

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 29 lutego 2016 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi –Śródmieścia w Łodzi XI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od pozwanej M. J. na rzecz powoda K. S. (1) kwotę 7.765,51 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej oraz 1.310,40 zł tytułem zwrotu kosztów procesu (pkt 1 i 4 wyroku); umorzył postępowanie w zakresie roszczenia o wydanie świadectwa pracy (pkt 2); oddalił powództwo w pozostałym zakresie (pkt 3); obciążył i nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Łodzi –Śródmieścia w Łodzi kwotę 1.901,11zł tytułem kosztów sądowych (pkt 5); nie obciążył powoda kosztami sądowymi od oddalonej części powództwa (pkt 6) oraz nadał wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.400 zł (pkt 7).

Sąd Rejonowy wydał powyższe orzeczenie w oparciu o następujący stan faktyczny.

M. J. od 1 listopada 2008 roku prowadziła działalność gospodarczą w zakresie usług gastronomicznych na podstawie wpisu do ewidencji działalności gospodarczej. Działalność gospodarcza posiadała zgodnie z wpisem 2 zakłady główne: w Ł. przy ul. (...) i w K. – Restauracja (...). Restauracja w K. rozpoczęła pracę wiosną 2009 roku. Powód trafił do pracy w restauracji za pośrednictwem swojego kolegi Ł. K.. Wszystkie warunki zatrudnienia powód uzgadniał z Ł. K., który przedstawiał się jako szef przedsięwzięcia, miał być pracodawcą. W okresie wiosennym trwały prace budowlane. Nie było warunków, by lokal funkcjonował. W dniu 1 września 2009 roku strony podpisały umowę o pracę na mocy, której powód został zatrudniony w Restauracji (...) w K. na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 1 września 2009 roku do 31 grudnia 2009 roku w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku szefa sali z miesięcznym wynagrodzeniem za pracę ustalonym w umowie na kwotę 1.400 zł.

Strony początkowo umówione były na stawkę wynagrodzenia za pracę na kwotę 15 zł na godzinę, potem ustalona została kwota wynagrodzenia w stawce miesięcznej – 4.000 zł niezależnie od przepracowanej ilości godzin. Następnie ustalono, iż wynagrodzenie w stawce 4.000 zł wypłacane będzie w okresie letnim, a od jesieni z uwagi na mniejszy ruch turystyczny i brak godzin nocnych wynagrodzenie miało wynosić 1.500 zł netto

Także w stosunku do innych pracowników zatrudnionych w restauracji obowiązywały podobne zasady wynagradzania, a kwota wynagrodzenia faktycznie umówiona przewyższała kwotę wynagrodzenia za pracę ujętą w zawartej umowie o pracę, która obejmowała najniższe wynagrodzenie krajowe.

Zgodnie z informacją o dodatkowych warunkach zatrudnienia przedstawioną powodowi w dacie zawarcia umowy o pracę na piśmie w dniu 1 września 2009 roku powoda obowiązywała 8 –godzinna norma dobową i przeciętna 40-godzinna norma tygodniowa czasu pracy, w przeciętnie pięciodobowym tygodniu pracy, w okresie rozliczeniowym wynoszącym 3 miesiące.

W dniu 4 stycznia 2010 roku strony podpisały kolejną umowę o pracę na piśmie na mocy, której powód miał świadczyć pracę na stanowisku szefa sali z miesięcznym wynagrodzeniem za pracę w wysokości 1.400 zł. Umowa została zawarta na czas określony od dnia 1 stycznia 2010 roku do 31 grudnia 2010 roku z możliwością rozwiązania za 2-tygodniowym okresem wypowiedzenia. Stosunek pracy został rozwiązany między stronami z dniem 14 marca 2010 roku na mocy porozumienia stron.

Do obowiązków powoda jako szefa sali należała organizacja sali, rozstawianie stolików, zarządzanie pracą kelnerów, organizacja pracy lokalu, dopilnowanie jakości obsługi. Podległymi powodowi pracownikami byli kelnerzy. Restauracja otwierana była od wczesnych godzin rannych, nawet od godziny 7 i pracowała do ostatniego klienta. Lokal pracował przynajmniej do godziny 22. Zdarzało się, iż lokal pracował do godziny 24, także później. W weekendy kiedy odbywały się imprezy okolicznościowe zdarzało się, że lokal pracował do godziny 2-3 w nocy. Praca zmianowa dotyczyła jedynie kelnerów i barmanów. Z reguły 3-4 razy w tygodniu zdarzały się dni, w których powód i inni pracownicy pracowali dłużej niż do godziny 22. W poniedziałki z reguły lokal otwierany był w godzinach późniejszych.

