie tych obowiązków, czy też wykonuje je nierzetelnie, w sposób odbiegający od przyjętych reguł, wówczas zgodnie z utrwalonym orzecznictwem będzie na takim pracodawcy ciążył obowiązek udowodnienia faktu wypłaty i ewentualnej wysokości wynagrodzenia za pracę należnego pracownikowi (wyrok Sądu Najwyższego z 14 maja 1999 r., w sprawie I PKN 62/99, opublikowany w OSNAPiUS z 2000r., nr 15, poz. 579).

Sąd I instancji podniósł, że z zebranego w sprawie materiału dowodowego, a w szczególności zeznań powoda, świadków A. P. i byłej księgowej pozwanej spółki B. W. wynikało, że powód nie otrzymał uzgodnionego wynagrodzenia w kwocie 11 300 zł. Powyższe potwierdził również na rozprawie w dniu 20 stycznia 2016r. prezes pozwanej spółki A. C..

Sąd I instancji nie uwzględnił przy tym zarzutów strony pozwanej, że na poczet wynagrodzenia wypłaciła powodowi zaliczki w łącznej kwocie 32.981,38 zł, i że to powód winien jest jej pieniądze. Po pierwsze strona pozwana nie prowadziła w tym zakresie wiarygodnej i kompletnej dokumentacji. Po drugie z zeznań powoda i zbieżnych z nimi zeznań świadka A. P. wynikało, że kwoty te przeznaczane były na zakup materiałów, koszty dojazdów na miejsce montażu oraz na wynagrodzenia osób, wskazanych przez prezesa pozwanej spółki, które pomagały A. P. i powodowi

w montażu. Pozwany nie powinien zastępować wynagrodzenia wypłatą zaliczek, co więcej potrącenie wynagrodzenia bez zgody pracownika jest niedopuszczalne. Sąd I instancji uwzględnił roszczenie w całości o wynagrodzenie za pracę.

Sąd I instancji uznał, że roszczenie o zapłatę ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy również zasługiwało na uwzględnienie. Na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego Sąd I instancji uznał, że powodowi przysługiwało: za 2009r. 21 dni urlopu, za 2010r. 26 dni urlopu, a za 2011r. 18 dni urlopu. Sąd I instancji podał, że zgodnie z art. 171 § 1 k.p., w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. W ocenie Sądu wypowiedzenie powoda zawarte w piśmie z dnia 22 listopada 2011r. z chwilą, gdy doszło do pozwanej doprowadziło do skutecznego rozwiązania stosunku pracy. Od tego momentu powód mógł się skutecznie domagać ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Sąd I instancji przyjął zestawienie powoda jako miarodajne do określenia wysokości należnego ekwiwalentu za niewykorzystany urlop, a to z uwagi na fakt, że strona pozwana nie prowadziła w tym zakresie rzetelnej ewidencji. W aktach osobowych powoda znajdują się wnioski urlopowe za 4 dni w 2011r. natomiast brak jakichkolwiek wniosków w roku 2009 i 2010. To pozwany ponosi konsekwencje za brak prowadzenia ewidencji urlopowej i ewentualne udzielanie urlopów bez pisemnych wniosków. Na mocy art. 171 § 1 k.p. Sąd I instancji zasądził od pozwanej rzecz powoda ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w żądanej kwocie 6 111,93 zł.

O skapitalizowanych na dzień 30 listopada 2011r. odsetkach ustawowych od zaległego wynagrodzenia Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p., naliczając je zgodnie z żądaniem i wyliczeniem powoda, które nie było przez pozwaną kwestionowane.

Na podstawie art. 477<sup>2</sup> k.p.c. Sąd I instancji nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia za pracę.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c.

Wysokość kosztów zastępstwa procesowego na poziomie 1 800 zł została ustalona w oparciu o § 6 pkt. 3 w związku z § 11 ust. 1 pkt. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenie przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U z 2013r., poz. 490, ze zm.).

O kosztach sądowych orzeczono na mocy art. 113 ust.1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (j.t. Dz.U. z 2014r., poz. 1025.) i art. 98 k.p.c., zasądzając od pozwanej z tego tytułu kwotę 2 491,20 zł. Na kwotę tę złożyły się koszty opinii biegłego oraz opłata od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony.

