

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 maja 2014 r.

Sąd Rejonowy w Suwałkach IV. Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

| | |
|-----------------|--------------------------------|
| Przewodniczący: | SSR Alicja Wiśniewska |
| Protokolant: | sekr. sądowy Agnieszka Krysiuk |

po rozpoznaniu w dniu 28 maja 2014 r. w Suwałkach na rozprawie

sprawy z powództwa **K. J.**

przeciwko **Przedsiębiorstwu Produkcji (...) S.A. z/s w S.**

o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatku za pracę w nocy, ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy

I. Zasądza od pozwanego **Przedsiębiorstwa Produkcji (...) S.A. z/s w S.** na rzecz powoda **K. J.** kwotę 5.849,92 zł (pięć tysięcy osiemset czterdzieści dziewięć złotych 92/100) brutto wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od kwot:

- a) 303,76 zł od dnia 02.07.2010r. do dnia zapłaty;
- b) 290,48 zł od dnia 02.08.2010r. do dnia zapłaty;
- c) 289,44 zł od dnia 02.09.2010r. do dnia zapłaty;
- d) 303,76 zł od dnia 02.11.2010r. do dnia zapłaty;
- e) 970,32 zł od dnia 02.12.2010r. do dnia zapłaty;
- f) 275,92 zł od dnia 02.04.2011r. do dnia zapłaty;
- g) 637,44 zł od dnia 02.05.2011r. do dnia zapłaty;
- h) 939,36 zł od dnia 02.06.2011r. do dnia zapłaty;
- i) 912,96 zł od dnia 02.08.2011r. do dnia zapłaty;
- j) 290,48 zł od dnia 02.10.2011r. do dnia zapłaty;
- k) 303,76 zł od dnia 02.11.2011r. do dnia zapłaty;
- l) 332,24 zł od dnia 02.12.2011r. do dnia zapłaty

tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i dodatku za pracę w nocy.

II. Zasądza od pozwanego **Przedsiębiorstwa Produkcji (...) S.A. z/s w S.** na rzecz powoda **K. J.** kwotę 1.886,08 zł (jeden tysiąc osiemset osiemdziesiąt sześć złotych 08/100) brutto wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 01 marca 2013 r. do dnia zapłaty.

III. Oddala powództwo w pozostałym zakresie.

IV. Zasądza od powoda **K. J.** na rzecz pozwanego **Przedsiębiorstwa Produkcji (...) S.A. z/s w S.** kwotę 1.155,00 zł (jeden tysiąc sto pięćdziesiąt pięć złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów procesu.

V. Nakazuje pobrać od pozwanego **Przedsiębiorstwa Produkcji (...) S.A. z/s w S.** na rzecz **Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego w Suwałkach)** kwotę 657,20 zł (sześćset pięćdziesiąt siedem złotych 20/100) tytułem kosztów sądowych.

UZASADNIENIE

Powód K. J. w pozwie wniesionym przeciwko Przedsiębiorstwu Produkcji (...) S.A. z/s w S. domagał się zapłaty kwoty 15.676,62 zł wraz z ustawowymi odsetkami tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od maja 2010r. do listopada 2011r.

Argumentował, że w wymienionym okresie poza pracą w pięciodniowym tygodniu pracy świadczył również pracę w dni wolne od pracy tj. w soboty, niedziele i dni świąteczne. Potwierdzeniem jego pracy w godzinach nadliczbowych są zapisy w książce ewidencji czasu pracy, kserokopie której dołączył do pozwu.

Pozwany Przedsiębiorstwo Produkcji (...) S.A. z/s w S. w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych.

Podniósł, iż powód był zatrudniony w ruchu ciągłym i tak jak pozostali pracownicy, pracując na III zmianie, świadczył pracę od godziny 22.00 w niedzielę do godziny 6.00 w piątek, z zachowaniem dobowej i tygodniowej normy czasu pracy. W zamian za pracę w niedziele, święta i dni wolne powód otrzymywał dni wolne w przyjętym okresie rozliczeniowym.