W lokalu zatrudniony był menadżer lokalu D. L. (1), szef baru – (...) oraz szef kuchni P. S.. Dodatkowo zatrudnionych było 3 kucharzy, jeden barman i około 5 kelnerów. W momencie kiedy nie było klientów w restauracji powód z innymi pracownikami zajmował się pracami porządkowymi na terenie wokół restauracji – sadzeniem drzew, dbaniem o skalniaki, organizowaniem opału, w okresie zimowym odśnieżaniem terenu. Od połowy października 2009 roku do S. lokal był w przebudowie. Nie była prowadzona działalność restauracyjna. W okresie prac remontowych pracownicy sprząтали po pracach budowlanych. Powód z innymi pracownikami nadzorował prace remontowe ekipy budowlanej, która zajmowała się pracami. Po zakończeniu remontu lokal przygotowywany był do użytku, by przyjąć gości na S.. Wówczas pracownicy, w tym powód pracowali z reguły od godziny 10.00, 11.00 do 17.00, 19.00. Zdarzało się wyjście o godzinie 12.00, 13.00. Zdarzało się, że w okresie październik – grudzień 2009 roku pracownicy nie stawiali się do pracy. Największy ruch w lokalu w zimie był w okolicach S., a następnie w ferie zimowe. W okresie zimowym lokal pracował z reguły do godziny 21.00, 22.00. Jedynie w weekendy w tym czasie był większy ruch były organizowane imprezy muzyczne, także dyskoteki. Z okazji Dnia Kobiet w lokalu prowadzony był przez 4 dni maraton tematyczny. W razie braku klientów pracownicy restauracji zajmowali się pracami porządkowymi w lokalu, sprząaniem stołów, robieniem porządków przy barze, odśnieżaniem terenu, przygotowaniem reklam lokalu.

W miesiącu wrześniu 2009 roku lokal zaewidencjonował łącznie na 2 kasach 1.736 transakcji, w miesiącu październiku 2009 roku - do 17 października 2009 roku – ilość transakcji wynosiła 189, w listopadzie 2009 roku – nie ujęto transakcji na kasach, w grudniu 2009 zarejestrowano transakcje w dniu 31 grudnia 2009 roku w liczbie 15 transakcji, w miesiącu styczniu 2010 roku zarejestrowano 520 transakcji, w lutym 2010 roku 984, w marcu 2010 roku zarejestrowano 64 transakcje. W biurze funkcjonowała tablica, na której zapisywane były codziennie godziny przyścia do pracy i wyjścia pracowników z pracy, zgodne z rzeczywistym czasem pracy pracowników.

Powód mając doświadczenia u innych pracodawców z prowadzeniem ewidencji czasu pracy prowadził własną ewidencję czasu pracy, która okazywana była i podpisywana przez menadżera restauracji. Funkcjonowały także listy obecności przygotowywane przez pozwaną, które podpisywali pracownicy. Listy te nie odzwierciedlały rzeczywistego czasu pracy pracowników. Listy podpisywane były w momencie rozwiązania stosunków pracy pod rygorem wypłaty zaległych wynagrodzeń za pracę. Wynagrodzenie za pracę w ostatnim okresie wypłacane było na raty. Powód w 2007 roku skończył studia licencjackie i po roku przerwy w 2009 roku rozpoczął studia w Wyższej Szkole (...) w P.. Była to prywatna uczelnia z indywidualnym tokiem nauczania. Powód miał sesję w miesiącu lutym 2010 roku, jeździł wówczas do P.. Powód uzgadniał indywidualnie tok studiów, korespondował w wielu sprawach mailowo.

Oceniając materiał dowodowy Sąd Rejonowy dał wiarę zeznaniom powoda co do okoliczności pracy w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej w okresie września 2009 roku, grudnia 2009 (30,31 grudnia), stycznia – marca 2010 roku.

Sąd Rejonowy podkreślił, iż zeznania powoda były w tej części spójne, konsekwentne i korespondowały z zeznaniami świadków, chociażby T. Z. (1). Zeznania powoda w przeważającym zakresie potwierdzenie znalazły także w zeznaniach świadka K. M. (1), zatrudnionego u pozwanej na stanowisku kucharza oraz świadka D. P., świadczącego pracę u pozwanej na stanowisku barmana.

Zeznania powoda i świadków pozwoliły ustalić stan faktyczny sprawy i potwierdzały, iż pozwana w całym okresie zatrudnienia powoda i innych pracowników w Restauracji (...) w K. nie prowadziła rzetelnej ewidencji czasu pracy. Także pozostała dokumentacja pracownicza w formie umów o pracę, list wynagrodzeń nie odzwierciedlała rzeczywiście ustalonych warunków zatrudnienia w zakresie wysokości wynagrodzenia, które w podpisanej umowie o pracę opiewało na kwotę minimalnego wynagrodzenia za pracę, gdy tym czasem ustalenia stron i innych pracowników obejmowały kwoty wynagrodzenia przewyższające tę kwotę.

Zdaniem Sądu nie jest miarodajne dla określenia pracy w godzinach nadliczbowych przeprowadzona przez stronę pozwaną symulacja w oparciu o przedłożone raporty kasowe i dokonanie przeliczenia ilości transakcji na godzinę przy założeniu pracy restauracji 12 godzin na dobę. Ilość transakcji w ocenie Sądu nie rzutuje na godziny pracy restauracji, skoro jak podnosił powód i świadkowie restauracja pracowała do ostatniego klienta, a zatem jest niewykluczone, iż

większość transakcji przypadać mogła na godziny popołudniowe, wieczorne. Przedłożone przy tym raporty w żadnym zakresie nie zawierały godzin pracy lokalu i czasu ich wydruku, by mogły chociażby pośrednio dawać obraz czasu pracy restauracji i jej pracowników, w tym powoda.