***Apelację wywiodła pozwana, domagając się zmiany zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości, ewentualnie uchylecia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji.***

Pozwana zarzuciła zaskarżonemu wyrokowi błąd w ustaleniach faktycznych, polegający na przyjęciu, że:

- powód świadczył na rzecz pozwanej pracę w godzinach nadliczbowych, podczas gdy ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego jasno wynika, że powód nie świadczył pracy w godzinach nadliczbowych,
- pozwana posiadała wobec powoda zaległości z tytułu wynagrodzenia za pracę, podczas gdy dokumenty świadczą inaczej,
- powód nie wykorzystał urlopu wypoczynkowego, podczas gdy powód wykorzystał urlop wypoczynkowy.

Pozwana zarzuciła naruszenie przepisów postępowania poprzez pozbawienie pozwanej możliwości przesłuchania świadka A. P..

***Powód wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie na swoją rzecz od pozwanej zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.***

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

apelacja pozwanej nie zasługuje na uwzględnienie.

Przyjmując ustalenia Sądu I instancji za własne i dzieląc jego rozważania prawne czynione w zakresie wynagrodzenia za pracę, w tym za pracę w godzinach nadliczbowych, ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, odsetek ustawowych, należało uznać apelację pozwanej za bezasadną.

Zarzuty podnoszone przez skarżącą, to jest naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie zasługiwały na uwzględnienie i nie mogły odnieść oczekiwanego rezultatu.

Sąd Okręgowy stwierdza, iż Sąd I instancji prawidłowo ustalił wszystkie okoliczności faktyczne istotne dla rozstrzygnięcia sprawy, co znajduje potwierdzenie w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym oraz dokonał prawidłowej ich oceny.

Nie znajduje potwierdzenia zarzut apelującej, jakoby Sąd I instancji dokonał błędnych ustaleń faktycznych i źle ocenił zgromadzony w sprawie materiał dowody. Zarzuty te sprowadzają się w zasadzie do naruszenia normy zawierającej zasadę swobodnej oceny dowodów.

Zgodnie z treścią art. 233 § 1 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Zasada swobodnej oceny dowodów jest jedną z podstawowych reguł procesu cywilnego. Odnosi się ona zarówno do wyboru określonych środków dowodowych, jak i do sposobu ich przeprowadzenia. Ramy swobodnej oceny dowodów określone w art. 233 § 1 k.p.c. wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i waga ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według swego przekonania na podstawie rozważenia zebranego materiału. Dając lub odmawiając wiary zeznaniom dowodowym kieruje się wyłącznie własnym przekonaniem (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 10 czerwca 1999 roku, w sprawie II UKN 685/98, opublikowany w OSNP z 2000 roku, Nr 17, poz. 655; z dnia 29 września 2000 roku, w sprawie V CKN 94/00, opublikowany w LEX 52589; z dnia 14 grudnia 2001 roku, w sprawie V CKN 561/00, opublikowany w LEX 52713).

Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, samo przytoczenie w apelacji odmiennej własnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego nie może być uznane za wystarczające do podważenia dokonanych przez Sąd I instancji ustaleń faktycznych oraz ich oceny i znaczenia jako przesłanek rozstrzygnięcia sprawy i nie uzasadnia zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 3 września 1969 roku, w sprawie PR 228/69, nie publikowany; z dnia 7 stycznia 2005 roku, w sprawie IV CK 387/04, opublikowany w LEX nr 177263; z dnia 15 kwietnia 2004 roku, w sprawie IV CK 274/03, opublikowany w LEX nr 164852).

Należy wskazać, że Sąd I instancji dokonał prawidłowej oceny zebranego materiału dowodowego w sprawie, wyciągając przy tym właściwe wnioski i nie przekraczając ram swobodnej oceny dowodów. Sąd I instancji wskazał, które dowody uznał za podstawę swoich ustaleń faktycznych, a którym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. Sąd ten uzasadnił przyjęte przez siebie stanowisko i nie naruszył art. 328 § 2 k.p.c. Natomiast apelacja pozwanej stanowi wyłącznie polemikę ze stanowiskiem Sądu I instancji zawartym w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku.



Sąd Okręgowy orzekający w niniejszej sprawie w pełnej rozciągłości podziela argumentację i rozważania prawne poczynione przez Sąd I instancji. Według Sądu II instancji Sąd I instancji wyczerpująco przedstawił argumenty, przyjęte za podstawę swego rozstrzygnięcia. W ocenie Sądu II instancji argumentacja ta jest trafna i logiczna.