W toku procesu powód rozszerzył swoje powództwo, w ten sposób, że wystąpił o zasądzenie od pozwanego ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w wysokości 1.552,41 zł (k.128), którą to kwotę zmodyfikował na rozprawie w dniu 28 maja 2014r. i domagał się zapłaty kwoty 1.886,08 zł (k.544). Domagał się ponadto od pozwanego zapłaty dodatku za pracę świadczoną w nocy za okres objęty pozwem (k.416-418).

Sąd Pracy ustalił, co następuje:

K. J. pozostawał zatrudniony w Przedsiębiorstwie Produkcji (...) S.A. z/s w S. od dnia 02 lipca 1984r. do 28 lutego 2013r., ostatnio na stanowisku majstra, sztygara zmianowego w Zakładzie (...) (dowód: świadectwo pracy k. 11 część C akt osobowych powoda).

K. J. świadczył pracę w systemie trzyzmianowym: I zmiana od godz. 6.00 do godz.14.00, II zmiana od godz.14.00 do 22.00, III zmiana od godz. 22.00 do godz.6.00. Praca na trzeciej zmianie, w pięciodniowym tygodniu co do zasady rozpoczynała się o godz.22.00 w niedzielę i kończyła o godz.6.00 rano w piątek. Poza pracą na ustalonych z góry zmianach zdarzało się, iż K. J. pracował dodatkowo w soboty, które były ustalone w danym okresie rozliczeniowym jako dni wolne oraz w niedziele i święta. Miało to miejsce w następujących dniach: 12.06.2010r. (sobota) 6-14, 03.07.2010r. (sobota) g.6-14, 28.08.2010r. (sobota) g.6-14, 23.10.2010r. (sobota) g.6-14, 01.11.2010r. (święto) g.22-6, 13.11.2010r. (sobota) g.6-14, 20.11.2010r. (sobota) g.6-14, 05.03.2011r. (sobota) g.7-15, 09.04.2011r. (sobota) g.6-14, 30.04.2011r. (sobota) g.14-22, 01.05.2011r. (święto) g.22-6, 03.05.2011r. (święto) g.22 – 6, 28.05.2011r. (sobota) g.6-14, 02.07.2011r. (sobota) g.6-14, 09.07.2011r. (sobota) g.6-14, 30.07.2011r. (sobota) g.6-14, 10.09.2011r. (sobota)

g.6-14, 08.10.2011r. (sobota) g.6-14, 01.11.2011r. (święto) g.22-6.00 (dowód: zeznania świadków: M. S. k.82v-83v, S. G. k.110v-11, zeznania powoda k.123v, kopie z zeszytu ewidencji czasu pracy k.12-57).

K. J. tak jak inni pracownicy Zakładu (...) był zobowiązany potwierdzać obecność w pracy podpisem na liście obecności. Lista obecności była podpisywana tylko od poniedziałku do piątku; sobota, niedziela czy też dzień świąteczny były wykreślone na liście obecności, przez co pracownik świadczący pracę w tych dniach nie mógł złożyć podpisu.

Ewidencja rzeczywistego czasu pracy nie była prowadzona, została sporządzona na potrzeby niniejszego procesu na polecenie prezesa Spółki przez kierownika działu (...). Ewidencja czasu pracy również nie wykazywała pracy w soboty, niedziele i święta pomimo, iż praca w te dni miała miejsce. Rzeczywisty czas pracy pracowników zakładu był ujawniany w zeszycie ewidencji czasu pracy prowadzonym w Zakładzie (...) (dowód: zeznania świadków: M. S. k.82v-83v, S. G. k.110v-110, M. K. k.111-112, zeznania powoda k.123v, kopie z zeszytu ewidencji czasu pracy k.12-57, ewidencja czasu pracy oraz listy obecności k. 133-354).

