

Sygn. akt IV P 6/12

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 czerwca 2013r.

Sąd Okręgowy we Włocławku IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Regina Duda- Marciszewska

Protokolant: sekr. sądowy Marlena Budzyńska

po rozpoznaniu w dniu 6 czerwca 2013r. we Włocławku na rozprawie

sprawy M. G.

przeciwko Przedsiębiorstwu (...)

"(...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością we W.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych i ekwiwalent za urlop

**1. oddala powództwo;**

**2. nakazuje pobrać od powoda M. G. na rzecz Skarbu państwa- Sądu Okręgowego we Włocławku kwotę 6.812 zł ( sześć tysięcy osiemset dwanaście złotych) tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu;**

**3. zasądza od powoda M. G. na rzecz pozwanego Przedsiębiorstwa (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością we W. kwotę 2.717 zł ( dwa tysiące siedemset siedemnaście złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.**

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 30 grudnia 2011 r. powód M. G. domagał się zasądzenia na jego rzecz od pozwanego Przedsiębiorstwa (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością we W. kwoty 136.241,42 złotych tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i ekwiwalentu za urlop oraz kosztów procesu.

Uzasadniając swoje roszczenie powód wskazał, iż pracę w firmie (...) Sp. z o.o. W. rozpoczął z dniem 28 lipca 2008r. W tym czasie podpisał polską umowę o pracę, na której jest wyszczególnione wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1126 złotych brutto. Do umowy tej sukcesywnie były dołączane aneksy, na których wyszczególniono oddelegowanie do pracy w Niemczech jako zbrojarz-operator maszyn zbrojarskich. Firma (...) zatrudniła całą grupę ludzi do wykonywania zbrojeń na tzw. zbrojarni (...). Powód dodał, że pracę rozpoczęli o godzinie 6. W czasie świadczonej pracy mieli dwie półgodzinne przerwy o godzinie 9 i 12:30. Pracowali wszyscy po 12 godzin, a więc pierwsza grupa rozpoczynająca pracę o godzinie 6 kończyła pracę o 18, a druga grupa rozpoczynająca pracę o 9:30 pracowała do 21:30. Wyjeżdżając z kraju powód był przekonany o ośmiogodzinnym dniu pracy, natomiast w Niemczech okazało się, że pracować muszą nawet po 12 godzin oraz we wszystkie soboty. Z tego względu w każdy dzień były świadczone godziny nadliczbowe. Każdy z pracowników otrzymywał różne wynagrodzenie w zależności od kaprysu szefa tj. Z. P. lub jego syna A. P.. Wynagrodzenie za pracę wypłacane było około 20 dnia następnego miesiąca i zawierało zapłatę za urlop okolicznościowy płatny. Pracownicy mogli korzystać jedynie z urlopu bezpłatnego. Pracownicy niemieccy pracowali tylko w godzinach pracy natomiast Polacy musieli pracować do wykonania zadania nawet w nocy. Przełożeni Z. P. i jego syn nigdy nie uczestniczyli bezpośrednio przy produkcji, przyjeżdżali tylko i wyłącznie na wezwanie niemieckiego szefa