Nie znalazły potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym twierdzenia strony pozwanej, iż w okresie od października do grudnia 2009 roku z uwagi na dalszy remont lokalu pracownicy, w tym powód, w ogóle nie świadczył pracy. Zdaniem Sądu Rejonowego podstawy ustalenia pracy powoda w godzinach nadliczbowych nie może stanowić dokumentacja przedłożona przez pozwaną w postaci list obecności, które co do zasady wskazują 8 godzinny czas pracy, z uwagi na uznanie w oparciu o całokształt materiału dowodowego, iż dokumentacja ta sporządzana była przez pracodawcę na potrzeby ukrycia pracy w godzinach nadliczbowych, czy ewentualnej kontroli właściwych organów, celem wykazania, iż pracownicy nie świadczą pracy w godzinach nadliczbowych. Waloru rzetelności nie posiada także złożona dokumentacja płacowa w postaci list wynagrodzeń.

Z tych przyczyn ustalając czas pracy powoda w spornym okresie Sąd Rejonowy oparł się na danych wykazanych przez powoda na podstawie sporządzonych przez niego zapisów, ujętych ostatecznie w formie grafików podpisanych przez menadżera lokalu D. L. (1). Złożone przez powoda zestawienie, jak to wynika z zeznań powoda, zostało opracowane na podstawie bieżących zapisów godzin pracy przez powoda i miesięcznego ujmowania tego czasu w grafikach pracy. Złożone grafiki odpowiadają wynikającymi z nich godzinami z konsekwentnymi i logicznymi zeznaniami powoda.

W ocenie Sądu I instancji podane godziny nie znalazły jedynie pokrycia w pozostałym materiale dowodowym co do okresu październik – grudzień 2009 roku (za wyjątkiem 30 i 31 grudnia), bowiem nie w pełni uwzględniają fakt remontu lokalu.

W ocenie Sądu Rejonowego także okoliczność studiów powoda nie musiała w świetle jego zeznań kolidować z pracą u pozwanej, albowiem powód miał indywidualny tok studiów w Wyższej Szkole Gastronomii i (...) w P.. Sąd meriti odmówił w części waloru wiarygodności zeznaniom świadka D. L. (1) w zakresie twierdzeń, iż powoda obejmowała praca zmianowa, nie przekraczająca 8 godzin na dobę, a prowadzona przez pozwaną ewidencja czasu pracy odzwierciedlała rzeczywisty czas pracy pracowników. Żadna z list obecności nie potwierdza chociażby okoliczności odnotowywania godzin wyjść służbowych, na co powołuje się świadek. Świadek nie kwestionując, iż praca w gastronomii charakteryzuje się nieuregulowanym charakterem, z czego musi zdawać sobie każdy pracownik, co do zasady kwestionował, iż powód często pracował w godzinach nadliczbowych ponad 8 godzin pracy, a praca ponad normę zdarzała się sporadycznie, przy tym, w niektóre dni powód miał pracować krócej i otrzymywał dni wolne od pracy. Twierdzenia świadka dotyczące ewidencji czasu pracy prowadzonej przez pozwaną i jej zgodności z rzeczywistym czasem pracy, gdzie w ogóle nie wykazane zostały przekroczenia dobowej normy czasu pracy w aspekcie twierdzeń świadka chociażby o sporadycznym przekroczeniu tej normy i odbiorze dni wolnych unaoczniają, iż ewidencja czasu pracy prowadzona przez pozwaną była nierzetelna i nie odzwierciedlała rzeczywistego czasu pracy pracowników, w tym ewidencji pracy powoda. Nie znalazły potwierdzenia w pozostałym materiale dowodowym zeznania świadka o zamykaniu lokalu w dni powszednie o godzinie 19.00 i 20.00. Sąd Rejonowy nie dał wiary powodowi, że w okresie od czerwca 2009 roku do sierpnia 2009 roku, mimo braku pisemnej umowy świadczył pracę na rzecz pozwanej, która wydawałaby polecenia pracy w godzinach nadliczbowych. Powód oprócz własnych zeznań w tym zakresie nie przedstawił na tę okoliczność materiału dowodowego, który by to potwierdził.

Sąd oparł rozstrzygnięcie w zakresie rachunkowym na opinii biegłego sądowego księgowego. Nie budzi zastrzeżeń matematyczna prawidłowość wyliczeń dokonanych przez biegłego. Opinia biegłego nie była w żadnym zakresie kwestionowana przez obie strony.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż roszczenie powoda częściowo podlegało uwzględnieniu.

Sąd meriti zważył, że powód ostatecznie precyzował powództwo określając je na kwotę 15.000 zł, obejmując nim należność z tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej za okres od czerwca 2009 roku do marca 2010 roku.

Sąd Rejonowy przytaczając treść art. 128 § 1 k.p., art. 129 § 1 k.p., art. 151 Art. 151.

§ 1.

