

***Sygn. akt VPa 136/13***

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

***Dnia*** 14 listopada 2013 roku

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

***w składzie następującym:***

***Przewodniczący – SSO Jacek Wilga***

***Sędziowie: SSO Krzysztof Głowczyński***

***SSR del. Adrianna Mongiało (spr.)***

***Protokolant:*** Ewa Sawiak

***po rozpoznaniu w dniu*** 14 listopada 2013 roku ***w Legnicy***

***na rozprawie***

***sprawy z powództwa R. S.***

***przeciwko M. G.***

o wynagrodzenie za pracę, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

***na skutek apelacji*** pozwanej

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

***z dnia*** 24 czerwca 2013 roku

***sygn. akt*** IV P 210/12

***uchyla zaskarżony wyrok i znosząc postępowanie w zakresie czynności podjętych od 29 października 2012 roku przekazuje sprawę Sądowi Rejonowemu – Sądowi Pracy w Lubinie do ponownego rozpoznania.***

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z 24 czerwca 2013r. Sąd Rejonowy Sąd Pracy w Lubinie zasądził od pozwanej M. G. na rzecz powoda R. S. kwotę 981 zł brutto tytułem dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od 1.04.2012r. do 15.06.2012r. oraz kwotę 900 zł brutto tytułem wynagrodzenia za pracę za okres od 1.06.2012r. do 15.06.2012r., oddalając powództwo w pozostałej części.

Sąd Rejonowy przyjął, że powód był zatrudniony u pozwanej w okresie od 01.04.2012r. do 15.06.2012r. na stanowisku instalatora. Ustalenia w sprawie zatrudnienia powód czynił z W. G. - ojcem pozwanej, który pomagał pozwanej w prowadzonej przez nią działalności gospodarczej. Powód miał otrzymywać 10 zł za godzinę. Strony nie zawarły pisemnej umowy o pracę. Powód jeździł w brygadzie z pracownikami R. G., M. K.. Pracował także z pracownikiem T. M.. Powód wykonywał pracę pod kierownictwem T. G. - brata pozwanej na budowach: w J., J. pod W., w R., w L. i w okolicach P.. Brat pozwanej - choć nie zatrudniony u niej formalnie- kierował brygadą pracowników na budowach. Powód otrzymał odzież roboczą. Wszyscy pracownicy stawiali się o wyznaczonej porze na bazie położonej

w L. i stamtąd jechali na wyznaczoną przez pracodawcę budowę. Wynagrodzenie było wypłacane głównie przez T. G. w kopertach do ręki. Za nadgodziny wypłacane było ono bez dodatku za taką pracę. Średnio powód pracował 10 godzin dziennie. Powód otrzymał wynagrodzenie za kwiecień i maj 2012r., nie otrzymał wynagrodzenia za przepracowaną część czerwca. Przepracowywane przez pracowników godziny nadliczbowe nie były ewidencjonowane. Za okres zatrudnienia powoda u pozwanej powodowi przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych w wysokości 981 zł brutto. Sąd Rejonowy uznał, że w pierwszej kolejności, dla oceny zasadności roszczeń powoda co do zasady, należało w sprawie ustalić, czy pomiędzy stronami w okresie spornym istniał stosunek pracy, co uzasadnia skład ławniczy do rozpoznania sprawy. W ustalonym natomiast stanie faktycznym Sąd przyjął, że mimo braku jakiejkolwiek dokumentacji związanej ze współpracą stron, powód w okresie spornym wykonywał na rzecz pozwanej pracę na warunkach określonych w art. 22 k.p. Sąd przyjął, że bezspornie powodowi nie zostało wypłacone wynagrodzenia za czerwiec 2012r. Skoro zaś miał otrzymywać 10 zł za godzinę, to dodatkowo jego żądanie zapłaty z tego tytułu 900 zł jest racjonalne, a wysokość kwoty dochodzonej z tego tytułu nie była przez pozwaną kwestionowana. Taką też kwotę Sąd na rzecz powoda zasądził - art. 84-86 k.p. Za zasadne uznał Sąd również żądanie zapłaty dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, przy uśrednieniu ilości przepracowanych przez powoda godzin nadliczbowych i przyjęciu, iż powód przepracowywał średnio 2 godziny nadliczbowe. Przy tych założeniach powodowi na podstawie art. 151<sup>1</sup> k.p. przysługiwało z tego tytułu wynagrodzenie w kwocie 981 zł brutto wyliczone przez biegłego sądowego.