i wtedy dochodziło do przeglądu maszyn i czystości na hali produkcyjnej. Po tzw. wizytacji zarządzane były porządki i prace remontowe maszyn co pracownicy wykonywali sami bezpłatnie. W razie braku frontu robót pracodawca narzucał im dni urlopu bezpłatnego. W razie potrzeby na telefon szefa powód wywoził i przywoził ludzi wyjeżdżających bądź powracających z urlopów ale też zatrudniających się i zwalnających. W czasie zatrudnienia powoda w tej firmie wystawiane były tzw. umowy przejściowe czyli przerwy między aneksami do umów. Przekładało się to na płacenie mniejszych podatków do niemieckiego urzędu finansowego w Niemczech, a tym samym do niepłacenia składek ZUS w Polsce. W czasie zatrudnienia powoda ma on niezapłacone 3 miesiące składek ZUS. Wynika więc z tego, że 3 miesiące pracował bez ubezpieczenia. Nie wykazując 3 miesięcy w latach 2008-2010 firma (...) pozbawił powoda też częściowego zwrotu podatku z Niemiec. Każdy wyjazd do domu traktowany był jako urlop bezpłatny. W ciągu zatrudnienia powoda w firmie (...) popełniła ona następujące wykroczenia: opóźnienia z wypłacaniem pensji; nienaliczanie i niewypłacanie godzin nadliczbowych; niewypłacanie diet za każdy przepracowany miesiąc; wypłacanie urlopu w wynagrodzeniu bez możliwości wykorzystania go. Powód wspomniał, że w razie kontroli pracownicy zmuszani byli mówić, że pracują tylko po 8 godzin, a w soboty i niedziele nie pracują. Roszczenia powoda dotyczą pracy w godzinach nadliczbowych za lata 2008-2010 oraz zapłaty za urlop płatny, który się należy pracownikowi oddelegowanemu do pracy w Niemczech wraz z ustawowymi odsetkami. W oparciu o własną ewidencję czasu pracy przez okres zatrudnienia w tej firmie przepracował 2183,5 godzin nadliczbowych (w roku 2008 godzin nadliczbowych 408, w roku 2009 godzin nadliczbowych 883,5 w roku 2010 godzin nadliczbowych 892). Za świadczenie pracy w godzinach nadliczbowych przelicznik wynosi 1,5 stawki godzinowej. Punkt trzeci do aneksu nie określa stawki wynagradzania zgodnego z regulaminem wynagrodzenia na kontraktach w Niemczech. Do chwili obecnej pracodawca nie wypłacił powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w łącznej kwocie 136241,42zł. Powód dodał, że świadectwo pracy które otrzymał nie odzwierciedla przebiegu jego zatrudnienia.

Strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu.

Uzasadniając swoje stanowisko strona pozwana wskazała, iż powód w okresie od 28.07.2008r. do 31.01.2011r. był zatrudniony u pozwanego na stanowisku zbrojarz-operator maszyn zbrojarskich. Stosunek pracy uległ rozwiązaniu na mocy porozumienia stron. Powód nigdy nie kwestionował rozwiązania stosunku pracy, ani treści świadectwa pracy. Nie zgłaszał żądania przywrócenia do pracy lub wypłaty odszkodowania, ani żądania sprostowania świadectwa pracy. Powoda obowiązywała dobowo norma czasu pracy w wymiarze 8 godzin, tygodniowo 40 godzin. Powód nigdy nie wykonywał pracy w godzinach nadliczbowych. W całym okresie zatrudnienia korzystał z urlopu bezpłatnego wg zestawienia, które wynika ze świadectwa pracy.

Na podstawie prowadzonej w zakładzie pracy ewidencji czasu pracy wynika, że w 2008r. powód nie świadczył pracy w okresie styczeń – czerwiec. Za okres lipiec – grudzień – przewidziany normatywny czas pracy dla tego pracownika stanowił 872 h, powód faktycznie przepracował 784 h. Powód nie pracował w godzinach nadliczbowych, ani w żadnej innej formie, za które przysługiwałyby dodatki do wynagrodzenia za pracę. Powód wykonywał pracę w normie 8 godzin na dobę.

Na podstawie prowadzonej w zakładzie pracy ewidencji czasu pracy wynika, że w 2009r. normatywny czas pracy przewidziany dla powoda wynosił 2040 godzin, faktyczny czas pracy za ten rok stanowił 1704 godziny. Powód nie pracował w godzinach nadliczbowych, ani w żadnej innej formie, za które przysługiwałyby dodatki do wynagrodzenia za pracę. Powód wykonywał pracę w normie 8 godzin na dobę.

Na podstawie prowadzonej w zakładzie pracy ewidencji czasu pracy wynika, że w 2010r. powód świadczył pracę w maju. Normatywny czas pracy 160 godzin, faktycznie przepracowane 120 godzin. Powód nie pracował w godzinach nadliczbowych, ani w żadnej innej formie, za które przysługiwałyby dodatki do wynagrodzenia za pracę. Powód wykonywał pracę w normie 8 godzin na dobę.

Z list płac wynika, że powód za sporny okres pobrał wynagrodzenie:  
2008r. — 6.150 euro, w tym 650 euro tytułem ekwiwalentu za urlop,

2009r. — 9440 euro, w tym 1100 euro tytułem ekwiwalentu za urlop,  
2010r. — 12.845 euro, w tym 1.120 euro tytułem ekwiwalentu za urlop.

Powód podpisywał listy płac, pobierał wynagrodzenie wg tych list bez zastrzeżeń.

