

Sygn. akt V Pa 32/14

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 września 2014 r.

Sąd Okręgowy w Kaliszu V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Anna Miniecka (spr.)
Sędziowie:	SSO Marzena Głuchowska SSO Piotr Leń
Protokolant:	st.sekr.sądowy Beata Kałużna

po rozpoznaniu w dniu 18 września 2014 r. w Kaliszu

apelacji powoda R. J.

od wyroku Sądu Rejonowego w Kaliszu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 31 marca 2014 r. sygn. akt IV P 36/13

w sprawie z powództwa **R. J.**

przeciwko **Przedsiębiorstwu Rolnemu (...) Sp. z o.o. w R.**

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie

1. uchyla pkt 2 zaskarżonego wyroku i przekazuje sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Kaliszu;

2. oddala apelację w pozostałym zakresie.

UZASADNIENIE

Powód R. J. wniósł pozew przeciwko Przedsiębiorstwu (...) Spółce z o.o. w R., żądając przywrócenia do pracy oraz zasądzenia na jego rzecz kwoty 2.515,50 złotych tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od 01.06. do 10.11.2012 r.

W uzasadnieniu żądania powód podał, że korzystał z urlopu wypoczynkowego w okresie zarzuconej nieobecności w pracy, a ponadto, że pracodawca nie wypłacił mu należnego za pracę w godzinach nadliczbowych wynagrodzenia.

Pozwane Przedsiębiorstwo (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w R. wniosło o oddalenie roszczenia podnosząc, że powód nie usprawiedliwił swej nieobecności w pracy i zakwestionowało wykonywanie przez powoda

pracy w godzinach nadliczbowych w zakresie większym niż to wynika z ewidencji czasu pracy. Zdaniem pracodawcy powód otrzymał należne mu wynagrodzenie z tytułu pracy w ponadnormatywnym zakresie.

Sąd Rejonowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kaliszu wyrokiem z dnia 31 marca 2014 r. przywrócił powoda do pracy u pozwanego na poprzednich warunkach, oddalił powództwo o wynagrodzenie za prace w godzinach nadliczbowych i nie obciążył powoda kosztami postępowania.

Powyższe rozstrzygnięcie zapadło w oparciu o następujący stan faktyczny:

Powód R. J. jest współwłaścicielem 14 hektarowego gospodarstwa rolnego, które prowadzi z rodzicami. W dniu 04.05.2010 r. powód zawarł z Przedsiębiorstwem (...) w R. umowę o pracę na okres próbny. Powód wykonywał pracę pracownika produkcji rolnej w pełnym wymiarze czasu pracy. Uzyskał opinię sumiennego pracownika i w dniu 30.07.2010 r. strony zawarły kolejną umowę o pracę, tym razem na czas określony, do końca października 2010 r. W dniu 27.10.2010 r. strony zawarły kolejną umowę na czas określony, na okres roku. W marcu 2011 r. roku pracodawca podwyższył powodowi wynagrodzenie z 8,10 na 9 złotych na godzinę. Pracownik uzyskał pozytywną ocenę pracy i w dniu 03.10.2011 r. zawarto z nim umowę o pracę na czas nieokreślony. Dotychczasowe warunki pracy i płacy pozostały bez zmian. W dniu 01.07.2012 r. strony zawarły porozumienie w sprawie zmiany warunków płacy. Od tej pory powód miał otrzymywać wynagrodzenie w kwocie minimalnego krajowego wynagrodzenia. Od tego czasu wynagrodzenie powoda zmniejszyło się o około 900 złotych brutto (z ok. 2400 zł do 1500 zł).