W dniach 15.03.2011r., 21.03.2011r. – 25.03.2011r. oraz w dniach 28.03.2011r. – 30.03.2011r. K. J. świadczył pracę i jego obecność w pracy została potwierdzona w zeszycie ewidencji czasu pracy (k.28-33). Zarówno na liście obecności jak i w ewidencji czasu pracy pracodawca wskazał, iż w w/w okresie pracownik korzystał z urlopu wypoczynkowego (dowód: ewidencja czasu pracy k.215, lista obecności za miesiąc marzec 2011r. k.216).

Sąd Pracy zważył, co następuje:

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.

Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia przysługuje dodatek w wysokości:

1)100 % wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:

w nocy, w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,

2) 50 % wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1. Ponadto w przypadku przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym przysługuje dodatek w wysokości określonej w § 1 pkt 1, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w §1 (art. 151¹ § 1 kp).

Powoda obowiązywała 8 - godzinna dobową normą czasu pracy i przeciętnie 40-godzinna norma czasu pracy w pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. Z dokumentacji pracowniczej przedstawionej przez pozwanego wynika, iż praca powoda, co do zasady obejmowała pięciodniowy tydzień pracy, od poniedziałku do piątku. Dniami wolnymi od pracy były dla powoda - sobota i niedziela.

W spornym okresie powód poza pracą świadczoną pięć dni w tygodniu, pracował ponadto w następujących dniach: 12.06.2010r. (sobota) 6-14, 03.07.2010r. (sobota) g.6-14, 28.08.2010r. (sobota) g.6-14, 23.10.2010r. (sobota) g.6-14, 01.11.2010r. (święto) g.22-6, 13.11.2010r. (sobota) g.6-14, 20.11.2010r. (sobota) g.6-14, 05.03.2011r. (sobota) g.7-15, 09.04.2011r. (sobota) g.6-14, 30.04.2011r. (sobota) g.14-22, 01.05.2011r. (święto) g.22-6, 03.05.2011r. (święto) g.22 – 6, 28.05.2011r. (sobota) g.6-14, 02.07.2011r. (sobota) g.6-14, 09.07.2011r. (sobota) g.6-14, 30.07.2011r. (sobota) g.6-14, 10.09.2011r. (sobota) g.6-14, 08.10.2011r. (sobota) g.6-14, 01.11.2011r. (święto) g.22-6.00. Okoliczności

powyższe potwierdzają karty z zeszytu ewidencji czasu pracy dołączone do pozwu, których pozwany nie kwestionował, twierdząc iż powód za pracę w w/w dni otrzymał inny dzień wolny.

W myśl art. 151³ k.p. pracownikowi, który ze względu na okoliczności przewidziane w art. 151 § 1 wykonywał pracę w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, przysługuje w zamian inny dzień wolny od pracy udzielony pracownikowi do końca okresu rozliczeniowego, w terminie z nim uzgodnionym.

Pracodawca, aby ustrzec się przed obowiązkiem wypłaty wynagrodzenia wraz ze stosownym dodatkiem pracownikowi wykonującemu pracę w dniu wolnym od pracy winien udzielić pracownikowi całego dnia wolnego od pracy do końca okresu rozliczeniowego. W innym bowiem przypadku pracownikowi przysługuje prawo do wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych.

Argumentacja pozwanego, że za pracę powoda, w dni które były dla niego dniami wolnymi od pracy, powód otrzymał inny dzień wolny, nie została potwierdzona, a przedstawione przez pozwanego na tę okoliczność dowody w postaci ewidencji czasu pracy sporządzonej na potrzeby procesu oraz raporty zmiany Sąd uznał za niewiarygodne.

