

Sygn. akt VIII *Pa* 34/16

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 czerwca 2016 r.

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

<b>Przewodniczący:</b>	<b>SSO Jolanta Łanowy (spr.)</b>
<b>Sędziowie:</b>	<b>SSO Grażyna Łazowska</b> <b>SSO Patrycja Bogacińska-Piątek</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>Małgorzata Skirło</b>

**po rozpoznaniu w dniu 9 czerwca 2016r.** w Gliwicach

**sprawy z powództwa K. K. (K.)**

**przeciwko A. B.**

**o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe i ekwiwalent za urlop wypoczynkowy**

**na skutek apelacji** pozwanej

**od wyroku** Sądu Rejonowego w T. G.

**z dnia 16 grudnia 2015 r. sygn. akt IV P 979/14**

uchyla zaskarżony wyrok częściowo:

1. w punkcie 2 ponad kwotę 13,82 (trzyście złotych 82/100);
2. w punkcie 3 ponad kwotę 602,28 zł (sześćset dwa złote 28/100)

i przekazuje sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w T. G. pozostawiając temu sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego.

(-) SSO Grażyna Łazowska (-) SSO Jolanta Łanowy (spr.) (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek

Sędzia Przewodniczący Sędzia

## UZASADNIENIE

Powód K. K. wniósł o zasądzenie od pozwanej A. B. następujących kwot :

- 2360 zł netto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych

- 1100 zł netto. tytułem ekwiwalentu za 14 dni urlopu wypoczynkowego,

Po sporządzeniu opinii przez biegłego na rozprawach w dniu 16 listopada 2015 roku i 16 grudnia 2015 roku powód rozszerzył powództwo i ostatecznie wskazał, że domaga się zasądzenia kwoty 3735,79 zł jako wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, kwoty 1129,10 zł tytułem ekwiwalentu oraz kwoty 1600 zł brutto jako wynagrodzenia za listopad 2014 roku.

W odpowiedzi na pozew wraz z pozwem wzajemnym pozwana A. B. uznała żądanie pozwu co do kwoty 602,28 zł netto jako ekwiwalent za urlop wypoczynkowy za 14 dni urlopu z 2014 roku oraz co do kwoty 1213,82 zł netto jako wynagrodzenia za listopad 2014 roku. Dodatkowo pozwana domagała się od powoda zasądzenia kwoty 563,38 zł tytułem zwrotu za pobraną odzież roboczą oraz kwoty 150 zł tytułem zaliczki na wykonanie badań do celów sanitarno-epidemiologicznych. W pozostałym zakresie wniosła o oddalenie powództwa.

W zakresie powództwa wzajemnego powód wniósł o jego oddalenie.

Wyrokiem z dnia 16 grudnia 2015 roku, sygn. IVP 979/14 – Sąd Rejonowy w T. G. zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 1200 zł brutto tytułem reszty wynagrodzenia za listopad 2014 roku ( pkt 1); zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 3.735,79 zł brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za listopad 2014 roku ( pkt 2); zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 1.129,10 zł brutto tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy w ilości 14 dni ( pkt 3); oddalił powództwo w pozostałym zakresie ( pkt 4); oddalił powództwo wzajemne w całości ( pkt 5); ustalił opłatę od pozwu na kwotę 284 zł ( pkt 6); nie obciążył stron kosztami procesu ( pkt 7 ); nadał wyrokowi w pkt 2 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1600 zł brutto ( pkt 8).

Powyższy wyrok zapadł w następującym stanie faktycznym:

Pozwana A. B. prowadzi działalność gospodarczą w oparciu o wpis do ewidencji działalności gospodarczej.

W dniu 27 grudnia 2013 roku pozwana zawarła z powodem umowę o pracę na czas określony do dnia 31 grudnia 2014 roku. Powód miał być zatrudniony na stanowisku operator urządzeń i uzyskiwać wynagrodzenie w kwocie 1600 zł brutto.

Powód otrzymał od pozwanej odzież roboczą w postaci ogrodniczek ocieplanych, kurtki, butów zimowych wysokich, butów letnich roboczych, kamizelki, kurtki roboczej, ogrodniczek roboczych, skarpet i białych chodaków.

Wartość odzieży roboczej wynosiła w chwili zakupu 563,38 zł. Powód pracował w tych ubraniach przez blisko rok zatrudnienia. Po rozwiązaniu umowy powód wypraną odzież chciał zwrócić pozwanej, jednak ta nie umożliwiła mu tego.