Od dnia 12.11. do 31.12.2012 r. powód był niezdolny do pracy z powodu choroby. W dniu 02.01.2013 r. powód stawił się w biurze pozwanego, dowiadując się o ilość dni należnego urlopu wypoczynkowego. Dyrektor M. zaproponował powodowi rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron, na co ten nie przystał. Powód w tym samym dniu uzyskał informację w biurze, że ma prawo do 17 dni urlopu. Po rozmowie z dyrektorem zdecydował się na skorzystanie z urlopu, o czym poinformował A. B., który powiadomił o tym fakcie dyrektora P. M.. Dyrektor zgodził się na urlop powoda. W dniu 3.01.2013 powód wysłał sms-a do dyrektora M. informując, że korzysta z urlopu wypoczynkowego w ilości 17 dni. W tym samym dniu powód otrzymał sms-a zwrotnego z dorozumianą zgodą na urlop i informacją, że po urlopie dojdzie do rozwiązania stosunku pracy. Powód nie złożył wniosku urlopowego na piśmie. Nie złożył też zaświadczenia lekarskiego o zdolności do pracy po długotrwałym zwolnieniu lekarskim trwającym dłużej niż 30 dni. Pod koniec pierwszej dekady stycznia 2010 r. powód udał się do pozwanego po odbiór wynagrodzenia i doszło wtedy do rozmowy dyrektora pozwanego z powodem. Dyrektor utrzymuje, że odwołał powoda z urlopu. Powód temu zaprzecza. Powód wynagrodzenia za listopad i grudzień 2012 nie otrzymał. Należne mu kwoty otrzymał dopiero w dniu 14.01.2013 r. Przywiózł je powodowi do domu dyrektor M. W tym samym dniu powód złożył skargę na pracodawcę do PIP. Organ ten przeprowadził kontrolę pracodawcy na przełomie stycznia i lutego 2013 stwierdzając szereg nieprawidłowości. Pod koniec 2012 r. roku zwolniono kilku pracowników z przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

W dniu 14.01.2013 r. pozwany pracodawca wystosował do związków zawodowych zawiadomienie o zamiarze rozwiązania stosunku pracy z powodem na podstawie art. 52, w związku z nieusprawiedliwionym niestawiennictwem w pracy od dnia 11.01.2013 r. Przewodniczący związków przyjęli informację do wiadomości w dniu 16.01.2013 r. i ją natychmiast zaakceptowali. Pracodawca w swym piśmie jak wynika z jego treści narzucił związkom swe zdanie. W dniu 17.01.2013 r. pracodawca przygotował oświadczenie o dyscyplinarnym rozwiązaniu z powodem stosunku pracy. Jako przyczynę rozwiązania wskazano ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, poprzez nieusprawiedliwioną absencję w pracy od 11.01.2013 r. Powodem odwołania z urlopu, była konieczność przewiezienia kompostu z O. do D. przy sprzyjającej pogodzie.

W oparciu o powyższe ustalenia sąd I instancji przyjął, że jakkolwiek powód mówił o urlopie A. B., to osoba ta nie była władna urlopu udzielić. Dyrektor Przedsiębiorstwa przyznał jednak, że osoba ta powiadomiła go o słowach powoda w sprawie urlopu. Powód nie złożył wniosku urlopowego na piśmie, był jednak w telefonicznym kontakcie z dyrektorem. M., który jak wynika zaprezentowanego na rozprawie sms-a udzielił powodowi 17 dniowego urlopu.

Powodowi udzielono urlopu choć ten nie złożył zaświadczenia lekarskiego o zdolności do pracy. Takie zaświadczenia jest wymagane na podstawie art. 229 § 1 kodeksu pracy (powód chorował dłużej niż 30 dni).

W ocenie Sądu Rejonowego pozwany zmierzał do rozwiązania z powodem umowy o pracę, bo już od początku stycznia chciał ją rozwiązać na zasadzie porozumienia stron. Nielogicznym jest więc wzywaniem do pracy pracownika, który jest firmie zbędny i chce się z nim rozwiązać umowę o pracę natychmiastowo. Zdaniem sądu te okoliczności świadczą o tym, że nie było żadnego odwołania z urlopu, a okoliczność taka została przygotowana na potrzeby zwolnienia powoda z pracy (powód nie wyraził bowiem zgody na porozumienie stron). Wcześniej już pozwany zmierzał do zmniejszenia kosztów funkcjonowania przedsiębiorstwa obniżając pracownikom wynagrodzenia. Zauważyć należy, że w oświadczeniu pracodawcy podano jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy absencję powoda bez usprawiedliwienia od dnia 11.01.2013 r. W tym dniu natomiast, według oświadczeń dyrektora i P. H., powód korzystał jeszcze z urlopu, a do pracy miał się stawić dopiero 14.01.2013 r. Podana więc w oświadczeniu przyczyna jest nieprawdziwa. Ważnym elementem jest też brak zaświadczenia powoda o zdolności do pracy po długotrwałym, trwającym ponad 30 dni zwolnieniu. Powód nie złożył takowego, toteż pracodawca nie mógł powoda dopuścić do pracy, powinien skierować powoda na badania celem złożenia takowego zaświadczenia lekarskiego. Bez takiego świadectwa powód nie mógł świadczyć pracy. Pozwany nie jest w posiadaniu żadnego dokumentu potwierdzającego odwołanie powoda z urlopu.