Sąd I instancji prawidłowo przyjął, że to na pracodawcy ciąży obowiązek prowadzenia rzetelnej dokumentacji płacowej i osobowej (w tym ewidencji czasu pracy, urlopów wypoczynkowych). Brak tej dokumentacji lub nierzetelne jej prowadzenie nie może wpływać negatywnie na uprawnienia pracownika. Skoro zatem pozwana nie wykazała, że wypłaciła na rzecz powoda zaległe wynagrodzenie za pracę, oraz że powód w okresie zatrudnienia nie wykorzystał w całości urlopu wypoczynkowego, to powództwo musiało zostać uwzględnione w tym zakresie w całości.

Powód dołączył do pozwu starannie przygotowane wyliczenia, w których wskazał: ile w danym miesiącu wynosiło jego wynagrodzenie za pracę, kiedy przypadał termin wymagalności tego świadczenia, kiedy i w jakiej wysokości częściowo pozwana wypłaciła wynagrodzenie za pracę, ile wynosi zobowiązanie pracodawcy oraz jaka jest wartość ustawowych odsetek.

Powód przedstawił także wyliczenie ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, przy czym obliczył go oddzielnie za każdy rok. Wyliczenie to nie jest prawidłowe, ale nie wpływa na treść wyroku, bowiem Sąd I instancji był związany granicami żądania.

Zgodnie bowiem z art. 171 § 1 k.p. w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.

Zgodnie z rozporządzeniem 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. z 1997 roku, Nr 2, poz. 14 ze zm.), w razie konieczności wypłaty pracownikowi ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy (co ma miejsce w zasadzie w sytuacji rozwiązania umowy o pracę) pracodawca stosuje zasady obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia urlopowego, z uwzględnieniem zmian określonych w §§ 15 – 19 rozporządzenia. Ekwiwalent pieniężny stanowi zasadniczo iloczyn liczby godzin niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego (urlopu obliczonego w wymiarze godzinowym) oraz ustalonego przez pracodawcę dla danego pracownika ekwiwalentu za 1 godzinę urlopu. Z kolei ekwiwalent za 1 dzień urlopu oblicza się w sposób następujący: 1) najpierw dzieli się sumę miesięcznych wynagrodzeń, stanowiących podstawę jego wymiaru, przez współczynnik służący do ustalania tegoż ekwiwalentu – otrzymujemy kwotę ekwiwalentu za 1 dzień. 2) następnie tak otrzymany ekwiwalent dzieli się przez 8 (jest to liczba godzin, której według przepisu Kodeksu pracy odpowiada 1 dzień urlopu) – otrzymujemy ekwiwalent za 1 godzinę urlopu.

Współczynnik służący do obliczania ekwiwalentu pieniężnego za urlop ustala się odrębnie w każdym roku kalendarzowym i stosuje przy obliczaniu ekwiwalentu, do którego pracownik nabył prawo w ciągu tego roku kalendarzowego (§ 19 ust. 1 rozporządzenia). Oznacza to, że bez względu na to, czy prawo do urlopu pracownik nabył w latach poprzedzających (wówczas jest to jego urlop zaległy w stosunku do bieżącego), czy też bezpośrednio w tym roku kalendarzowym, który stanowi podstawę obliczania współczynnika, zawsze do obliczania ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop (zarówno bieżący, jak i zaległy) należy stosować współczynnik obliczony stosowanie do roku, w którym pracownik nabywa prawo do tego ekwiwalentu (w którym następuje rozwiązanie umowy o pracę) – por. wyrok SN z 15 października 1976 r., sygn.. Akt I PRN 1/76, LEX nr 14330. Tymczasem powód dokonał obliczenia ekwiwalentu oddzielnie za każdy rok, za który nie wykorzystał urlopu.

Zgodnie z § 19 ust. 2 rozporządzenia współczynnik ustala się w następujący sposób: 1) od liczby dni w danym roku kalendarzowym odejmuje się łączną liczbę przypadających w tym roku niedziel, świąt oraz dni wolnych od pracy wynikających z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, 2) otrzymaną różnicę (stanowiącą liczbę dni pracy w danym roku) dzieli się następnie przez 12 (liczba miesięcy kalendarzowych w roku). W 2011 roku współczynnik wynosił 21,00 (wynika on z następującego wyliczenia: [365 dni – (52 niedziele + 9 dni świątecznych + 52 dni wolne)] : 12 = 21,00).