W okresie, kiedy w zakładzie nie było pracy, organizowane były dla pracowników szkolenia, za które otrzymywali diety. W okresach szkoleń było wypłacane pracownikom w Polsce wynagrodzenie i składki do ZUS. Powód w okresach — lipiec, sierpień, wrzesień 2009r. i październik, listopad 2010r. miał wypłacane wynagrodzenie w Polsce i diety z tytułu podróży służbowej.

Powód przez cały okres zatrudnienia miał zachowaną ciągłość ubezpieczenia. Podlegał ubezpieczeniu w Niemczech, a w okresie 07-09/2009 i 10-11/2010 był ubezpieczony w Polsce. Nieprawdziwe są twierdzenia z pozwu, że za miesiące pracy nie miał opłaconych składek do ZUS.

Powód ze stosunku pracy został całkowicie rozliczony. Pozwany nie zalega z zapłatą na jego rzecz wynagrodzenia za pracę, ekwiwalentu za niewykorzystany urlop oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Powód przez cały okres zatrudnienia nie świadczył pracy w godzinach nadliczbowych. Powodowi jako składnik wynagrodzenia wypłacany był w pieniądzu ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. To ostatnie powód sam przyznaje w pozwie, że miał wypłacany urlop w wynagrodzeniu bez możliwości jego wykorzystania.

Z ostrożności procesowej, na podstawie art. 291 § 1 kp, strona pozwana podniosła zarzut przedawnienia roszczeń dochodzonych przez powoda za okres lipiec 2008r. - grudzień 2008r.

Końcowo wskazano, że zgodnie z art. 130 § 1 i § 2 kpc, jeżeli od pozwu nie uiszczono należnej opłaty sądowej to na sądzie ciąży obowiązek zwrotu pisma. Wzywanie strony do uiszczenia wpisu, pod rygorem jego ściągnięcia w drodze egzekucji stanowi obejście przepisu art. 130 § 1 i § 2 kpc. Przepis ten nakłada rygor zwrotu pisma i nie zależy to od uznania sądu. Zgodnie z art. 130 § 3 kpc pismo uzupełnione o należną opłatę w terminie tygodniowym wywołuje skutki od chwili jego wniesienia, nieuzupełnione w tym terminie nie wywołuje żadnych skutków. W tej sprawie rygor nałożony przez Sąd, a nieprzewidziany przez kpc naruszył uregulowane zasady dotyczące ustalania momentu, od kiedy pismo wywołało skutki, jakie ustawa wiąże z wniesieniem pozwu.

### ***Sąd Okręgowy we Włocławku poczynił następujące ustalenia faktyczne:***

W okresie od 28.07.2008r. do 31.01.2011r. M. G. był zatrudniony w Przedsiębiorstwie (...) Sp. z o.o. we W. na stanowisku zbrojarz-operator maszyn zbrojarskich.

Dowód: świadectwo pracy z dnia 02.02.2011r. w aktach osobowych powoda dot. jego zatrudnienia w Przedsiębiorstwie (...) Sp. z o.o. we W..

W umowie o pracę z dnia 28 lipca 2008 roku zawartej pomiędzy M. G. (1) a Przedsiębiorstwem (...) Sp. z o.o. we W. jako miejsce wykonywania pracy określono W., a wynagrodzenie zasadnicze określono na kwotę 1.126,00 złotych brutto miesięcznie.

Dowód: umowa o pracę z dnia 28.07.2008r. w aktach osobowych powoda dot. jego zatrudnienia w Przedsiębiorstwie (...) Sp. z o.o. we W..

W okresie od dnia 28.07.2008r. do dnia 27.07.2009r. M. G. został oddelegowany do pracy w Niemczech. Wynagrodzenie walutowe zostało ustalone zgodnie z regulaminem wynagradzania na kontraktach zagranicznych w Niemczech. Pozostałe warunki pracy i płacy ustalono według zasad określonych w regulaminie wynagradzania i przyznawania innych świadczeń pracownikom zatrudnionym na kontraktach w Niemczech, realizowanych przez PPUH (...) Sp. z o.o.

Dowód: aneks z dnia 28.07.2008r. w aktach osobowych powoda dot. jego zatrudnienia w Przedsiębiorstwie (...)Sp. z o.o. we W., regulamin wynagradzania k.-194-195.

