

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 17 czerwca 2013 r. Sąd Rejonowy w Kutnie IV Wydział Pracy w sprawie z powództwa E. M. (1) przeciwko E. S. (1) o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, wyrównanie wynagrodzenia za pracę, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych i porze nocnej oraz o ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy:

1. zasądził od pozwanej E. S. (1) na rzecz powódki E. M. (1) kwotę 6.720 zł netto z ustawowymi odsetkami od dnia 12 lutego 2011 roku do dnia zapłaty tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę za okres czerwiec 2009 – styczeń 2011 roku,
2. zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 440,72 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 12 lutego 2011 roku do dnia zapłaty tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy,
3. oddalił powództwo w pozostałym zakresie,
4. zasądził od powódki na rzecz pozwanej kwotę 1.302,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,
5. przyznaje na rzecz radcy prawnego M. D. kwotę 2.287,80 zł tytułem zwrotu kosztów nieopłaconej pomocy prawnej świadczonej z urzędu na rzecz powódki, którą polecił wypłacić od Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Kutnie,
6. wyrokowi w punktach 1 i 2 nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.386,00 zł.
7. nakazał ściągnąć od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Kutnie kwotę 374,00 zł tytułem nieuiszczonej opłaty stosunkowej od pozwu w części uwzględniającej powództwo,
8. nie obciążył pozwanej wydatkami poniesionymi w sprawie, które przejął na rachunek Skarbu Państwa.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powódka E. M. (1) była zatrudniona u pozwanej E. S. (1) prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą Usługi Gastronomiczne – Bar (...) w K. od dnia 01 czerwca 2009 roku w wymiarze czasu pracy ¼ etatu na podstawie umowy o pracę zawartej początkowo na okres próbny, od dnia 01 września 2009 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony do dnia 31 sierpnia 2010 roku na stanowisku barmanki. Miesięczne wynagrodzenie powódki według umowy o pracę ustalono na 300 zł plus premia 5 % - 50 %.

Powódkę wg zawartej umowy o pracę obowiązywała 2 godzinna norma dobową i przeciętnie 10 – godzinna norma tygodniowa czasu pracy, w okresie rozliczeniowym wynoszącym 4 miesiące.

Pismem z dnia 21 stycznia 2011 roku pozwana złożyła powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia wskazując jako przyczynę porzucenie pracy.

Oświadczenie pozwanej o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia powódka otrzymała dnia 11 lutego 2011 r. listem poleconym.

Według zawartej umowy o pracę powódka była zatrudniona w barze pozwanej na 1/4 etatu. W rzeczywistości powódka świadczyła pracę dłużej.

Powódce nie zależało na wykazywaniu wszystkich dochodów, ponieważ korzystała z pomocy społecznej i nie chciała utracić dofinansowania i przyznanych jej zapomóg.

E. K., która pomagała pozwanej w prowadzeniu kadr i księgowości w firmie wyliczyła, że powódka - aby nie utracić świadczeń socjalnych - mogła zarobić około 150 zł tygodniowo i pracować ok. 5-6 godzin tygodniowo przy stawce 4-5 zł za godzinę.

E. K. sporządzała dokumentację pracowniczą w pozwanej firmie, sporządziła umowę o pracę powódki, wyliczyła wynagrodzenie powódki zgodnie z zapisami zawartej umowy o pracę, wystawiała zaświadczenia o wynagrodzeniu. Powódka nie miała zastrzeżeń do sporządzanej dokumentacji.

E. M. – K. została zatrudniona na stanowisku barmanki. Oprócz obowiązków barmanki powódka sprzątała w barze, myła stoliki, wynosiła butelki, przyjmowała towar, robiła płatności za towar.

Powódka przychodziła na różne godziny do pracy, gdyż pozwana często zmieniała godziny otwarcia baru, w zależności od pory roku, od pogody. Bar był otwierany ok. 11.00.-12.00., bywało, że bar otwierano dopiero o godzinie 14.00.

Powódka zazwyczaj pracowała ok. 6 – 8 godzin, zdarzało się również, że przychodziła do pracy na 2 godziny. Powódka wychodziła z pracy o godzinie 18.00., sporadycznie zdarzało się, że zostawała dłużej.