Wyrok Sądu Rejonowego w punkcie I i II zaskarżyła pozwana zarzucając :

- 1) naruszenie prawa materialnego tj. art. 151<sup>1</sup> k.p. poprzez błędne zastosowanie, a mianowicie przez przyjęcie, że powodowi przysługiwał dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia, a za pracę nadliczbową w pozostałe dni - w wysokości 50 % w okresie od 1.01.2012r. do 15.06.2012r.,
- 2) sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego poprzez przyjęcie, (I) że pomiędzy stronami w okresie spornym stosunek pracy istniał, a powód wykonywał analogiczną pracę jak zatrudnieni u pozwanej inni pracownicy, pod kierownictwem T. G., (II) 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 tym czasem prawidłowo przeprowadzona analiza zgromadzonego materiału dowodowego pozwala na zajęcie odmiennego stanowiska sprowadzającego się do tego, że powód nie wykazał, iż doszło do zawarcia takiego stosunku prawnego na podstawie, którego można było by przyjąć, że powód wykonywał jakiejkolwiek czynności a ponadto w dacie wniesienia pozwu - powód sformułował jedynie żądanie wypłaty dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, nie wykazując konkretnych dat, godzin i miejsca, kiedy miałby rzekomo świadczyć pracę w godzinach nadliczbowych, a przyjmując twierdzenie powoda, że pracodawca na bieżąco rozliczał się z nimi 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 zdanie 2 k.p.c. poprzez dopuszczenie dowodu z opinii biegłego bez podania motywów,
- 4) naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez zastosowanie dowolnej, nie zaś swobodnej oceny dowodów
- 5) naruszenie art. 100 § 1 k.p.c. 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 k.p.c.

Wskazując na powyższe zarzuty pozwana wniosła o:

zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

**Sąd Okręgowy zważył :**

Zaskarżony wyrok Sądu I instancji podlega uchyleniu.

Sprawa została rozpoznana przez Sąd Rejonowy w składzie ławniczym. Tymczasem z treści art. 47 § 2 pkt. 1 k.p.c. wynika, że w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników rozpoznaniu podlegają sprawy z zakresu prawa pracy o ustalenie istnienia, nawiązanie lub wygaśnięcie stosunku pracy, o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia stosunku pracy, o przywrócenie do pracy i przywrócenie poprzednich warunków pracy lub płacy oraz łącznie z nimi dochodzone roszczenia i o odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy, naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu i o roszczenia z tym związane, odszkodowanie lub zadośćuczynienie w wyniku stosowania mobbingu.

Powód domagał się wynagrodzenia i wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. Do jego roszczeń stosuje się przepisy art. 80 i nast. kp. oraz art. 151 i nast. k.p. Roszczenia z tych przepisów podlegają rozpoznaniu w składzie jednoosobowym. Taki skład był również właściwym do rozpoznania zgłoszonych przez powoda w pozwie żądań. Wbrew stanowisku Sądu I instancji, brak pisemnej umowy o pracę nie stoi na przeszkodzie do rozpoznania sprawy o wynagrodzenie i wynagrodzenie za godziny nadliczbowe w składzie jednoosobowym w sytuacji, gdy powód nie zgłasza roszczenia ustalenia stosunku pracy, lecz wyłącznie wynagrodzenia. Zgodnie z art. 47 § 2 pkt. 1a k.p.c., skład ławniczy byłby wymagany w przypadku zgłoszenia przez powoda żądania ustalenia stosunku pracy z łącznie dochodzonymi innymi roszczeniami, w tym np. o wynagrodzenia. Skoro jednak powód określił swoje żądanie jako wynagrodzenie i wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, to nie ma potrzeby poszukiwania uzasadnienia rozpoznania sprawy w składzie innym niż jednoosobowy. Skoro bowiem Sąd analizując oferowany przez strony procesu materiał dowodowy doszedł do przekonania, że powód świadczył pracę na rzecz pozwanej w ramach stosunku pracy, winien był orzec o zgłoszonym roszczeniu, w składzie zgodnym z dyspozycją art. 47 § 2 pkt. 1 k.p.c. W przypadku uznania natomiast, że praca przez powoda świadczona była w ramach stosunku cywilnego koniecznym byłoby przekazanie sprawy wydziałowi cywilnemu jako właściwemu. Sądowi Okręgowemu znane jest stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w uchwale z 5.06.2013r. w sprawie o sygn. II PZP 2/13, jednakże zapadło ono na tle zupełnie odmiennego stanu faktycznego. W przedmiotowej sprawie powód domagał się wyłącznie wynagrodzenia za wykonaną pracę we wskazanym przez siebie rozmiarze, co strona pozwana kwestionowała. Należało zatem ustalić, czy powód faktycznie wykonywał na rzecz pozwanej jakąś pracę, a jeśli tak to w zależności o charakteru stosunku łączącego strony rozpoznać żądanie lub przekazać wydziałowi cywilnemu.