§ 1 k.p., art. 22 § 1 k.p. zważył, że zebrany w sprawie materiał dowodowy wskazuje, iż powód w okresie września, dwóch dni grudnia 2009 roku oraz w okresie od stycznia do marca 2010 roku świadczył pracę w godzinach nadliczbowych. Nie otrzymał jednak za to w pełni należnego wynagrodzenia, co potwierdza ocena materiału dowodowego. Powód pozostając na terenie lokalu gastronomicznego ponad normatywny czas pracy świadczył pracę, nie pozostając jedynie w gotowości do świadczenia pracy. Powód bez wątpienia pracę tę świadczył na rzecz pracodawcy wykonując pracę szefa sali, a w okresach braku pracy związanej z obsługą klientów wykonując czynności porządkowe i pomocnicze i nie można w żadnym zakresie przyjąć, iż powód pracę w godzinach nadliczbowych podejmował samowolnie. Wykonywanie pracy ponad obowiązujące normy było akceptowane przez pracodawcę za pośrednictwem przełożonego D. L., który akceptował podpisem grafiki powoda. Pozwana nie wykazała, by sprecyzowała reguły dotyczące pracy w godzinach nadliczbowych i by powód się do nich nie stosował, nie wykazała również, że zwracała powodowi uwagę, choćby z pośrednictwem przełożonego, by ten nie przebywał na terenie restauracji poza wyznaczonymi godzinami. Pozwana musiała mieć pełną świadomość, iż pracownicy świadczą pracę ponad normatywny wymiar czasu pracy, albowiem w sposób ewidentny ukrywała ten fakt prowadząc chociażby nierzetelną ewidencję czasu pracy. Zdaniem Sądu niewiarygodne jest bowiem by przez okres za jaki przedstawione były sporządzane przez pozwaną grafiki przy prowadzeniu lokalu gastronomicznego nigdy nie doszło do pracy, chociażby wykraczającej poza godzinę 22, nie odnosząc się już do kwestii przekroczenia normy czasu pracy. Zresztą nawet świadek D. L. wskazuje na to, że zdarzała się praca po godzinie 22.00, co nie znalazło odzwierciedlenia w ewidencji czasu pracy.

Przytaczając treść art. 149 § 1 k.p., art. . 94 pkt 9a k.p. oraz § 8 pkt 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 roku w sprawie prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz. U. Nr 62 poz 286) Sąd Rejonowy zważył, że faktowi nieprowadzenia przez pracodawcę ewidencji pracy w godzinach nadliczbowych nie można odmówić znaczenia prawnego w procesie. Naruszenie przez pracodawcę jednego z podstawowych jego obowiązków nie może być premiowane zwolnieniem go z odpowiedzialności za niewykonanie tego obowiązku. Brak dokumentacji wynikający z zaniechania jej prowadzenia przez pracodawcę powoduje zmianę wynikającego z art. 6 k.c. rozkładu ciężaru dowodu i przerzucenie go na osobę zaprzeczającą udokumentowanym faktom, z których strona procesowa wywodzi skutki prawne. W sprawie o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych pracodawca ma w takich razach obowiązek wykazać, że pracownik nie pracował w takim rozmiarze jak twierdzi, a tym bardziej jaki udokumentował (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 listopada 2001 roku sygn. akt I PKN 678/00 opubl. (...)wkł. 2002/7/9, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2000 roku sygn. akt I PKN 71/00 opubl. OSNAP 2002/10/231).

Konsekwencją nieprowadzenia przez pozwaną rzetelnej ewidencji czasu i braku możliwości ścisłego udowodnienia roszczenia jest możliwość zastosowania przez Sąd przy ocenie zasadności roszczenia i ustalenia wysokości należnego wynagrodzenia normy art. 322 k.p.c. Odnosząc się do treści art. 151¹. § 1 k.p. i art. 151 ze z. 7 k.p. Sąd meriti zważył, że wynagrodzenie powoda za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z dodatkiem wynosi za okres: - wrzesień 2009 roku - 1.594,73 zł, - za grudzień 2009 roku (30,31 grudnia) – 263,45 zł, za styczeń - marzec 2010 roku – 5.907,33 zł. Mając powyższe na uwadze Sąd zasądził na rzecz powoda łączną kwotę 7.765,51 zł.

Sąd Rejonowy oddalił powództwo powoda w zakresie tego roszczenia w pozostałym zakresie, przyjmując, że w okresie do września 2009 roku nie wykazał, był łączył go stosunek pracy z pozwaną, nadto by wydawała mu polecenie pracy w godzinach nadliczbowych bądź praca w tych godzinach wynikała z obiektywnej konieczności, a w okresie od października 2009 roku – do 29 grudnia 2009 roku, by wykonywał w pracę w godzinach nadliczbowych na polecenie pracodawcy, bądź, że istniała obiektywna potrzeba pracy w takich godzinach, z uwagi na prace remontowe. Z ustaleń

wynika, że w tym okresie czynności były wykonywane w wymiarze 8 godzin, bądź krótszym, a dopiero przed S. doszło do konieczności posprzątania lokalu i wznowienia działalności.

W zakresie w jakim nastąpiło cofnięcie powództwa, to jest w zakresie roszczenia o wydanie świadectwa pracy Sąd na podstawie art. 203 k.p.c. w związku z art. 355 § 1 k.p.c. i w związku z art. 469 k.p.c. umorzył postępowanie w sprawie, uznając, iż cofnięcie powództwa nie było sprzeczne z prawem, zasadami współzycia społecznego i nie zmierzało do obejścia prawa, ani nie naruszało słusznego interesu powoda, wobec wydania powodowi przez pozwaną świadectwa pracy w toku procesu.

O kosztach procesu – kosztach zastępstwa procesowego strony pozwanej Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 100 k.p.c., stosując ich stosunkowe rozliczenie. Strona powodowa wygrała proces w 52% , przegrała w zakresie 48%, koszty strony pozwanej wyniosły łącznie 2.730 zł (30 zł opłata od apelacji, koszty zastępstwa procesowego za I i II instancję: 2700 zł - § 6 pkt. 5 w zw. z § 12 ust. 1 pkt. 2, § 13 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. z 2013 r., poz. 461 t.j.). Powód zatem został obciążony kwotą 1.310,04 zł, czyli w zakresie w jakim przegrał proces.