Razem z powódką, pracowała M. B. (1), która była zatrudniona u pozwanej od października 2008 r. do 01 maja 2010 r. na stanowisku barmanki. W okresie swojego zatrudnienia zmieniała powódkę o godzinie 18.00.

Po odejściu z pracy M. B. po godzinie 18 – tej powódkę zmieniała pozwana E. S. albo W. K..

Zazwyczaj powódka kończyła pracę o godzinie 18 - tej. W soboty i niedzielę powódka również pracowała.

Sporadycznie zdarzało się, że powódka zostawała w pracy po godzinie 18-tej.

Zdarzało się, że po godzinie 18 tej powódka zostawała w barze jako klientka, w celach towarzyskich.

Powódka otrzymywała od pozwanej wynagrodzenie w formie gotówkowej w kopercie, powódka nie kwitowała odbioru pieniędzy. Miesięcznie powódka otrzymywała około 700 zł netto w ratach po 150 zł, 200, 400 zł. Na święta Bożego Narodzenia powódka dostała 50 zł.

Strony ustaliły ponadto, że powódka miała dostawać 4 zł netto za godzinę, niezależnie od tego, czy był to zwykły dzień czy świąteczny.

Zdarzyło się, że powódka pracowała w drugi dzień Świąt Bożego Narodzenia.

Powódka korzystała z dni wolnych od pracy ustalanych z uzgodnieniem z pozwaną.

Ostatni raz w pracy powódka była dnia 20 stycznia 2011 roku.

W dniu 20 stycznia 2011 roku powódka była w pracy do godziny 18-tej, powódkę zmienił W. K.. Doszło do kłótni telefonicznej powódki z pozwaną z powodu zamknięcia baru w czasie, gdy powódka sprzątała bar. Powódka położyła klucze na bar i powiedziała, że następnego dnia nie przyjdzie do pracy.

W okresie od 21 stycznia do 11 lutego 2011 roku powódka nie była w pracy, nie miała na te dni udzielonego urlopu wypoczynkowego ani nie korzystała ze zwolnienia lekarskiego.

Po ostatnim dniu w pracy powódka nie kontaktowała się z pozwaną.

Pozwana nie prowadziła faktycznej ewidencji czasu pracy. Były jedynie listy obecności, listy płac z wynagrodzeniem wynikającym z zatrudnienia na ¼ etatu w ramach zawartej umowy o pracę.

Powódka prowadziła prywatne zapisy co do przepracowanego na rzecz pracodawcy czasu pracy.

E. M. (1) była uprawniona w trakcie zatrudnienia do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 26 dni. U pozwanej powódka była zatrudniona w okresie od 01 czerwca 2009 roku do 21 stycznia 2011 roku.

Pozwana naliczyła powódce urlop wypoczynkowy w wymiarze 20 dni i w takim rozmiarze go przyznawała. W roku 2011 powódka wykorzystała 2 dni urlopu wypoczynkowego, w roku 2010 wykorzystała 20 dni zaś w roku 2009 proporcjonalnie 12 dni urlopu.

Powódka winna otrzymać ponad urlop wykorzystany w naturze ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy z roku 2010 w wymiarze 6 dni oraz za 2 dni przysługującego jej ponadto urlopu w roku 2009.

Ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy powódki w rozmiarze 8 dni wynosi kwotę 440,72 zł netto przyjmując stawkę dzienną w kwocie 53,09zł.

Powódka w dniu 21 stycznia 2011 roku była u lekarza w (...) w K..

Powódka ma orzeczenie o lekkim stopniu niepełnosprawności. Powódka jest osobą nerwową, cierpi na depresję.

Wynagrodzenie powódki zatrudnionej u pozwanej E. S. (1) w ramach ¼ etatu na stanowisku barmanki za ostatnie 3 miesiące wynosiło 330 złotych.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zebrany w sprawie materiał dowodowy w postaci zeznań pozwanej oraz zeznań świadków. Zeznania wskazanych osób były logiczne, spójne, konsekwentne i wzajemnie się uzupełniały.