Naruszenie art. 47 § 2 k.p.c. stanowi o nieważności postępowania wskazanej w art. 379 pkt. 4 k.p.c. Sąd II instancji w razie stwierdzenia nieważności postępowania uchyla zaskarżony wyrok, znosi postępowanie w zakresie dotkniętym nieważnością i przekazuje sprawę sądowi I instancji do ponownego rozpoznania ( art. 386 § 2 k.p.c.).

Dodatkowo należy wskazać, że Sąd II instancji pozbawiony był również możliwości merytorycznej kontroli sprawy. Niewątpliwie powód wykonywał pracę na rzecz pozwanej w warunkach określonych w art. 22 k.p. Jednakże Sąd Rejonowy nie poczynił żadnych ustaleń w przedmiocie rozmiaru należnego powodowi wynagrodzenia. Po pierwsze, z niezrozumiałych względów pomimo zgłoszenia przez powoda żądania wynagrodzenia za czerwiec 2012r. w kwocie 900 zł netto, Sąd zasądził na rzecz powoda kwotę 900 zł brutto ( choć w założeniach do opinii biegłego Sąd wskazał stawkę godzinową 10 zł netto za godzinę). Brak jest przy tym ustaleń, ile godzin powód przepracował w czerwcu 2012r. Z założenia 10 zł netto za godzinę i żądania pozwu wynikałoby, że powód przepracował 9 dni roboczych. W opinii biegłego sporządzanej na potrzeby obliczenia dodatku za godziny nadliczbowe przyjęto natomiast 10 dni pracy w czerwcu 2012r. Brak jest także w uzasadnieniu wyroku jakichkolwiek ustaleń i oceny Sądu co do pracy powoda w soboty, mimo zasądzenia z tego tytułu wynagrodzenia, choć zeznania świadków są w tym zakresie rozbieżne, a strona pozwana kwestionuje w ogóle fakt pracy w soboty. Nie ma więc możliwości oceny założeń przyjętych przez Sąd w tym zakresie w zleceniu dla biegłego. Jednocześnie Sąd na potwierdzenie ustaleń w zakresie ogólnego czasu pracy powoda przywołał jako dowód zeznania wszystkich słuchanych świadków, choć nie są one spójne. Nie wyjaśnił Sąd również na jakiej podstawie przyjął za wiarygodną podaną przez powoda stawkę godzinową 10 zł netto za godzinę, choć dane podawane przez świadków są odmienne. Nie wiadomo więc, którzy świadkowie potwierdzają poszczególne założenia Sądu.

Przypomnieć przy tym należy, że w obowiązującym kontradiktoryjnym modelu postępowania sądowego o rodzaju i zakresie roszczenia decyduje powód, a ciężar udowodnienia twierdzeń spoczywa na tej stronie, która je zgłasza (art. 6 k.c. w zw. z art. 232 zdanie pierwsze k.p.c.). Ciężar dowodu w zakresie czasu wykonywania pracy spoczywa zarówno na pracowniku, który dochodzi roszczeń z tego tytułu (art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p.), jak i na pracodawcy, który jest zobowiązany do prowadzenia ewidencji czasu pracy (149 k.p.). 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 14.05.1999 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 wypłacanego 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 5.07.2002 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 4.10.2000r., I PKN 71/00, OSNAP 2002/10/231). Złagodzenie takiej linii orzecznictwa nastąpiło w wyroku SN z 27.04.2009 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 2.06.2010 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 20.11.2007 r., II PK 81/07, OSNP 2009/1-2/5). Rozstrzygając sprawę Sąd nie może oceniać dowodów dowolnie, ponieważ musi opierać się na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy. Dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje bowiem jedynie wówczas, gdy praca była faktycznie wykonywana (wyrok SN z 20.05.1998r., I PKN 143/98, OSNAPiUS 1999, Nr 12, poz. 389).

Wobec powyższego, przy ponownym rozpoznaniu sprawy - w prawidłowym składzie, Sąd oceni dowody zaoferowane zarówno przez powoda, jak i pozwaną w ramach koniecznej z obu stron inicjatywy dowodowej w zakresie wykazywania, iż powód wykonywał, bądź nie wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych, w tym w soboty, a jeśli faktycznie taką pracę świadczył, to w jakim rozmiarze, w jakich okolicznościach, jaka stawka godzinowa obowiązywała powoda, w przypadku braku wypłaty wynagrodzenia za czerwiec 2012r. - ile dni i godzin przepracował powód w tym miesiącu. Nie jest bowiem rolą Sądu bezkrytyczne przyjmowanie za prawdziwe wszelkich twierdzeń pracownika jako powoda. Należy je ocenić w kontekście całokształtu materiału dowodowego, w tym zaoferowanego przez powoda w ramach wymaganej inicjatywy dowodowej.

Mając na względzie powyższy stan sprawy oraz przepis art. 386 § 2 k.p.c. Sąd orzekł, jak w sentencji.