W okresie od dnia 19.10.2009r. do dnia 30.09.2010r. M. G.został oddelegowany do pracy w Niemczech. Wynagrodzenie walutowe zostało ustalone zgodnie z regulaminem wynagradzania na kontraktach zagranicznych w Niemczech. Pozostałe warunki pracy i płacy ustalono według zasad określonych w regulaminie wynagradzania i przyznawania innych świadczeń pracownikom zatrudnionym na kontraktach w Niemczech, realizowanych przez PPUH (...) Sp. z o.o.

Dowód: aneks z dnia 16.10.2009r. w aktach osobowych powoda dot. jego zatrudnienia w Przedsiębiorstwie (...)Sp. z o.o. we W., regulamin wynagradzania k.-194-195.

W okresie od dnia 16.11.2010r. do dnia 22.12.2010r. M. G.został oddelegowany do pracy w Niemczech. Wynagrodzenie walutowe zostało ustalone zgodnie z regulaminem wynagradzania na kontraktach zagranicznych w Niemczech. Pozostałe warunki pracy i płacy ustalono według zasad określonych w regulaminie wynagradzania i przyznawania innych świadczeń pracownikom zatrudnionym na kontraktach w Niemczech, realizowanych przez PPUH (...) Sp. z o.o.

Dowód: aneks z dnia 15.11.2010r. w aktach osobowych powoda dot. jego zatrudnienia w Przedsiębiorstwie (...)Sp. z o.o. we W., regulamin wynagradzania k.-194-195.

M. G.obowiązywała dobową normą czasu pracy w wymiarze 8 godzin, tygodniowa 40 godzin.

Dowód: zeznania świadka M. W.k.-317-317, zeznania świadka M. M.k.-339-340, informacja o warunkach zatrudnienia i uprawnieniach pracowniczych z dnia 28.07.2008r. w aktach osobowych powoda dot. jego zatrudnienia w Przedsiębiorstwie (...)Sp. z o.o. we W..

W całym okresie zatrudnienia w Przedsiębiorstwie (...) Sp. z o.o. we W.M. G.korzystał z urlopu bezpłatnego od 11.10.2008r. do 19.10.2008r., od 20.12.2008r. do 06.01.2009r., od 10.02.2009r. do 15.02.2009r., od 08.04.2009r. do 13.04.2009r., od 08.06.2009r. do 12.06.2009r., od 15.07.2009r. do 26.07.2009r., od 01.10.2009r. do 18.10.2009r., od 21.12.2009r. do 10.01.2010r., od 10.05.2010r. do 14.05.2010r., od 01.06.2010r. do 04.06.2010r., od 28.06.2010r. do 30.06.2010r., od 04.10.2010r. do 15.10.2010r., od 20.12.2010r. do 31.01.2011r.

Dowód: świadectwo pracy z dnia 02.02.2011r. w aktach osobowych powoda dot. jego zatrudnienia w Przedsiębiorstwie (...) Sp. z o.o. we W..

W 2008r. M. G.nie świadczył pracy w okresie styczeń — czerwiec. Za okres lipiec — grudzień przewidziany normatywny czas pracy dla tego pracownika stanowił 872 h, powód faktycznie przepracował 784 h. Powód nie pracował w godzinach nadliczbowych, ani w żadnej innej formie, za które przysługiwałyby dodatki do wynagrodzenia za pracę. Powód wykonywał pracę w normie 8 godzin na dobę.

Dowód: karty ewidencji czasu pracy k.-152-158.

M. G.otrzymał w Niemczech wynagrodzenie dewizowe w euro (w tym tytułem ekwiwalentu za urlop), które w roku 2008 , tj. za okres od 28.07.2008r. do 31.12.2008r. wyniosło 8.682,87 euro brutto.

Dowód: zaświadczenie za rok 2008 w aktach osobowych powoda dot. jego zatrudnienia w Przedsiębiorstwie (...)Sp. z o.o. we W., listy płac k.-125-151.

W 2009r. normatywny czas pracy przewidziany dla M. G.wynosił 2040 godzin, faktyczny czas pracy za ten rok stanowił 1704 godziny. Powód nie pracował w godzinach nadliczbowych, ani w żadnej innej formie, za które przysługiwałyby dodatki do wynagrodzenia za pracę. Powód wykonywał pracę w normie 8 godzin na dobę.

Dowód: karty ewidencji czasu pracy k.-159-171.

M. G. otrzymał w Niemczech wynagrodzenie dewizowe w euro (w tym tytułem ekwiwalentu za urlop), które w roku 2009, tj. za okres od 01.01.2009r. do 27.07.2009r. i od 19.10.2009r. do 31.12.2009r. wyniosło 11.854,30 euro brutto.