Z kolei zeznaniom powódki E. K. - M. Sąd dał wiarę jedynie w części, w jakiej pokrywały się z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym. Przede wszystkim Sąd odmówił wiarygodności powódce na okoliczność, że powódka od początku zatrudnienia miała pracować w wymiarze 2 godzin dziennie, natomiast pozostałe godziny świadczyła w godzinach nadliczbowych. Zdaniem Sądu Rejonowego strony już w chwili zawarcia umowy o pracę z góry wiedziały, że powódka będzie świadczyła pracę w większym wymiarze czasu pracy niż wynikało to z zawartej umowy o pracę. Trudno było założyć, że powódka podpisując umowę o pracę w wymiarze ¼ etatu godziła się na pracę tak znacznie odbiegającą od jej zapisów, zwłaszcza, że w początkowym okresie zatrudnienia powódka przychodziła do pracy około godziny 10.00. i pozostawała do godziny 18.00. Znamiennym było też, że powódka korzystała z finansowego wsparcia socjalnego i z tych względów w obawie o utratę tego dofinansowania nie chciała wykazywania w dokumentacji wszystkich uzyskiwanych dochodów.

Sąd nie dał również wiary zeznaniom powódki w zakresie w jakim twierdziła, że w okresie całego zatrudnienia nie korzystała z urlopu wypoczynkowego, a wnioski urlopowe wypisywała jedynie na potrzeby uzupełnienia dokumentacji pracowniczej. Pozostaje to w sprzeczności z zeznaniami pozwanej oraz świadków W. K. i M. B., którzy potwierdzili, że powódka korzystała z dni wolnych od pracy. M. B. zeznała, że nigdy nie było problemu z wzięciem dnia wolnego od pracy, po wcześniejszym ustaleniu z pozwaną. Należy zauważyć, że początkowo stosunki powódki z pozwaną dobrze się układały, powódka nie miała ściśle ustalonych godzin pracy, a pozwana nie stosowała rzetelnej ewidencji czasu pracy. Z tych też względów strony ustalały na bieżąco, kiedy powódka ma przyjść do pracy, w jakich godzinach – w zależności od pory roku i liczby klientów baru, strony ustalały, w które weekendy oraz święta ma się stawiać do pracy. Nielogicznym jest również, aby powódka w okresie ponad 2 – letniego zatrudnienia pracowała 7 dni w tygodniu. Pozostaje to zresztą w sprzeczności z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym.

Niewiarygodne były – w ocenie Sądu – zeznania powódki na okoliczność świadczenia pracy w porze nocnej. Słowa powódki: „Ja miałam przychodzić do pracy na godzinę 10-tą, ale miałam powiedziane, że mam przychodzić według uznania, czy na 9-tą, czy na 11-tą, czy według pogody. Wiadomo że jak padało to i mniej osób do baru przychodziło. Najpóźniej miałam być w pracy na 10-tą czy 11-tą. Pracowałam po sześć, po osiem godzin, różnie, zależy, jak kto przyszedł i mnie zmienił.” świadczą o tym, że powódka w ogóle nie pracowała w barze w porze nocnej.

Ponadto w ocenie Sądu na uwzględnienie nie zasługiwały prywatne zapisy powódki co do jej pracy w godzinach nadliczbowych oraz porze nocnej. Sąd wskazał, iż ocena tych dokumentów o charakterze prywatnym ma związek z częściowym uznaniem zeznań powódki za niewiarygodnych w tym zakresie. Ponadto danych zawartych w tej „ewidencji” nie potwierdził również żaden z przesłuchanych w sprawie świadków, którzy wskazywali jedynie bardzo ogólnie na czas pracy powódki nie potrafiąc jednak dokładnie określić godzin chociażby rozpoczęcia jej pracy.

Sąd całkowicie odmówił wiarygodności dokumentom złożonym przez pozwaną w postaci list płac powódki, bowiem dokumentacja ta stworzona była w oparciu o normatywny czas pracy wynikający z zawartej umowy o pracę, która jednakże nie miała odzwierciedlenia w rzeczywistości i była nierzetelna. Fakt, ten został zresztą przyznany przez pozwaną.