O kosztach sądowych, na które złożyły się wydatki sądowe, wyłożone tymczasowo przez Skarb Państwa Sąd orzekł na podstawie art. 100 k.p.c., art. 113 ust 1 w związku z art. 97 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U nr 167 poz.1398 z późn.zm) obciążając nimi pozwaną, w zakresie jakim przegrała sprawę (52%). Na koszty te złożyły się wydatki związane z wydaniem opinii przez biegłego ds. księgowości- 1.307,11 złote, wyłożone tymczasowo przez Skarb Państwa koszty związane ze stawiennictwem świadków T. Z. (400 złotych), K. M. (150 złotych), D.P. (351,04 złotych) i koszty podróży powoda w związku z obowiązkowym stawiennictwem na rozprawie w dniu 17 lipca 2013 roku (699,77 złotych) (2907,92 zł x 52 % = 1512,11 zł) oraz opłata od pozwu, której obowiązku nie miał uiścić powód z uwzględnieniem wartości zasądzonych roszczeń, to jest w zakresie kwoty 7765,51 złotych ((...),51 x5 %) - w kwocie 389 złotych, Zgodnie z art. 96 ust. 1 pkt. 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2005 roku Nr 167, poz. 1398 z późniejszymi zmianami) nie mają obowiązku uiszczenia kosztów sądowych pracownik wnoszący powództwo lub strona wnosząca odwołanie do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych, z zastrzeżeniem art. 35 i 36. Na mocy zaś art. 113 ust.1 cytowanej ustawy kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Skoro powód, jako pracownik nie miał obowiązku uiszczenia opłaty sądowej stosunkowej liczonej od wartości roszczenia – wartości przedmiotu sporu. Przy tym Sąd podzielił stanowisko Sądu Najwyższego (uchwała S.N. z 05.03.2007 r. , I PZP 1/07, OSNP 2007/19-20/269, Biul.SN 2007/3/23, M.P.Pr. (...)), że Sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł: obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu (art. 96 ust. 1 pkt 4 w/w ustawy), z wyłączeniem opłat od pism wymienionych w art. 35 ust. 1 zdanie 1 w/w ustawy. Łącznie koszty sądowe, którymi została obciążona pozwana wyniosły 1901,11 zł.

Rozstrzygnięcie o rygorze natychmiastowej wykonalności znajduje podstawę prawną w art. 477²§ 1 k.p.c.

Powyższe orzeczenie w zakresie pkt 1,4 i 5 zostało zaskarżone przez pełnomocnika strony pozwanej.

Apelujący zaskarżonemu orzeczeniu zarzucił naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną i niewłaściwą ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego poprzez przyjęcie, iż powód wykazał, że we wrześniu i grudniu 2009 roku oraz styczniu, lutym i marcu 2010 roku wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych i pracę w godzinach nocnych, za co nie uzyskał wynagrodzenia, podczas gdy:

- brak było podstaw do uznania za wiarygodny dowód ewidencji czasu pracy prowadzonej przez powoda za wskazane wyżej miesiące, w sytuacji, gdy Sąd uznał tą samą ewidencję ale za miesiące październik, listopad i w przeważającej

mierze grudzień 2009 roku za dowód skrajnie niewiarygodny, a nadto oczywistym było, że dokument ten nie był wypełniany systematycznie przez kolejne dni i miesiące z rzędu tylko został przygotowany w całości jednorazowo, jednym rodzajem środka piszącego, co oznacza, że dokument ten miał walor dowodowy nie większy niż ustne twierdzenie powoda, które powinno zostać udowodnione za pomocą wiarygodnych i pewnych dowodów, co w niniejszym postępowaniu nie zostało uczynione;

- twierdzenie powoda o wykonywaniu pracy w godzinach nadliczbowych w każdym miesiącu jego zatrudnienia u pozwanej klóć się z faktem, iż restauracja swoją pracę w pełnym zakresie rozpoczęła dopiero na przełomie 2009 i 2010 roku, wcześniej trwały w niej prace remontowe i wykończeniowe, z czym wiązało się również to, że w pierwszych miesiącach 2010 roku restauracja nie miała jeszcze znaczącej liczby gości, co obrazują dowody w postaci raportów z kasy fiskalnej, w związku z czym nie zaistniała potrzeba świadczenia pracy przez personel także w godzinach nadliczbowych;

- nie można było uznać za wiarygodne twierdzeń powoda, iż nie było kolizji pomiędzy odbywanymi przez niego w spornym okresie studiami w Wyższej Szkole Gastronomii i (...) w P., podczas gdy z przedłożonego przez niego grafika jego pracy wynikało, iż w od września 2009 roku do stycznia 2010 roku poza dniami ustawowo wolnymi od pracy powód pracował praktycznie codziennie (wyjątkiem jest okres od 11 do 14.10.2009 roku) co w praktyce czyni niemożliwym odbywanie w tym samym czasie studiów, nawet zaocznie w indywidualnym toku nauczania.

Wskazując na powyższe skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie na rzecz pozwanej kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych za wszystkie dotychczasowe instancje (z uwzględnieniem kosztów poprzedniego postępowania apelacyjnego) oraz o zasądzenie na rzecz pozwanej kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym wg norm przepisanych ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje.

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie, bowiem orzeczenie Sądu Rejonowego jest prawidłowe i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i w obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je jako własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylenia.