Powód otrzymał również od pozwanej kwotę 150 zł na wykonanie badań dla celów sanitarno-epidemiologicznych. Powód badania wykonał.

Powód był zatrudniony do dnia 15 grudnia 2014 roku – w tym dniu powód odebrał oświadczenie pozwanej o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika, którego powodem była nieusprawiedliwiona nieobecność powoda w pracy powyżej 3 dni.

Jak ustalono, pozwana nie wypłaciła powodowi ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy za 14 dni za rok 2014.

Pozwana nie wypłaciła również powodowi wynagrodzenia za miesiąc listopad 2014 roku. Na poczet wynagrodzenia powód uzyskał kwotę 400 zł.

Powód w miesiącu listopadzie przepracował łącznie 340 godzin, pracując od poniedziałku do niedzieli. W dni robocze pracując po 12 godzin a w soboty i niedziele po 15-17 godzin.

Pozwana nie prowadziła ewidencji czasu pracy powoda.

W roku 2014 wysokość minimalnego wynagrodzenia wynosiła 1680 zł brutto, a zatem powód nie mógł zarabiać mniej niż ta kwota.

Powodowi za 14 dni urlopu przysługiwał ekwiwalent pieniężny w kwocie 1129,10 zł brutto, zaś za pracę w godzinach nadliczbowych wynagrodzenie w kwocie 3735,79 zł brutto.

Sąd ustalając stan faktyczny oparł się na zgodnych twierdzeniach stron, bowiem wiele okoliczności było bezspornych, na dokumentach, opinii biegłego oraz zeznaniach powoda.

Sąd oddalił wniosek dowodowy pozwanej o przesłuchanie świadków G., M. i B., bowiem okoliczność na jaką świadkowie byli wnioskowani została przyznana przez powoda. W zakresie ponownie zgłoszonego wniosku Sąd uznał, że wniosek był spóźniony.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd I instancji uznał, iż powództwo zasługiwało na uwzględnienie w części, zaś powództwo wzajemne nie zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd I instancji wskazał, iż zgodnie z art. 85 kodeksu pracy wypłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie. Wynagrodzenie za pracę płatne raz w miesiącu wypłaca się z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego. Jeżeli ustalony dzień wypłaty wynagrodzenia za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym.

Sąd I instancji uznał, iż powód nie otrzymał umówionego wynagrodzenia za listopad 2014 roku. Należne powodowi wynagrodzenie wynosiło 1680 zł brutto, jednak powód domagał się jedynie kwoty 1600 zł brutto. Na poczet wynagrodzenia powód uzyskał kwotę 400 zł. Z tych względów Sąd Rejonowy zasądził kwotę 1200 zł tytułem reszty wynagrodzenia za listopad 2014 roku, oddalając powództwo w pozostałym zakresie (kwota 400 zł została już powodowi zapłacona przed wytoczeniem powództwa, a powód mimo to podtrzymał żądanie w całości co do kwoty 1600 zł).

Zdaniem Sadu rejonowego, zgodnie z art. 94 ust.5 kodeksu pracy w zw. z art. 151<sup>1</sup> § 1 ust. 1 i 2 kodeksu pracy pracodawca powinien w sposób terminowy i prawidłowy wypłacać pracownikom wynagrodzenie, co oznacza m.in., że za pracę w godzinach nadliczbowych należy się pracownikowi dodatek na zasadach określonych w drugim z cytowanych przepisów.

Sąd Rejonowy orzekł jak w pkt 2 o wynagrodzeniu za godziny nadliczbowe, opierając się w tym zakresie na wyczeniach biegłego. Należy bowiem podkreślić, że powód nie miał ewidencjonowanego przez pozwaną czasu pracy, przez co Sąd I instancji musiał dać wiarę twierdzeniom powoda odnośnie tego, po ile godzin dziennie pracował. To pracodawca, jako podmiot z zasady silniejszy musi ponosić negatywne konsekwencje nieprowadzenia takiej ewidencji.

Podstawę prawną do zasądzenia na rzecz powoda kwoty jak w pkt 3 wyroku stanowił art. 171 § 1 kodeksu pracy, zgodnie z którym w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. Bezsporne było, że powodowi przysługiwał ekwiwalent za 14 dni urlopu. Jego wysokość zaś została wyliczona przez biegłego biorąc pod uwagę wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę.