W pierwszej kolejności należy wskazać, iż pracownik nabywa prawo do innego dnia wolnego w zamian za pracę za dni będące dla niego dniami wolnymi, dopiero po wystąpieniu pracy w nadgodzinach. Tymczasem pozwany w piśmie procesowym z dnia 10 lutego 2014r. (k.478v) wskazuje, iż pracodawca udzielił powodowi dni wolnych jeszcze przed zaistnieniem pracy w godzinach nadliczbowych; za dzień 12.06.2010r. powód miał otrzymać dzień wolny 10.06.2010r., za dzień 23.10.2010r. - dzień wolny 22.10.2010r., za dzień 09.04.2011r. - dzień wolny 05.04.2011r., za 10.09.2011r. - dzień wolny 09.09.2011r. Przedstawione przez pozwanego twierdzenia są nie tylko nie potwierdzone ale przede wszystkim niezrozumiałe, albowiem przed zaistnieniem pracy w godzinach nadliczbowych nie istniał po stronie pracodawcy obowiązek udzielenia pracownikowi dni wolnych w zamian za tę pracę.

Odnosząc się do urządzeń ewidencyjnych czasu pracy prowadzonych w pozwanym zakładzie pracy Sąd dokonał ich oceny pod kątem rzetelności i wiarygodności. Owszem, pozwany na żądanie Sądu przedstawił miesięczną ewidencję czasu pracy ale nie odzwierciedla ona rzeczywistego czasu pracy. Należy wskazać, iż ewidencja ta została sporządzona na potrzeby niniejszego procesu i nie jest spójna z listami obecności, które w pozwanym zakładzie pracy funkcjonowały jako sposób potwierdzenia przybycia i obecności w pracy. Przesłuchana w charakterze świadka kierownik działu kadr M. K. stwierdziła, „... ja sporządziłam okazaną ewidencję czasu pracy. W miesiącu mamy normę 168 godzin pracy. Ja zrobiłam dopiski „dzień wolny, dzień wolny” na podstawie raportów dziennych dostarczonych z zakładu pracy. Nie wiem za jakie dni są dni wolne na ewidencji czasu pracy, bo te raporty dzienne pracy nie były zgodne z listami obecności, które są na zakładach produkcyjnych. Jeżeli udzielane są dni wolne to do mnie wpływają podania o odbiór za przepracowane godziny nadliczbowe, w tym przypadku podań nie ma, więc nie mogę określić za jakie to dni... Ja sporządzałam ewidencję na prośbę pana prezesa, na podstawie tych raportów, już jak sprawa była w sądzie (k.111v). Z dalszych zeznań świadka wynika, iż pomimo braku wniosków powoda o dni wolne, pomijając zapisy z listy obecności i bazując wyłącznie na raportach zmiany produkcyjnej, które nie stanowią urządzeń ewidencyjnych czasu pracy, w ewidencji czasu pracy, na zasadzie dowolności wskazywała, że powód korzystał z dnia wolnego, pomimo iż na liście obecności było potwierdzenie jego obecności w pracy. Wskazała ponadto, iż na podstawie dokumentacji pracowniczej powoda nie jest w stanie wskazać ile dni wolnych powód odebrał i za jakie dni pracy w godzinach nadliczbowych (k.111v - 112).

Mając powyższe na uwadze należy więc stwierdzić, iż wzorcowo wyglądająca dokumentacja przygotowana na potrzeby niniejszego procesu, którą pozwany przedstawił Sądowi pozostaje w sprzeczności z ustaleniami dokonanymi na podstawie innych środków dowodowych. W tych okolicznościach należy uznać, iż nie stanowią miarodajnego dowodu dla oceny czasu pracy powoda przedstawione przez pozwanego raporty zmiany produkcyjnej oraz ewidencja czasu pracy. Zgodnie z art. 149 § 1 k.p. pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą. Brak dokumentacji, bądź prowadzenie jej w sposób nierzetelny, z czym mamy do czynienia w niniejszej sprawie powoduje, że w razie sporu pracodawca

ma wykazać, iż pracownik nie pracował w takim wymiarze jak twierdzi, a tym bardziej jaki udokumentował (por. wyrok Sądu Najwyższego z 5 maja 1999 r. I PKN 665/98, OSNAPiUS 2000/14/535). Z obowiązku prowadzenia ewidencji wynikają konsekwencje w zakresie ciężaru dowodu (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) polegające na tym, że to na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia rzeczywistego czasu pracy z uwzględnieniem pracy w godzinach nadliczbowych.