Dowód: zaświadczenie za rok 2009 w aktach osobowych powoda dot. jego zatrudnienia w Przedsiębiorstwie (...)Sp. z o.o. we W., listy płac k.-125-151.

W 2010r. normatywny czas pracy przewidziany dla M. G. wynosił 2040 godzin, faktycznie przepracowane 1752 godzin. Powód nie pracował w godzinach nadliczbowych, ani w żadnej innej formie, za które przysługiwałyby dodatki do wynagrodzenia za pracę. Powód wykonywał pracę w normie 8 godzin na dobę.

Dowód: karty ewidencji czasu pracy k.-172-184.

M. G. otrzymał w Niemczech wynagrodzenie dewizowe w euro (w tym tytułem ekwiwalentu za urlop), które w roku 2010, tj. za okres od 01.01.2010r. do 31.12.2010r. wyniosło 18.271,11 euro brutto.

Dowód: zaświadczenie za rok 2010 w aktach osobowych powoda dot. jego zatrudnienia w Przedsiębiorstwie (...)Sp. z o.o. we W., listy płac k.-125-151.

Powód podpisywał listy płac, pobierał wynagrodzenie wg tych list bez zastrzeżeń.

Dowód: zeznania powoda M. G. na płycie z nagrania zapisu cyfrowego z przebiegu rozprawy z dnia 6 czerwca 2013 roku w formacie obrazu i dźwięku (k.-414) 00:54:35, listy płac k.-125-151.

W okresie, kiedy w zakładzie nie było pracy, organizowane były dla pracowników szkolenia, za które otrzymywali diety. W okresach szkoleń było wypłacane pracownikom w Polsce wynagrodzenie i składki do ZUS. Powód w okresach – lipiec, sierpień, wrzesień 2009r. i październik, listopad 2010r. miał wypłacane wynagrodzenie w Polsce i diety z tytułu podróży służbowej.

Dowód: listy płac k.-110-114, polecenia wyjazdu służbowego k.-115,117,119,121,123, rachunek kosztów podróży k.-116,118,120,122,124,

Powód przez cały okres zatrudnienia miał zachowaną ciągłość ubezpieczenia. Podlegał ubezpieczeniu w Niemczech, a w okresie 07-09/2009 i 10-11/2010 był ubezpieczony w Polsce.

Dowód: listy płac k.-110-11, druki (...) P (...)w aktach osobowych powoda dot. jego zatrudnienia w Przedsiębiorstwie (...)Sp. z o.o. we W..

Stosunek pracy uległ rozwiązaniu na mocy porozumienia stron. Powód nigdy nie kwestionował rozwiązania stosunku pracy, ani treści świadectwa pracy. Nie zgłaszał żądania przywrócenia do pracy lub wypłaty odszkodowania, ani żądania sprostowania świadectwa pracy.

Dowód: świadectwo pracy z dnia 02.02.2011r. w aktach osobowych powoda dot. jego zatrudnienia w Przedsiębiorstwie (...)Sp. z o.o. we W..

### **Sąd Okręgowy we Włocławku zważył, co następuje:**

Stan faktyczny w przedmiotowej sprawie ustalono w oparciu o dowody z dokumentów zebranych w aktach sprawy oraz aktach osobowych powoda. Sąd nie znalazł podstaw, aby poddawać w wątpliwość prawdziwość i autentyczność przedstawionych w toku postępowania dokumentów. Powyższe dowody w ocenie sądu uzupełniają się wzajemnie tworząc logiczną całość. Trzeba dodać, iż akta pracownicze powoda prowadzone były z należytą starannością, świadczy o tym kompletność zachowanych dokumentów jak i skrupulatność w ich wypełnianiu.

Świadkowie M. M. i M. W. zeznali, że na kontraktach w Niemczech pracownicy Przedsiębiorstwie (...)Sp. z o.o. we W. nie pracowali w godzinach nadliczbowych, był płacony ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop. W ocenie

Sądu meriti w w/w zakresie zeznania świadków są spójne i wzajemnie skorelowane co świadczy o ich wiarygodności. Dokonując oceny złożonych zeznań w/w Sąd miał również na uwadze okoliczność, iż zeznania świadków M. M.i M. W.są zbieżne z wnioskami płynącymi z analizy dokumentów zebranych w rzetelnie prowadzonych, pełnych i czytelnych aktach pracowniczych powoda (zebranych tak w jego aktach osobowych jak i załączonych do akt sprawy).