Sąd dopuścił dowód z pisemnej opinii biegłego z zakresu rachunkowości, wynagrodzeń i płac, który po analizie akt sprawy w szczególności zestawień wymiaru czasu pracy powódki (przedstawionych na kartach od 189 do 209) dokonał wyliczenia należnego powódce odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, wyrównanie wynagrodzenia za pracę do wynagrodzenia obowiązującego za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i pracę w porze nocnej, ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w wymiarze 26 dni. W ocenie Sądu Rejonowego opinię biegłego należało uznać za wiarygodną. Opinia ta była czytelna, logiczna i wyczerpująca. W przedstawionych wywodach i wnioskach biegłego nie można dopatrzeć się nieścisłości. Jednakże niniejsza opinia w rezultacie nie była przydatna w niniejszej sprawie, bowiem opinia została sporządzona w oparciu o analizę akt sprawy oraz zestawienie wymiaru czasu pracy wskazanym przez powódkę, któremu to jednak zestawieniu ostatecznie Sąd nie dał wiary. W ocenie Sądu wobec braku prowadzenia rzetelnej ewidencji czasu pracy przez pozwaną oraz faktu, że powódka również nie wykazała precyzyjnie liczby przepracowanych godzin Sąd nie miał możliwości dokładnego określenia wysokości żądania powódki stąd też wynagrodzenie powódki za godziny przepracowane w wysokości większej niż wynikające z zawartej umowy o pracę mogło być ustalone jedynie odpowiednio według własnej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy. W konsekwencji opinia biegłego okazała się nieprzydatna dla rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie.

Pozostałym dokumentom zgromadzonym w aktach sprawy Sąd dał wiarę, albowiem ich autentyczność i wiarygodność - w zakresie, w jakim skorzystanie z tych dokumentów było niezbędne do poczynienia ustaleń faktycznych, co do okoliczności istotnych w sprawie - nie były kwestionowane przez strony, a Sąd nie widział podstaw, by autentyczność, bądź wiarygodność tych dowodów kwestionować z urzędu.

W ocenie Sądu Rejonowego wniesione powództwo było częściowo uzasadnione.

W pierwszej kolejności Sąd odniósł się do zarzutu strony pozwanej pozorności zawartych pomiędzy stronami umów o pracę z uwagi na wiedzę w dacie ich zawierania o innych warunkach pracy i płacy niż ustalone w pisemnych umowach. Zdaniem Sądu zarzut ten jest całkowicie chybiony. Sąd podniósł, iż rzeczywiście strony zawarły faktycznie inne przedmiotowo umowy niż wynikające z pisemnych umów o pracę pod względem czasu pracy oraz ustalonego wynagrodzenia za pracę. W związku z powyższym mniej korzystne warunki pracy i płacy wynikające z tych umów są nieważne zgodnie z art. 18§2 kp zaś w to miejsce wchodzi odpowiednie przepisy prawa pracy lub, jak w niniejszym stanie faktycznym faktyczne ustalenia stron stosunku pracy. Stosunek pracy zawarty zatem pomiędzy stronami zachowuje swą ważność i nie może być oceniony jako pozorny albowiem strony faktycznie go zawarły, realizowały swoje cele i obowiązki wynikające z roli pracownika lub pracodawcy. Tym samym zarzut pozorności umów o pracę zawartych pomiędzy stronami niniejszego procesu nie jest uzasadniony i nie wpływa na dalszy tok postępowania.

Sąd podniósł, iż bezspornym jest, że powódka E. K. - M. była zatrudniona u pozwanej E. S. (1) prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą Usługi Gastronomiczne – Bar (...) w K. od dnia 01 czerwca 2009 roku na stanowisku barmanki, z kolei pozwana pismem z dnia 21 stycznia 2011 roku doręczonym powódce w dniu 11 lutego 2011 roku złożyła powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia wskazując jako przyczynę porzucenie pracy. W ocenie Sądu I instancji tak wskazana przyczyna rozwiązania stosunku pracy, znana

również powódce w związku z zaistniałą sytuacją, stanowiła wypełnienie obowiązku ciążącego na pracodawcy zgodnie z art. 30§4 kp. nadto była zasadna w świetle art. 52§1 p. 1 kp