W zakresie powództwa wzajemnego Sąd Rejonowy orzekł jak w pkt 5 wyroku. W zakresie żądania zwrotu kwoty 150 zł Sad Rejonowy zwrócił uwagę, że powód badania wykonał, zaś koszt tych badań zgodnie z art. 229 § 6 kodeksu pracy ponosi pracodawca.

Zgodnie zaś z art. 237<sup>7</sup> § 1 kodeksu pracy pracodawca jest obowiązany dostarczyć pracownikowi nieodpłatnie odzież i obuwie robocze, spełniające wymagania określone w Polskich Normach jeżeli odzież własna pracownika może ulec zniszczeniu lub znacznemu zabrudzeniu. Warunki pracy powoda oczywiście wymagały dostarczenia powodowi ubrania roboczego, które powód otrzymał i w którym blisko rok pracował. Pracodawca nie ma prawnej możliwości dochodzenia równowartości zużytej odzieży roboczej skoro miał obowiązek nieodpłatnego jej dostarczenia powodowi.

W pkt 6 wyroku Sąd Rejonowy ustalił opłatę od pozwu w wysokości 284 zł, zgodnie z treścią art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (5% od wartości przedmiotu sporu), a następnie, na podstawie art. 102 kpc odstąpił od obciążania stron kosztami procesu. Powód uległ jedynie w niewielkim zakresie, co przemawiało za odstąpieniem od obciążania go kosztami procesu (częścią wynagrodzenia biegłego). Sytuacja majątkowa pozwanej również uzasadnia odstąpienie od obciążania jej kosztami procesu (w istocie kosztami sądowymi od uwzględnionej części powództwa i opłatą od pozwu wzajemnego).

W pkt 8 wyroku Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 kodeksu postępowania cywilnego, który stanowi, że „zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika”.

**Apelację** wniosła pozwana i powódka wzajemna. Zaskarżyła wyrok w części tj. :

- w punkcie 2 powyżej kwoty 13,82 zł,
- w punkcie 3 powyżej kwoty 602,28 zł.

Wyrokowi zarzuciła :

1. sprzeczność ustaleń faktycznych polegająca na uznaniu jako okoliczności bezspornej faktu . iż powodowi należy się żądana kwota tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy w całości, w sytuacji gdy powódka twierdziła , że powodowi należy się jedynie kwota 602, 28 zł,
2. naruszenie prawa procesowego , a to art. 233 kpc, poprzez nieuzasadnione danie wiary twierdzeniom powoda, co do ilości przepracowanych godzin nadliczbowych i wymiaru niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego, w sytuacji, gdy nie przeprowadzono w tym zakresie żadnego postępowania dowodowego,
3. naruszenie prawa procesowego a to art. 217 par. 2 kpc i art. 227 kpc poprzez oddalenie wniosków dowodowych zgłoszonych przez pozwaną i powódkę wzajemną, działająca bez adwokata, na podstawie których zamierzała zakwestionować twierdzenia powoda .

Wskazując na powyższe strona skarżąca domagała się zmiany wyroku w powyższym zakresie , ewentualnie jego uchylenia i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania i orzeczenia co do kosztów postępowania apelacyjnego.

Powód wniósł o oddalenie apelacji.

**Sąd Okręgowy VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G. zważył co następuje:**

Apelacja pozwanej jest uzasadniona.

W ocenie Sądu Okręgowego zaskarżony wyrok w części dotyczącej powództwa o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe i ekwiwalent za urlop wypoczynkowy nie jest prawidłowy, albowiem sprawa w tym zakresie nie dojrzała do ostatecznego rozstrzygnięcia.

Należy przyznać za Sądem I instancji, iż ustawowym obowiązkiem pracodawcy jest prowadzenie ewidencji czasu pracy zatrudnionych pracowników. Jednakże w sytuacji , gdy pracodawca uchybia temu obowiązkowi, nie oznacza to , iż

pracownik nie musi wykazać przed Sądem faktu wykonywania pracy w godzinach ponadnormatywnych. W sytuacji gdy pracodawca temu przeczy. Jak to miało miejsce w niniejszej sprawie.

Wskazać należy, iż praca w godzinach nadliczbowych - to praca wykonywana ponad normy czasu pracy ustalone zgodnie z przepisami Kodeksu pracy. Normy czasu pracy odpowiadają ochronnemu charakterowi przepisów prawa pracy. Jedną z podstawowych zasad prawa pracy (art. 14 k.p.) gwarantuje pracownikowi prawo do wypoczynku, który zapewniają przepisy o czasie pracy, dniach wolnych od pracy oraz o urloпах wypoczynkowych.