Z treści art. 167 kp wynika, że pracodawca może odwołać pracownika z urlopu tylko wówczas, gdy jego obecność w zakładzie wymagają okoliczności nieprzewidziane w chwili rozpoczynania urlopu.

Potrzeba przewiezienia kompostu zdaniem sądu to okoliczność, która raczej winna być znana pracodawcy. Pierwsza połowa stycznia 2013 r. miała jednolitą pogodę. Ochłodzenie przyszło dopiero w drugiej połowie miesiąca. Powyższe zdaniem sądu świadczy o tym, że pracodawca nie powinien dyscyplinarnie rozwiązać z powodem stosunku pracy z powodu nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy od 11.01.2013 r.

Z powodem rozwiązano stosunek pracy w trybie dyscyplinarnym na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy. Jest to nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy i winien on być stosowany wyjątkowo i z pełną ostrożnością przez pracodawcę. Dlatego też zgodnie z art. 56 kp należało przywrócić powoda do pracy, zgodnie z jego żądaniem. Powód będzie mógł pracować po uzyskaniu zaświadczenia o zdolności do pracy, a na badania winien go skierować zakład pracy.

Zgodnie z art. 57 kp, pracownikowi, który podjął pracę u pozwanego w wyniku przywrócenia, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za okres od 1 do 3 miesięcy. Jednakże to wynagrodzenie przysługuje osobie, która jest zdolna do pracy i faktycznie tę pracę podjęła. W tym przypadku wobec braku zaświadczenia o zdolności do pracy po chorobie trwającej dłużej niż 30 dni, Sąd nie był w stanie stwierdzić gotowości powoda do pracy. Tym samym na dzień wyrokowania nie mógł orzec o obowiązku wynikającym z przepisu art. 57 kp.

Na powodzie spoczywał obowiązek wykazania pracy w nadgodzinach. Pozwany bowiem prowadził i przedłożył ewidencję czasu pracy. Zdaniem sądu powód, przedkładając swe zapiski bez jakiegokolwiek potwierdzenia przez pracodawcę nie podolał temu obowiązkowi. Zapiski powoda są niespójne między sobą jak i z dokumentacją pracodawcy np. listami obecności. Zdaniem sądu powód nie udowodnił pracy w nadgodzinach w wymiarze wykazanym zapiskami. Dlatego też roszczenie powoda o wynagrodzenie za pracę w nadgodzinach nie zostało uwzględnione.

Biorąc pod uwagę wynik sprawy (częściowa wygrana powoda jak i pozwanego) Sąd zdecydował o nieobciążeniu stron kosztami postępowania na podstawie art. 100 i 102 kodeksu postępowania cywilnego.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wniósł powód, skarżąc wyrok w całości i zarzucając:

a) naruszenie prawa materialnego, a to art. 57 k.p. poprzez błędną jego wykładnię, polegającą na uznaniu, iż nie zachodziły przesłanki do orzeczenia o przysługującym powodowi wynagrodzeniu za czas pozostawania bez pracy, podczas gdy zasądzenie tego wynagrodzenia następuje pod warunkiem podjęcia pracy po przywróceniu do niej,

b) naruszenie prawa procesowego

1. art. 233 § 1k.p.c. poprzez bezkrytyczne uznanie za wiarygodne listy obecności, karty pracy i ewidencji pracy prowadzone przez pracodawcę mimo, iż Państwowa Inspekcja Pracy stwierdziła szereg nieprawidłowości w tym zakresie,

2. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez sprzeczne z doświadczeniem życiowym uznanie, iż żniwa nie mogą trwać w okresie późnych godzin nocnych do późnego popołudnia, bowiem w tym czasie na polach pojawia się rosa,

3. art. 245 k.p.c. poprzez przyjęcie, iż zapisy ilości godzin z zeszytu i kart A4 sporządzone przez powoda nie zasługują na wiarygodność bowiem nie zostały potwierdzone przez jakiegokolwiek przełożonego,

4. art. 328 § 2 k.p.c. poprzez pominięcie dowodów z przesłuchania świadka A. T., R. S., D. J., którzy zeznali jak zorganizowana i w jakim wymiarze wykonywana była praca w pozwanej spółce,

c) nowe fakty i dowody, których powód nie mógł powołać w I instancji, a mianowicie:

1. oświadczenia A. T. i W. G. o świadczeniu pracy w godzinach nadliczbowych,

2. zeznania świadka W. G.zam. M.(...)(...)K. na okoliczność wykonywania pracy w pozwanej spółce ponad normatywny wymiar.

Wskazując na powyższe zarzuty nosił o zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie od pozwanej wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy i kwoty 2.515zł należnego dodatku za nadgodziny.

W odpowiedzi na apelację pozwana spółka wniosła o:

1. odrzucenie apelacji w zakresie zaskarżenia pkt 1 i 3 wyroku,

2. oddalenie apelacji w pozostałym zakresie,

3. na podstawie art. 381 k.p.c. pominięcie dowodów złożonych wraz z apelacją,

4. przeprowadzenie dowodów wskazanych w treści pisma,

5. zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania odwoławczego według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego oraz opłaty skarbowej od pełnomocnictwa.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Na wstępie zauważyć trzeba, że powód zaskarżył wyrok w całości czyli również w części, dotyczącej rozstrzygnięcia o przywróceniu powoda do pracy i braku obciążenia go kosztami postępowania. Przesłanką zaskarżenia orzeczenia w postępowaniu cywilnym jest istnienie interesu prawnego w zaskarżeniu orzeczenia. Interes prawny w zaskarżeniu orzeczenia, określane mianem gravamen, oznacza pokrzywdzenie polegające na niekorzystnej dla strony różnicy między zgłoszonym przez nią żądaniem a sentencją orzeczenia, wynikającej z porównania zakresu żądania i treści rozstrzygnięcia.

Powód uzyskał w procesie korzystny dla siebie wynik w postaci przywrócenia do pracy i nie został obciążony kosztami postępowania wobec czego nie miał interesu prawnego w zaskarżeniu tej części wyroku.

Wobec tego apelacja w tym zakresie podlegała oddaleniu na podstawie art. 385 k.p.c., ponieważ powód nie miał interesu prawnego (tzw. „gravamen”) w zaskarżeniu korzystnej dla niego części wyroku.

Natomiast apelacja w części dotyczącej niekorzystnego rozstrzygnięcia dla powoda jest uzasadniona i w tym zakresie zasługuje na uwzględnienie.

Trafny jest podniesiony przez skarżącego zarzut naruszenia prawa materialnego – art. 57 k.p. poprzez błędną jego wykładnię polegającą na uznaniu, iż nie zachodziły przesłanki do orzeczenia o przysługującym powodowi wynagrodzeniu za czas pozostawania bez pracy. Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy – czyli za okres, w którym pracownik nie był zatrudniony u pozwanego pracodawcy – przysługuje pod warunkiem podjęcia pracy u tego pracodawcy. To warunkowe zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy nie jest uzależnione od posiadania przez pracownika zaświadczenia o zdolności do pracy lecz od faktycznego podjęcia przez pracownika pracy, do której został przywrócony przez sąd u dotychczasowego pracodawcy. Zatem dopiero samo podjęcie pracy przez pracownika będzie w gruncie rzeczy uzależnione od posiadania przez niego zaświadczenia o zdolności do pracy. Wobec tego nie ma przeszkód do zasądzenia pracownikowi wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w sytuacji, gdy nie został on jeszcze skierowany jeszcze przez pracodawcę na badania na podstawie art. 229 §1 kodeksu pracy.