Obowiązkiem pracodawcy zgodnie z §8a Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz.U.1996.62.286) jest dołączenie do karty ewidencji czasu pracy pracownika jego wniosków o udzielenie dnia wolnego od pracy w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych. Pozwany wniosków powoda o udzieleniu mu dni wolnych nie przedstawił.

Z uwagi na brak rzetelnej ewidencji czasu pracy opierając się na zeznaniach świadków przesłuchanych w sprawie, zeznaniach powoda i niekwestionowanych przez pozwanego kart z zeszytu ewidencji czasu pracy Sąd uznał, iż w okresie objętym pozwem powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych, która miała miejsce w następujących dniach: 12.06.2010r. (sobota) 6-14, 03.07.2010r. (sobota) g.6-14, 28.08.2010r. (sobota) g.6-14, 23.10.2010r. (sobota) g.6-14, 01.11.2010r. (święto) g.22-6, 13.11.2010r. (sobota) g.6-14, 20.11.2010r. (sobota) g.6-14, 05.03.2011r. (sobota) g.7-15, 09.04.2011r. (sobota) g.6-14, 30.04.2011r. (sobota) g.14-22, 01.05.2011r. (święto) g.22-6, 03.05.2011r. (święto) g.22 – 6, 28.05.2011r. (sobota) g.6-14, 02.07.2011r. (sobota) g.6-14, 09.07.2011r. (sobota) g.6-14, 30.07.2011r. (sobota) g.6-14, 10.09.2011r. (sobota) g.6-14, 08.10.2011r. (sobota) g.6-14, 01.11.2011r. (święto) g.22-6.00, za którą to pracę nie zostały mu udzielone dni wolne jak również nie zostało wypłacone stosowne wynagrodzenie.

W oparciu o powyższe ustalenia Sądu dotyczące czasu pracy powoda biegła z zakresu rachunkowości i finansów (...) sporządziła opinię zasadniczą (k.398-402) i opinię uzupełniającą (k.506-515), w której wyliczyła wysokość wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. Za miarodajną do obliczenia wysokości świadczeń przysługujących powodowi Sąd uznał opinię uzupełniającą, w której to opinii biegła wyliczyła zarówno wynagrodzenie i dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, uwzględniając dodatek za pracę w warunkach szkodliwych, jak również dodatek za pracę w nocy, o który powód rozszerzył powództwo. Zdaniem Sądu biegła prawidłowo do wyliczenia powodowi dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych przyjęła jego wynagrodzenie zasadnicze, dodatek funkcyjny, dodatek stażowy i dodatek za pracę w warunkach szkodliwych, nie uwzględniając premii uznaniowej i ekonomicznej. Zgodnie z art. 151¹ § 3 kp wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczenia dodatku, o którym mowa w §2, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszerogowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagrodzenia – 60% wynagrodzenia.

Z utrwalonego stanowiska Sądu Najwyższego wynika, iż wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszerogowania, o którym mowa w przepisach o wynagradzaniu za pracę nadliczbową, obejmuje oprócz wynagrodzenia zasadniczego również dodatek funkcyjny oraz inne stałe składniki wynagrodzenia, które nie są uzależnione od określonych efektów pracy (por. uchwałę SN z dnia 30 grudnia 1986r., III PZP 42/86, wyrok SN z dnia 22 czerwca 2011r., II PK 3/11).

Ponieważ stałymi składnikami wynagrodzenia powoda było wynagrodzenie zasadnicze, dodatek funkcyjny, dodatek stażowy i dodatek za pracę w warunkach szkodliwych, przy ich uwzględnieniu należało dokonać wyliczenia wysokości dodatku przysługującego za pracę w godzinach nadliczbowych. Nie było natomiast podstaw do zaliczenia do normalnego wynagrodzenia premii uznaniowej oraz premii ekonomicznej albowiem zgodnie z regulaminem wynagradzania te składniki wynagrodzenia uzależnione są od wyników pracy pracownika (premia uznaniowa) bądź od osiągnięcia przez przedsiębiorstwo danego wyniku finansowego (premia ekonomiczna).