Sąd meriti nie uznał za wiarygodne zeznań świadków M. G., S. B., W. W.oraz powoda M. G.w tym zakresie w jakim wzmiankowani zeznali, że pracowali po 12 godzin od poniedziałku do piątku, a w każdą sobotę do 13.00 lub 14.00. Przedmiotowe zeznania są bowiem sprzeczne nie tylko z wnioskami płynącymi z analizy dokumentów zebranych w rzetelnie prowadzonych, pełnych i czytelnych aktach pracowniczych powoda, ale nadto z koherentnymi, spójnymi i logicznymi zeznaniami świadków M. M.i M. W..

Sąd pominął dowód z przesłuchania świadka B. C. albowiem wzmiankowany prawidłowo wyzywany konsekwentnie nie stawiał się na terminy posiedzeń sądowych na których miał on składać zeznania. Także pominął dowód z przesłuchania przedstawiciela pozwanego, albowiem nie usprawiedliwił on swojej nieobecności na rozprawie w dniu 6 czerwca 2013 roku.

Sąd oddalił nadto wniosek dowodowy strony powodowej o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego z dziedziny księgowości, albowiem był on nieprzydatny dla rozstrzygnięcia sprawy jako nieadekwatny do wyników dotychczas prowadzonego postępowania dowodowego, które nie wykazało aby powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych oraz nie otrzymywał ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Trzeba w powyższym kontekście dodać, iż każde twierdzenie stron powinno być w sposób naturalny poparte dowodami. Niemniej przedmiotem dowodu mogą być jedynie fakty istotne dla rozstrzygnięcia sprawy (art. 227 k.p.c.). Z tego też względu uzasadniona jest pewna selekcja faktów wskazywanych jako uzasadnienie zgłaszanych wniosków dowodowych z punktu widzenia podstawy faktycznej powództwa, jak również znajdujących zastosowanie przepisów prawa materialnego.

Antycypując dalsze rozważania o charakterze merytorycznym należy w tym miejscu wskazać, iż spór pomiędzy stronami sprowadzał się do tego, czy powód pracował w godzinach nadliczbowych i otrzymał wynagrodzenie z tego tytułu oraz tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop.

Zgodnie bowiem z treścią art. 151 § 1 kp 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.

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 pracowników dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy; w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub 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 (vide art. 151<sup>1</sup> § 1 k.p.).

Z kolei zgodnie z treścią 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. Za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował (vide art. 172 zd. 1 k.p.).

W tym miejscu wskazać należy, iż wszelkie rozważania na gruncie niniejszego postępowania w zakresie roszczenia powoda o wypłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz ekwiwalentu za urlop poprzedzić należy ustaleniem rozkładu ciężaru dowodu pomiędzy stronami (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Powyższą analizę należy poprzedzić wskazaniem przepisu art. 94 pkt 9a k.p., który zobowiązuje pracodawcę do prowadzenia dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników. Powinność powyższą precyzuje rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 28 maja 1996 roku w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz. U. Nr 62 poz. 286 ze zm.). Zgodnie z jego zapisami pracodawca zakłada i prowadzi odrębnie dla każdego pracownika kartę ewidencji czasu pracy w zakresie obejmującym między innymi urlopy, zwolnienia od pracy oraz inne usprawiedliwione i nieusprawiedliwione nieobecności w pracy (§ 8 pkt 1 powołanego rozporządzenia). Brak dokumentacji wynikający z zaniechania jej prowadzenia lub nienależytego jej prowadzenia przez pracodawcę powoduje zmianę wynikającego z art. 6 kc rozkładu ciężaru dowodu przerzucając go na osobę zaprzeczającą faktom, z których strona powodowa wywodzi skutki pozwu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 1999 roku OSNAP 2000/15/579). Pracodawca, który wbrew obowiązkowi przewidzianemu w art. 94 pkt 9a k.p. nie prowadzi list obecności, list płac ani innej dokumentacji ewidencjonującej czas 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 (vide ibidem).

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy należy wskazać, że ewidencja godzin pracy powoda była prowadzona prawidłowo.

Jak już wskazano wyżej art. 94 pkt. 9a kodeksu pracy nakłada na pracodawcę obowiązek prowadzenia dokumentacji dotyczącej stosunku pracy.