Natomiast co do żądanego przez powoda wynagrodzenia prace w godzinach nadliczbowych to Sąd Rejonowy trafnie podkreślił, że na powodzie spoczywa obowiązek wykazania jej rozmiaru i ilości. Jednakże stwierdzić należy, iż Sąd I instancji wyszedł z błędnego założenia, że prowadzone przez pracownika zapiski dotyczące jego pracy w godzinach nadliczbowych powinny być w jakikolwiek sposób potwierdzone przez pracodawcę, który prowadził ewidencje czasu pracy bo „mocy prawnej nabierają z chwilą potwierdzenia ich przez pracodawcę”. Tymczasem warunek taki nie jest przewidziany żadnymi przepisami kodeksu pracy. Pracownik może wykazywać świadczenie pracy w godzinach nadliczbowych dowolnymi dowodami w tym również za pomocą prowadzonych przez siebie notatek czy zapisków. Natomiast ocena ich wiarygodności należy do sądu orzekającego. Należy podkreślić, że również ewidencja czasu pracy prowadzona przez pracodawcę nie korzysta a priori z przymiotu wiarygodności. Jednocześnie należy stwierdzić, że w okolicznościach niniejszej sprawy prowadzona przez pozwanego ewidencja czasu pracy może budzić uzasadnione zastrzeżenia, skoro kontrola przeprowadzona przez Państwową Inspekcję Pracy wykazała nieprawidłowości w tym zakresie. Pozwany pracodawca ujawniał bowiem pracę ponad wymiar w swej ewidencji czasu pracy, jednakże – jak ustaliła PIP z przekłamaniem.

Powyższe oznacza, iż zgłoszone przez powoda roszczenie o wynagrodzenie za prace w godzinach nadliczbowych nie zostało rozpoznane w prawidłowy sposób, a podniesione przez skarżącego zarzuty naruszenia przepisów prawa procesowego są uzasadnione.

Sąd I instancji z naruszeniem art. 233 k.p.c. i art. 245 k.p.c. przyjął bowiem za wiarygodną dokumentację prowadzoną przez stronę pozwaną uznając, iż zapiski powoda nie mogą stanowić dowodu wykonywania przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych skoro nie zostały potwierdzone przez stronę pozwaną. Nie odniósł się również do zeznań przesłuchanych w sprawie świadków dotyczących organizacji i świadczenia pracy w okresie żniw oraz w okresie jesiennym co uzasadnia zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c.

Ponadto za sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego należy uznać przyjęcie, że w okresie żniw praca w polu nie może trwać do późnych godzin nocnych, skoro w życiu codziennym można taki fakt zaobserwować

Powoduje to konieczność uchylecia na podstawie art. 386 § 4 k.p.c. wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji.

Zgodnie z tym przepisem sąd drugiej instancji może uchylić zaskarżony wyrok i przekazać sprawę do ponownego rozpoznania tylko w razie nierozpoznania przez sąd pierwszej instancji istoty sprawy albo gdy wydanie wyroku wymaga przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości. W przedmiotowej sprawie w zakresie zgłoszonego

przez powoda żądania w przedmiocie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych istota sprawy nie została rozpoznana a ponadto wydanie wyroku wymaga przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości.

Przy ponownym rozpoznaniu sprawy rzeczą sądu orzekającego będzie poczynienie stosownych ustaleń dotyczących pracy powoda w godzinach nadliczbowych i należnego za nią wynagrodzenia po przeprowadzeniu stosownego postępowania dowodowego w tym zakresie, oceny wiarygodności przedstawionych przez obie strony dowodów przy jednoczesnym wyjaśnieniu przez powoda niespójności znajdujących się w jego zapiskach oraz rozbieżności w porównaniu z listami obecności oraz ewidencją czasu pracy prowadzoną przez pracodawcę.