Brak jest uzasadnionych podstaw do uwzględnienia zarzutu naruszenia przez Sąd pierwszej instancji prawa procesowego poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i dokonanie sprzecznych ustaleń z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, iż sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, LEX nr 80266). Ramy swobodnej oceny dowodów są określone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i ważąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137). Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2 k.p.c.).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego

rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowa i wyczerpująca. Sąd pierwszej instancji odniósł się do wszystkich zgromadzonych w postępowaniu dowodów, zarówno z dokumentów, opinii biegłego, jak i zeznań świadków oraz strony powodowej. Dokonał analizy tych dowodów z precyzyjnym wskazaniem, którym z nich i z jakich przyczyn odmówił wiarygodności, a jakie pominął i dlaczego. Również zastosowane kryteria oceny nie budzą zastrzeżeń co do ich prawidłowości.

Skarżący przedstawili w apelacji własny pogląd na sprawę oraz własną ocenę materiału dowodowego. Nie wskazał przy tym jakie to kryteria oceny – reguły rozumowania czy doświadczenia życiowego naruszył Sąd Rejonowy ustalając stan faktyczny sprawy, na gruncie którego zgłoszone roszczenia w części zostały uznane za uzasadnione.

Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną prawidłowo przez ten Sąd; jako takie nie mogą się więc ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego, nie podnosząc przy tym argumentów, które dyskwalifikowałyby ocenę przyjętą w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku.

Przede wszystkim brak jest podstaw do uwzględnienia zarzutu apelacji błędnego rozłożenia ciężaru dowodzenia przez strony. Nie ma wątpliwości, że kwestia dowodzenia została uregulowana w art. 6 k.c. w zw. z 300 k.p., zgodnie z którym na pracowniku spoczywa ciężar udowodnienia tego, iż wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych. Jednak zdarzają się sytuacje, kiedy ten ciężar dowodowy może zostać przesunięty. Sąd Rejonowy w swoich rozważaniach – powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego - wyjaśnił w jakich okolicznościach dochodzi do zmiany w zakresie dowodzenia, pomimo ogólnie obowiązującej zasady uregulowanej w art. 6 k.c. Sąd Okręgowy w całej rozciągłości zgadza się z ugruntowanym już stanowiskiem, że brak dokumentacji, czy też zaniedbania w jej prowadzeniu przez pracodawcę powodują zmianę wynikającego z art. 6 k.c. rozkładu ciężaru dowodów, przerzucając go na osobę zaprzeczającą faktom, z których strona powodowa wywodzi skutki pozwu. Oznacza to, że w takiej sytuacji to pracodawca ma obowiązek wykazać, iż pracownik nie pracował w takim rozmiarze, jak twierdzi, a tym bardziej jaki udokumentował. Zatem słuszne były wywody Sądu meriti, że brak ewidencji czasu pracy w godzinach nadliczbowych i porze nocnej lub nieprawidłowe jej prowadzenie obciąża pracodawcę, a nie powołującego się na nią pracownika. Nie można bowiem obciążać pracownika konsekwencjami faktu, iż sam ewidencjonował swoje godziny pracy, gdyż był to obowiązek zakładu. Zatem to na pracodawcy – wbrew wywodom skarżącego - ciążył obowiązek wykazania, że powód nie wykonywał pracy w godzinach nadliczbowych i porze nocnej, której to powinności strona pozwana nie zadośćuczyniła. Obiektywnym dowodem na tę okoliczność mogła być jedynie dokumentacja pracownicza, w sposób rzetelny i zgodny z prawdą stwierdzająca ilość faktycznie przepracowanych przez powoda godzin. Przedstawiona przez pozwaną dokumentacja, ze wskazanych przez Sąd Rejonowy powodów, była niewiarygodna, zaś zaniechania pracodawcy w tym zakresie nie były wynikiem błędu, lecz działania świadomego, mającego na celu ukrycie rzeczywistego czasu pracy powoda. Konsekwencją zaś nierzetelności prowadzenia ewidencji czasu pracy jest powstanie po stronie pracownika możliwości udowodnienia wszelkimi sposobami tego, że pracował w godzinach nadliczbowych i porze nocnej, w tym za pomocą dowodów z zeznań świadków, czy też własnoręcznie prowadzonej dokumentacji. W niniejszej sprawie powód przedstawił dowody w postaci własnych wyliczeń. Dodatkowo wersja K. S. znalazła potwierdzenie w dowodzie z zeznań świadków tj. K. M. (1), D. P., T. Z. (1), czy też częściowo D. L. (1). Zaznaczyć przy tym należy, że zapisków powoda nie może dyskwalifikować fakt, iż pochodzą od pracownika, a zatem stanowią dokument prywatny. Dokumentacja pracownicza przedstawiana przez pracodawcę również jest dokumentem prywatnym, a sam fakt wystawienia jej przez pracodawcę nie stanowi dowodu o mocy nadrzędnej nad innymi np. zapiskami pracownika. Takiej mocy dowodowej ewidencja czasu pracy nie czerpie z samej nazwy, lecz z tego, czy potwierdza rzeczywisty czas pracy. Ewidencja czasu pracy stanowi dokument prywatny pracodawcy (art. 245 k.p.c.). Skoro pracodawca kwestionuje moc dowodową