Art. 129<sup>11</sup> k.p. konkretyzuje ten obowiązek w odniesieniu do czasu pracy, zobowiązując pracodawcę do prowadzenia ewidencji czasu pracy, z uwzględnieniem pracy w godzinach nadliczbowych. Jest to podstawowy obowiązek pracodawcy, a jego nienależyte wykonanie stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika tj. naruszenie przepisu o czasie pracy (art. 281 pkt 5 k.p.) oraz naruszenie obowiązku prowadzenia dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy (art. 281 pkt 6 k.p.).

Przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe wykazało w sposób nie budzący wątpliwości, że pozwany prowadził ewidencje czasu pracy. W tym miejscu wskazać należy, że w sprawach o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych pracodawca ma obowiązek wykazać, że pracownik nie pracował w takim rozmiarze jak twierdzi, a tym bardziej jak udokumentował. Skoro pracodawca kwestionuje moc dowodową przedstawionego przez pracownika dokumentu, potwierdzonego zeznaniami świadków, to powinien wykazać prawdziwość swoich twierdzeń odmiennych od zawartych w tym dokumencie (podobnie: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 1999 r. I PKN 665/98 OSNAP i US 2000/14/535).

Pozwany fakt ten w niniejszej sprawie udowodnił. Powód ze stosunku pracy został całkowicie rozliczony. Pozwany nie zalega z zapłatą na jego rzecz wynagrodzenia za pracę, ekwiwalentu za niewykorzystany urlop oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Powód przez cały okres zatrudnienia nie świadczył pracy w godzinach nadliczbowych. Powodowi jako składnik wynagrodzenia wypłacany był w pieniądzu ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. To ostatnie powód sam przyznaje w pozwie, że miał wypłacany urlop w wynagrodzeniu bez możliwości jego wykorzystania. Zeznając dodał, że urlop był wliczany do niekwestionowanej przez niego listy płac (vide zeznania powoda M. G. na płycie z nagrania zapisu cyfrowego z przebiegu rozprawy z dnia 6 czerwca 2013 roku w formacie obrazu i dźwięku (k.-414) 00:28:02,00:50:56,00:54:35).

W tym kontekście należy zauważyć, iż sąd w postępowaniu cywilnym orzeka na podstawie zgromadzonego w wyniku inicjatywy stron procesowych materiału dowodowego. Obowiązek udowodnienia okoliczności z których strona wywodzi korzystne dla siebie skutki prawne wypływa wprost z art. 6 kc. Zgodnie z tym przepisem to na powodzie spoczywał ciężar dowodu w zakresie dowodzenia zasadności jego roszczeń. Przenosząc wyrażony w art.

6 kc, tradycyjnie zaliczany do instytucji prawa materialnego obowiązek dowodzenia powoływanych przez stronę okoliczności na grunt prawnoprocesowy wskazać należy, że koresponduje on z wyrażoną w art. 232 kpc zasadą inicjatywy procesowej stron. Zgodnie bowiem z treścią przywołanego przepisu o proceduralnym charakterze strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Literalna wykładnia omawianego przepisu, jak również jednolite poglądy wyrażane przez doktrynę i orzecznictwo nie pozostawiają wątpliwości, że to strony są „gospodarzami” postępowania, a dopuszczenie przez sąd z urzędu dowodu nie wskazanego przez stronę może nastąpić jedynie w wypadkach wyjątkowych i dotyczy sytuacji, w której pomimo aktywności stron w procesie nie jest możliwe wyjaśnienie wszystkich okoliczności koniecznych do rozstrzygnięcia sprawy. W żadnym zaś razie przepis art. 232 kpc nie może być wykorzystywany jako swoista „furtka” do przerwania na sąd obowiązków, które ciążyą na stronie i które służą jej interesom. Dla poparcia przedstawionego powyżej stanowiska wskazać należy, że w orzeczeniu z dnia 7 listopada 1997 roku [III CKN 244/97, OSNC 1998, nr 3, poz. 52] Sąd Najwyższy stwierdził, że możliwość dopuszczenia przez sąd dowodu nie wskazanego przez strony nie oznacza, że sąd obowiązany jest zastąpić własnym działaniem bezczynność strony, a skorzystanie przez sąd z swojego uprawnienia do podjęcia inicjatywy dowodowej jest możliwe jedynie w szczególnych sytuacjach procesowych o wyjątkowym charakterze. Z taką jednak sytuacją nie mamy do czynienia w przedmiotowym postępowaniu. Postępowanie dowodowe w niniejszej sprawie należy w opinii Sądu Okręgowego określić jako nie tylko obszerne i wyczerpujące, ale co ważniejsze wystarczające do merytorycznego rozstrzygnięcia sporu.