O randze czasu pracy jako istotnego elementu, od którego zależy prawo pracownika do wypoczynku, do życia prywatnego, świadczy treść art. 66 ust. 2 Konstytucji RP, zgodnie z którym maksymalne normy czasu pracy określa ustawa. Dlatego też praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna tylko wówczas, gdy:

- 1) jest konieczna do prowadzenia akcji ratowniczej mającej na celu ochronę życia lub zdrowia ludzkiego bądź ochronę mienia;
- 2) powstaje konieczność usunięcia awarii;
- 3) występują szczególne potrzeby pracodawcy.

W orzecznictwie panuje ugruntowany pogląd, zgodnie z którym w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy z powództwa pracownika o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe obowiązuje ogólna reguła procesu, że powód powinien udowodniać słuszność swych twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania, z tą jedynie modyfikacją, iż niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy, powoduje dla niego niekorzystne skutki procesowe wówczas, gdy pracownik **udowodni** swoje twierdzenia przy pomocy **innych środków dowodowych** niż dokumentacja dotycząca czasu pracy. Ponadto iż 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. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2009 r., II 34/09 LEX nr 527067).

Powód w toku procesu nie wskazał w jakich konkretnie dniach pracował w ponadnormatywnym czasie pracy i ile godzin, należy zauważyć, iż Sąd I instancji nie zażądał takiego wykazu od powoda, w sytuacji braku ewidencji czasu pracy. Powód nie wskazał też żadnych dowodów na poparcie swoich twierdzeń. Dopuszczenie zatem dowodu z opinii biegłego sądowego było przedwczesne o tyle, iż biegły sporządził opinie jedynie na podstawie hipotezy przyjętej przez Sąd I instancji, a mianowicie, że powód pracował w godzinach nadliczbowych i w zakresie wskazanym przez powoda.

Faktycznie pozwana w odpowiedzi na pozew dość nieprecyzyjnie określiła swoje stanowisko, jednakże zakwestionowała twierdzenia powoda. Zwrócić też należy uwagę, że i powód wielokrotnie zmieniał żądanie co do zasadniczych kwestii powództwa. Strony działały bez pełnomocników. W tej sytuacji pominięcie wniosków dowodowych zgłoszonych przez pozwaną po sporządzeniu opinii przez biegłego, nie można było uznać za czynność spóźnioną, skoro pozwana zakwestionowała wyliczenia biegłego, a powód na rozprawie w dniu 16 listopada 2015r. dodatkowo rozszerzył powództwo.

Wobec powyższego, w ocenie Sądu Okręgowego doszło do naruszenia przepisów prawa procesowego, a to art. 217 par. 2 kpc, które to naruszenie miało wpływ na wynik postępowania.

Dlatego, na mocy art. 386 par.4 kpc uchylono zaskarżony wyrok w części jak w sentencji albowiem zachodzi potrzeba przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości w zakresie żądania powoda co do wynagrodzenia za godziny nadliczbowe jak i ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy - w części nie uznanej przez pozwaną. Z zaznaczeniem, iż pozwana zakwestionowała te roszczenia powoda jedynie co do wysokości a nie co do zasady.

Przy ponownym rozpoznaniu sprawy w pierwszej kolejności Sąd I instancji skorzysta z możliwości nakłonienia stron do zawarcia w sprawie ugody, w razie niedojścia do konsensusu, Sąd w drodze informacyjnego przesłuchania ustali kwestie sporne pomiędzy stronami, także te dotyczące stażu pracy powoda celem ustalenia wymiaru urlopu

wypoczynkowego powoda , następnie zażąda od pozwanej kompletnych akt osobowych powoda oraz dokumentacji płacowej i zobowiąże pozwaną do wyliczenia ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, następnie zobowiąże powoda do sporządzenia wykazu przepracowanych godzin nadliczbowych oraz do złożenia wniosków dowodowych celem wykazania swoich twierdzeń, dopuści dowody z zeznań świadków zawnioskowanych przez pozwaną w przypadku sporu co do ilości przepracowanych przez powoda godzin nadliczbowych, i wtedy - w zależności od wyniku postępowania Sąd I instancji rozważy możliwość dopuszczenia dowodu z opinii biegłego sądowego, w celu wyliczenia wysokości należnych powodowi świadczeń – przy czym Sad I instancji winien mieć także na uwadze treść art. 322 kpc.

(-) SSO Grażyna Łazowska (-) SSO Jolanta Łanowy (spr.) (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek

Sędzia Przewodniczący Sędzia