przedstawionego przez pracownika dokumentu - znajdującego potwierdzenie w zeznaniach świadków i wydrukach z kasy fiskalnej - to powinien wykazać prawdziwość swoich twierdzeń. W niniejszej zaś sprawie, jak już była o tym mowa, ewidencja czasu pracy przedstawiona przez stronę pozwaną nie mogła stanowić miarodajnego dowodu dlatego, gdyż nie znalazła potwierdzenia w pozostałym zebranym w sprawie materiale dowodowym. W związku z tym to grafiki przedstawione przez powoda były dowodem zdecydowanie bliższym rzeczywistości stanowi, niż załączone ewidencje czasu pracy przez pracodawcę. Przy czym wartości grafików jako dowodu w sprawie – wbrew twierdzeniom skarżącego - nie dyskwalifikuje fakt, że tylko część zapisów została przez Sąd Rejonowy uwzględniona. Sąd meriti wyjaśnił dlaczego nie było możliwe oparcie się na zapisach dotyczących okresu czerwiec – sierpień 2009 czy też październik – grudzień 2009 (za wyjątkiem 30, 31 grudnia), ponieważ nie znajdowały one odzwierciedlenia w pozostałym zebranym w sprawie materiale dowodowym tj. zeznaniach świadków. Sąd I instancji oceniając zapisy powoda skrupulatnie rozważył, w jakiej części były wiarygodne, a w jakim zakresie przymiotu tego już nie posiadały. Dlatego też nie było podstaw, aby wskazany dokument nie mógł w określonym rozmiarze stanowić miarodajnego dowodu w sprawie, skoro znajdował potwierdzenie w pozostałym wiarygodnym materiale. Zatem nie można przychylić się do zarzutu apelacji, że wskazany dokument, podobnie jak zeznania powoda, nie powinien być uwzględniony. Ponadto, wbrew wywodom apelacji, wartości tego dowodu nie może pomniejszyć fakt, że grafiki pracy nie były uzupełniane sukcesywnie przez kolejne dni czy miesiące. Złożone przez powoda zestawienie - jak wynika z jego zeznań - zostało opracowane na podstawie bieżących zapisów godzin pracy. Zatem powód nie wpisywał codziennie do grafiku ilości przepracowanych godzin, ale po zakończeniu miesiąca, korzystając z własnych zapisków. Ponadto, co istotne, każdy z grafików został podpisany przez menadżera lokalu D. L. (1), który nie kwestionował danych w nich zawartych, czy też sporządzenia w jednym czasie całego grafiku czy też wszystkich – jak podnosi skarżący. W tej sytuacji brak jakichkolwiek uwag do dokumentu czy też adnotacji o odmowie złożenia podpisu potwierdza, że faktycznie powód przepracował daną liczbę godzin. Nie było zatem potrzeby negowania zapisów potwierdzonych przez przełożonego powoda, który dokonywał de facto tych czynności w imieniu pracodawcy.

Wbrew wywodom apelacji nie niweczy ustaleń Sądu Rejonowego fakt, że z uwagi na dużą obsadę kadrową 13 pracowników, nie było potrzeby pracy w godzinach nadliczbowych, czy też w porze nocnej. Z zeznań świadków wynika, że lokal funkcjonował od wczesnych godzin rannych tj. od 7.00 rano do ostatniego klienta. W lokalu odbywały się w weekendy imprezy okolicznościowe. Wiązało się to z koniecznością pozostania nieraz do godziny 24.00 a czasami nawet do godziny 2.00 czy 3.00 w nocy. Wprawdzie u pozwanej obowiązywał system pracy zmianowej, ale dotyczył on jedynie barmanów i kelnerów. A co za tym idzie nie było możliwe przyjęcie, że zawsze było 13 pracowników, skoro te dwie grupy pracowały na zmiany. Pozwana nie wykazała natomiast, aby system ten dotyczył wszystkich jej pracowników. Jedynie świadek D. L. wskazywał na tę okoliczność. Jednak z pozostałego materiału dowodowego takiego wniosku wyprowadzić już się nie uda. Żaden z zeznających świadków nie podał, aby taki system ich obowiązywał. Brak jest również jakiegokolwiek dokumentacji wskazującej na fakt, że u pozwanej wszyscy pracownicy pracowali w tym systemie. Z ewidencji czasu pracy wynika jedynie normatywny czas pracy, nie zaś rzeczywisty. Nie było w związku z tym możliwe przyjęcie, zgodnie z twierdzeniami skarżącego, że system zmianowy obejmował wszystkich jej pracowników. Z zeznań świadka D. P. wynika, że był on zobligowany, podobnie jak powód, pracować w godzinach otwarcia lokalu. Lokal natomiast funkcjonował – jak wskazano powyżej - od wczesnych godzin rannych tj. 7.00 do późnych godzin wieczornych. Zatem zdarzało się, że powód pozostawał w pracy dłużej niż obowiązująca go norma czasu pracy.