Jak chodzi o dodatek za pracę w nocy, to został on obliczony zgodnie z postanowieniami regulaminu wynagradzania (k.420-433), który w art. 8 stanowi, iż dodatek za pracę w porze nocnej przysługuje zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa pracy. Przepis art. 151⁸§1 kp stanowi natomiast, iż pracownikowi wykonującemu pracę w porze

nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów.

Zasady wynagradzania według postanowień regulaminu pracy zostały wobec powoda zastosowane od dnia 01 sierpnia 2008r. zgodnie z porozumieniem zmieniającym warunki płacy (k.68 części B akt osobowych powoda) i są dla stron stosunku pracy wiążące.

Sąd nie znalazł podstaw do zakwestionowania wyliczeń zawartych w sporządzonej opinii. Zostały one bowiem sporządzone szczegółowo i rzetelnie, w zgodzie z tezą dowodową sformułowaną przez Sąd i przy uwzględnieniu materiału dowodowego zgromadzonego w aktach sprawy.

Zważywszy na powyższe należało zasądzić na rzecz powoda kwotę 5.849,92 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami (pkt I wyroku).

Ponieważ powód w swoim pozwie domagał się zapłaty kwoty 15.676,62 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych roszczenie ponad zasądzoną na jego rzecz kwotę należało oddalić, o czym orzeczono w pkt III.

W myśl 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.

Powód domagając się zapłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wskazał, iż w okresie: 15.03.2011r., 21.03.2011r. – 25.03.2011r. oraz 28.03.2011r. – 30.03.2011r., kiedy to rzekomo miał przebywać na urlopie, faktycznie świadczył pracę na rzecz pozwanego, na dowód czego przedstawił karty z zeszytu ewidencji czasu pracy, potwierdzające jego obecność w pracy w tym okresie. Pozwany tej okoliczności nie kwestionował, twierdził natomiast, iż urlop wypoczynkowy powód wykorzystał w późniejszym okresie tj. w sierpniu 2011r. W sytuacji, gdy powód zaprzeczył aby taka sytuacja miała miejsce Sąd uznał, iż nie było żadnych podstaw do uwzględnienia stanowiska pozwanego. Pozwany nie przedstawił wniosku urlopowego powoda na sierpień 2011r., natomiast z listy obecności za sierpień 2011r. wynika, iż powód przez cały miesiąc świadczył pracę. Odręczne zapiski kadrowej M. K. na ewidencji czasu pracy, iż od 8 19 sierpnia 2011r. powód korzystał z urlopu wypoczynkowego, w świetle jej zeznań wskazujących w jaki sposób prowadzona była ewidencja czasu pracy, nie mogą być miarodajne dla dokonania ustaleń w tym przedmiocie.

Z powyższych względów Sąd zasądził na rzecz powoda ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wyliczony przez biegłą z zakresu rachunkowości A. W. w opinii uzupełniającej z dnia 14 marca 2014r. (pkt II wyroku).

W przedmiocie kosztów procesu Sąd orzekł na zasadzie art. 100 k.p.c. i obciążył powoda kosztami procesu poniesionymi przez przeciwnika w zakresie, w jakim proces przegrał (45%). Wysokość należnych kosztów zastępstwa procesowego Sąd ustalił w oparciu o przepisy §11 ust.1 pkt.2 w zw. z §6 pkt.5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (D z.U.02.163.1349).

Na zasadzie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U.05.167.1398) obciążono pozwanego kosztami sądowymi w części w jakiej proces przegrał (387,00 zł (opłata sądowa) + 270,40 zł (wydatki) = 657,20 zł).

SSR Alicja Wiśniewska