Sąd wskazał, iż jak wynika z analizy zebranego w sprawie materiału dowodowego, w tym również z zeznań samej powódki E. K. – M., powódka w dniu 20 stycznia 2011 roku po zakończeniu pracy około godziny 18-tej, w obecności W. K. położyła klucze na stół i oświadczyła, że następnego dnia nie przyjdzie do pracy. Powódka była zdenerwowana, co było konsekwencją kłótni telefonicznej z pozwaną E. S.. Pozwana zarzucała powódce, że podczas sprzątania baru nie otworzyła lokalu dla klientów. Jak zeznała sama powódka w okresie od dnia 21 stycznia 2011 roku do 11 lutego 2011 roku nie stawiała się w pracy, nie miała na te dni udzielonego urlopu wypoczynkowego ani nie korzystała ze zwolnienia lekarskiego. W ocenie Sądu Rejonowego przyczyna wskazana przez pozwaną była więc dla powódki oczywista, powódka bowiem musiała zdawać sobie sprawę o jaką sytuację chodzi i nie było wątpliwości, że pozwana miała na myśli niestawiennictwo powódki w pracy po dniu 21 stycznia 2011 roku. Jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych należy kwalifikować natomiast naruszenie porządku i dyscypliny pracy w postaci nieusprawiedliwionej absencji pracownika. Powódka rzeczywiście nie stawiała się w pracy po 21 stycznia 2011 roku, nie kontaktowała się z pracodawcą w celu usprawiedliwienia swojej nieobecności w jakiegokolwiek formie, nie korzystała w tym czasie ze zwolnienia chorobowego. Jej zachowanie wyrażające w sposób jednoznaczny na zewnątrz wolę właśnie porzucenia pracy bez jakiegokolwiek usprawiedliwienia świadczy zaś o winie umyślnej powódki. W ocenie Sądu I instancji pracodawca był zatem uprawniony w takiej sytuacji do uznania, iż powódka z własnej jedynie woli zrezygnowała z dalszej pracy nie motywując przy tym opuszczenia miejsca pracy i dalszego jej nieświadczenia. Natomiast fakt, że w dniu zdarzenia powódka odbyła wizytę lekarską w przychodni w żaden sposób nie usprawiedliwia zachowania powódki. Z tych względów w ocenie Sądu Rejonowego żądanie zasądzenia odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym było niezasadne i podlegało oddaleniu w całości.

Ponadto powódka w toku niniejszego procesu wniosła o wyrównanie wynagrodzenia za pracę, wynagrodzenie za pracę świadczoną w godzinach nadliczbowych i porze nocnej oraz ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Zdaniem Sądu w niniejszej sprawie bezspornym było, że powódka – mimo zawartej umowy o pracę w wymiarze ¼ etatu w rzeczywistości świadczyła pracę w większym wymiarze czasu pracy. Jak zostało ustalone w okresie całego zatrudnienia powódka faktycznie świadczyła pracę w różnym wymiarze godzin – począwszy od 2 godzin, do 6-8 godzin dziennie. Dokładne wyliczenie rzeczywiście przepracowanych godzin przez powódkę w barze jak również dokładne wskazanie dni wolnych od pracy było niemożliwe, z uwagi na zaniechanie prowadzenia przez pracodawcę ewidencji czasu pracy powódki z naruszeniem art. 94 pkt. 9a) kp i art. 149 § 1 kp. Wszelka dokumentacja była bowiem tworzona w oparciu o treść zawartej umowy o pracę i nie odzwierciedlała rzeczywistego czasu pracy powódki, w szczególności nie ujawniała godzin przyścia i wyjścia z pracy powódki, ani dni wolnych od pracy. Sąd zauważył, że w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy z powództwa pracownika o wynagrodzenie obowiązuje ogólna reguła procesu, że powód powinien udowodnić słuszność swych twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania, z tą jedynie modyfikacją, iż niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia dokumentacji, powoduje dla niego niekorzystne skutki procesowe wówczas, gdy pracownik udowodni swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż ta dokumentacja. Na potrzebę udowodnienia przez pracownika wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych celem wykazania zasadności żądania zapłaty wynagrodzenia za tę pracę wielokrotnie wskazywał Sąd Najwyższy (vide uzasadnienie wyroku z dnia 5 maja 1999 r., I PKN 665/98, OSNAPiUS 2000 nr 14, poz. 535 oraz wyroku z dnia 4 października 2000 r., I PKN 71/00, OSNAPiUS 2002 nr 10, poz. 231). Natomiast na pracodawcy, który nie prowadził prawidłowej ewidencji czasu pracy, spoczywał ciężar udowodnienia, że pracownik rzeczywiście nie pracował w tym czasie oraz wysokości wypłaconego wynagrodzenia. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 1999 r., I PKN 62/99 (OSNAPiUS 2000 nr 15, poz. 579)). W ocenie Sądu Rejonowego brak dokumentacji wynikający z zaniechania jej prowadzenia przez pracodawcę bądź też – jak ma to miejsce w niniejszej sprawie – prowadzenie dokumentacji w sposób nierzetelny i niewiarygodny – powoduje zatem zmianę wynikającego z art. 6 k.c. rozkładu ciężaru dowodu i przerzucenie go na osobę zaprzeczającą udokumentowanym faktom, z których strona procesowa wywodzi skutki prawne.