W związku z powyższym wysokość ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosi 6 128,57 zł = [(1 980 zł : 21) x 65 dni zaległego urlopu].

W postępowaniu przed Sądem I instancji powód wykazał, że wraz z drugim pracownikiem A. P. pracował w godzinach nadliczbowych; natomiast pozwana nie wykazała, że powód nie przekraczał norm czasu pracy. Twierdzenia pozwanej zawarte w apelacji stanowią wyłącznie polemikę z uzasadnieniem Sądu I instancji. Sąd Okręgowy w pełni podziela ustalenia faktyczne i rozważania prawne także w zakresie pracy w godzinach nadliczbowych, dlatego zbędne jest powtarzanie ustaleń i rozważań Sądu I instancji.

Należy wskazać, że zgodnie z art. 322 k.p.c. jeżeli w sprawie o dochody sąd uzna, że ściśle udowodnienie wysokości żądania jest niemożliwe lub nader utrudnione, może w wyroku zasądzić odpowiednią sumę według swej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy. Zastosowanie tego przepisu do roszczeń o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych potwierdził Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 5 maja 1999 roku, w sprawie I PKN 665/98, opublikowanym w OSNAP z 2000 roku, Nr 14, poz. 535, którego teza brzmi „niemożność ścisłego ustalenia wysokości wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych nie uzasadnia oddalenia powództwa”, i która również odnosi się do rozpoznawanej sprawy. Z uprawnienia zawartego w art. 322 k.p.c. sąd meriti może dopiero skorzystać wówczas, gdy po wyczerpaniu wszystkich dostępnych dowodów okaże się, że ściśle udowodnienie żądania jest niemożliwe lub nader utrudnione – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 stycznia 1976 roku, w sprawie I CR 954/75, opublikowany w LEX nr 7795.

Jako że trudności w rozliczaniu czasu pracy powoda nie mogą obciążać pracownika, Sąd I także na podstawie art. 322 k.p.c., w oparciu o zeznania świadków, pisma zleceniodawców pozwanej prawidłowo przyjął, iż w okresie objętym sporem powód wraz z A. P. pracowali ponad normy czasu pracy. Zabranym w sprawie materiałem dowodowym pozwolił przyjąć, że przekraczano dobową normę czasu pracy; co dawało podstawę do obliczenia przez Sąd I instancji wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych z dodatkiem 50% i 100%.

Niezasadny jest zarzut pozbawienia pozwanej możliwości przesłuchania świadka A. P..

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o odroczenie rozprawy wyznaczonej przez Sąd I instancji na dzień 14 października 2015 roku, z uwagi na uczestnictwo prezesa zarządu A. C. w tym samym dniu na rozprawie w innym sądzie. Pozwana nie uprawdopodobniła wniosku, przedstawiając zawiadomienie o terminie rozprawy w innym sądzie. Postanowieniem z dnia 14 października 2015 roku Sąd I instancji oddalił wniosek pozwanej o odroczenie rozprawy. Na tej rozprawie przeprowadził dowód z zeznań świadka A. P.. Należy zwrócić uwagę, że prezes zarządu pozwanej spółki zapoznał się z zeznaniami świadka A. P. na czytelni akt dnia 17 maja 2016 roku. Przed zamknięciem rozprawy pozwana mogła domagać się uzupełniającego przesłuchania świadka A. P., czego nie zrobiła.

Konkludując, Sąd II instancji, nie podzielając zarzutów i wniosków apelacji pozwanej, na mocy art. 385 k.p.c. orzekł o jej oddaleniu, jako bezzasadnej.

O kosztach postępowania apelacyjnego orzeczono na mocy art. 98 k.p.c. oraz § 10 ust. 1 pkt. 1 w zw. z § 2 pkt. 6, rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 roku, poz. 1804), zasądzając od pozwanej na rzecz powoda kwotę 1 800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSO Grzegorz Tyrka (-) SSO Teresa Kalinka (-) SSO Jolanta Łanowy-Klimek

Sędzia Przewodniczący Sędzia