Wynikającemu z treści art. 6 k.c. obowiązkowi powoda dowodowego wykazania zasadności jego roszczeń, M. G. nie sprostał.

W konsekwencji należy stwierdzić, iż Sąd nie podzielił wersji wydarzeń przedstawianej przez powoda. Jego twierdzenia pozostają w jawnej sprzeczności nie tylko z zeznaniami wiarygodnych świadków M. M. i M. W., ale ponadto wersja powoda nie koresponduje ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym - brak jest w dokumentach jakiegokolwiek dowodu, który w sposób przekonujący mógłby uwiarygodnić wersję przedstawioną przez powoda, tj. wskazującego to, że powód pracował w godzinach nadliczbowych i nie otrzymał wynagrodzenie tak z tego tytułu jak i tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop. Wręcz przeciwnie. Z listy płac oraz kart ewidencji czasu pracy wynika jednoznacznie, że powód nie pracował w godzinach nadliczbowych oraz otrzymał wynagrodzenie tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop.

Mając na uwadze powyższe Sąd uznał żądania strony powodowej za nieuzasadnione i na podstawie przepisu art. 151<sup>1</sup> § 1 k.p. oraz art. 171 § 1 k.p., stosowanych jednak poprzez wykładnię a contr ario, oddalił powództwo.

O kosztach sądowych wyłożonych tymczasowo przez Skarb Państwa w postaci opłaty stosunkowej od pozwu, wynoszącej zgodnie z regulacją art. 13 ust. 1 w zw. z art. 35 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w prawach cywilnych z dnia 28 lipca 2005 roku (Dz. U. Nr 167. poz. 1398 z późn. zm.) kwotę 6.812 złotych, Sąd orzekł w oparciu o zasadę kosztów celowych i odpowiedzialności za wynik procesu na mocy art. 98 kpc in fine w zw. z art. 108 § 1 kpc w zw. z art. 130<sup>3</sup> § 2 k.p.c. Uznano, iż stroną przegrywającą sprawę, ergo zobowiązaną zwrócić Skarbowi Państwa (wykładającego tymczasowo koszty niezbędne do celowego dochodzenia roszczenia) jest powód, co wobec oddalenia w całości jego powództwa, jest oczywistym. Trzeba dodać, iż Sąd zastosował zasadę ukonstytuowaną treścią art. 130<sup>3</sup> k.p.c. in fine, albowiem Sąd Rejonowy we Włocławku, przed uznaniem się niewłaściwym i przekazaniem sprawy do Sądu Okręgowego we Włocławku, wszczął postępowanie w sprawie poprzez doręczenie odpisu pozwu pozwanemu oraz wyznaczył i przeprowadził rozprawę.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd Okręgowy orzekł w oparciu o zasadę kosztów celowych i odpowiedzialności za wynik procesu na podstawie art. 98 kpc in fine w zw. z art. 108 § 1 kpc, mając nadto na uwadze złożony w trybie art. 109 § 1 kpc wniosek fachowego pełnomocnika pozwanego, oraz na podstawie § 6 pkt 6 w zw. z § 11 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez adwokata ustanowionego z urzędu (tekst jednolity z dnia 25 lutego 2013 roku Dz.U. z 2013 roku, poz. 490), i w konsekwencji



zasądził od strony „przegrywającej” postępowanie w sprawie, tj. powoda M. G.(jego uznano za stronę przegrywającą sprawę albowiem powództwo w całości oddalono), na rzecz strony „wygrywającej” postępowanie, tj. pozwanego Przedsiębiorstwa (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością we W., kwotę 2.717 złotych. Rozstrzygając w omawianym zakresie uwzględniono niezbędny nakład pracy pełnomocnika, czynności podjęte przez niego w sprawie, charakter sprawy i wkład pełnomocnika w przyczynienie się do jej wyjaśnienia i rozstrzygnięcia. W ramach zasądzonej kwoty oprócz wynagrodzenia fachowego pełnomocnika strony pozwanej uwzględniono także uiszczoną przez tę stronę opłatę od pełnomocnictwa w wysokości 17 złotych.