Ponadto – wbrew wywodom apelacji - dowodem negującym wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych nie może być ilość transakcji odnotowanych przez kasy fiskalne. Jak słusznie zwrócił uwagę Sąd Rejonowy ilość transakcji nie mogła rzutować na godziny pracy restauracji, skoro jak podnosił powód i świadkowie, restauracja pracowała do ostatniego klienta, a zatem niewykluczone, iż większość transakcji przypadać mogła na godziny popołudniowe i wieczorne. Tak zapewne było w okresie weekendów, kiedy to lokal pracował nadal po godzinie 22.00, nawet do późnych godzin nocnych. Ponadto, jak słusznie zwrócił uwagę Sąd meriti, przedłożone raporty nie zawierały czasu ich wydruku, by mogły chociażby pośrednio dawać obraz czasu pracy restauracji i jej pracowników, w tym powoda. To, że transakcji było mało to nie znaczy, że pracownicy nie pracowali, świadczy jedynie, że natężenie ruchu klientów w danym okresie było mniejsze. Praca powoda odbywała się także w czasie gdy klientów nie było i oczekiwało się na

ich przybycie, jak również gdy była potrzeba pozostania w lokalu do czasu opuszczenia go przez ostatniego klienta. Zatem dokonana przez pozwaną symulacja - w oparciu o ilość transakcje z kas fiskalnych przypadających na godzinę - nie mogła dać rzeczywistego obrazu ilości godzin funkcjonowania lokalu, a co za tym idzie i pracy pracowników. W tej sytuacji również i ten dowód przedstawiony przez stronę pozwaną z przyczyn wskazanych powyżej nie mógł stanowić rzetelnego źródła dowodowego.

Nie miała dla niniejszej sprawy - wbrew twierdzeniom skarżącego - znaczenia okoliczność braku wystąpienia innych pracowników - pracujących na takich samych warunkach jak powód - przeciwko pozwanej z żądaniem uregulowania wynagrodzenia. To, że inny pracownik nie miał takiego żądania lub nie chciał z nim wystąpić nie może mieć przełożenia, że w stosunku do powoda pozwana uregulowała wszelkie należności związane ze stosunkiem pracy. Jak wynika z akt sprawy - świadek T. Z. (1) zeznał, że z uwagi na brak środków na wytoczenie powództwa nie wystąpił do Sądu. Zatem nie wykluczone, że powód nie był jedynym pracownikiem, wobec którego pozwana nie uregulowała wszystkich należności. Wbrew wywodom apelacji również brak wcześniejszego tj. przed wytoczeniem powództwa, wystąpienia do pozwanej o uregulowanie zaległych należności nie przemawia za ich brakiem. Zauważyć należy, że strona powodowa jest dysponentem zgłoszonego roszczenia i decyduje w jakim zakresie i kiedy szukać będzie ochrony swoich praw przed sądem. Nie może zatem dyskwalifikować, czy z góry czynić roszczenie niezasadnym fakt późniejszego - nawet po paru latach - jego dochodzenia. Nie można zgodzić się również ze skarżącym, że nie możliwym było studiowanie przez powoda, w sytuacji permanentnej obecności w pracy. Jak słusznie zważył Sąd Rejonowy okoliczność studiów powoda nie musiała kolidować z pracą u pozwanej, albowiem powód miał indywidualny tok studiów w Wyższej Szkole Gastronomii i (...) w P.. Zajęcia i prace uzgadnianie były przez powoda mailowo, zaliczenie semestru miało miejsce w miesiącu lutym 2010 roku. Z grafiku natomiast wynika, że w okresie w dniach od 8 do 11 lutego 2010 roku i od 15 do 17 lutego 2010 roku nie świadczył pracy. Zatem miał możliwość udania się na uczelnię i zaliczyć egzaminy semestralne. Natomiast w systemie nauki zaocznej nie musiał - jak zakłada skarżący - regularnie przebywać na uczelni. Powód wyjaśnił, że wystarczającym do kontynuowania nauki był kontakt mailowy. W tej sytuacji powód mógł w okresie pracy u pozwanej studiować zwłaszcza, że były to studia zaoczne zaś tok nauczania indywidualny. Tym samym powyższy zarzut nie można było uznać za skutecznie wniesiony.

Mając powyższe na uwadze uznać należy, iż brak było podstaw do uwzględniania twierdzeń strony pozwanej o dokonaniu sprzecznych ustaleń faktycznych z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym. Tym samym chybiony jest apelacyjny zarzut naruszenia przepisów procesowych tj. art. 233 k.p.c.

Zwrócić należy także uwagę, że apelacja nie czyni zadość wymaganiom tego środka odwoławczego. Zaskarżając bowiem wyrok w zakresie pkt 4 i 5 strona pozwana nie wskazała w apelacji, na czym miałyby polegać wadliwość orzeczenia Sądu pierwszej instancji w zakresie zwrotu kosztów procesu od powoda na rzecz pozwanej oraz obciążenia pozwanej kosztami sądowymi, a w szczególności, które rozważania są jej zdaniem błędne oraz jakie konkretne przepisy zostały zaskarżonym rozstrzygnięciem naruszone. Ani w jego wstępnej części ani w uzasadnieniu apelacji strona pozwana - reprezentowana przez zawodowego pełnomocnika - nie przywołała żadnej w tej mierze argumentacji. W tej sytuacji Sąd Okręgowy nie miał możliwości merytorycznego wypowiedzenia się we wskazanym zakresie i dokonania oceny prawidłowości zaskarżonego rozstrzygnięcia w kierunku, którego apelacja nie wyznaczyła.

Reasumując - w kontekście powyższych rozważań - Sąd Okręgowy przyjął, iż prezentowana w apelacji argumentacja jest chybiona i jako taka nie może się ostać. Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie. Trafnie wywiódł na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego, iż w części roszczenie powoda było zasadne. Sąd drugiej instancji zważył więc, iż zaskarżone rozstrzygnięcie w świetle zgromadzonego materiału dowodowego było oczywiście uzasadnione.

Z powyższych względów Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację, jako bezzasadną.