W niniejszej sprawie zostało udowodnione, że powódka niewątpliwie pracowała w wyższym wymiarze czasu pracy niż wynikało to z zawartej umowy o pracę ale z drugiej bezspornym było również, że powódka dostawała też wyższe wynagrodzenie. Zdaniem Sądu Rejonowego strony już w chwili zawarcia umowy o pracę z góry wiedziały, że powódka będzie świadczyła pracę w większym wymiarze czasu pracy niż wynikało to z zawartej umowy o pracę. Z tych względów w ocenie Sądu niezasadnym jest żądanie powódki zasądzenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, bowiem strony od razu założyły, że w rzeczywistości czas pracy powódki będzie wynosił ok. 6 – 8 godzin. Powódka miała bowiem otwierać lokal – w zależności od ustaleń ok. godziny 10.00., w późniejszym okresie zatrudnienia ok. godziny 14.00., natomiast kończyła pracę zazwyczaj około godziny 18.00. kiedy na zmianę popołudniową przychodziła początkowo M. B., a później E. S. i W. K.. Trudno było założyć, że powódka podpisując umowę o pracę w wymiarze ¼ etatu godziła się na pracę tak znacznie odbiegającą od jej zapisów, zwłaszcza, że w początkowym okresie zatrudnienia powódka przychodziła do pracy około godziny 10.00. Znamiennym jest, że powódka w różnych okresach zatrudnienia świadczyła różną ilość godzin pracy, od 2 godzin – do 8-10 godzin, ponadto pracowała również w soboty i niedziele. Powódka w ocenie Sądu Rejonowego wykazała, że jej żądanie zasądzenia wynagrodzenia co do zasady jest słuszne, jednak nie można obarczać jej obowiązkiem ścisłego wykazywania ilości przepracowanych godzin oraz należnego za nie wynagrodzenia, skoro pracodawca zaniedbał obowiązek należytego i rzetelnego ewidencjonowania czasu pracy powódki. W ocenie Sądu Rejonowego skoro powódka wykazała, iż wyrównanie wynagrodzenia za pracę jej się należy, jednak ściśle udowodnienie wysokości tego wynagrodzenia i liczby przepracowanych godzin jest niemożliwe, z tych względów Sąd zasądził wyrównanie wynagrodzenia na podst. art. 322 k.p.c.

W niniejszej sprawie nie sposób było precyzyjnie ustalić, dokładnej liczby godzin przepracowanych przez powódkę, jak również otrzymanego wynagrodzenia za pracę. Z analizy zebranego w sprawie materiału dowodowego wynikało, że powódka świadczyła pracę w różnych godzinach, w zależności od pogody oraz od liczby klientów baru, z kolei pozwana wypłacała powódce wynagrodzenie w różnych kwotach – w zależności od miesiąca, od obecności powódki w pracy jak również utargów. Zazwyczaj pozwana wypłacała powódce wynagrodzenie w ratach od 150 zł do 400 zł, zdarzało się, że w okresie świąt powódka dostawała od E. S. dodatkowe pieniądze. Z opinii biegłego sądowego wydanej w sprawie i kilkukrotnie uzupełnianej wynika, iż wyrównanie wynagrodzenia za pracę należnego powódce mogłoby wynosić kwotę 29.203,75 zł zaś dokonane na jej rzecz wypłaty kwotę 16.052,45zł (k: 301) zaś przy ustaleniu, iż strony ustaliły stawkę wynagrodzenia w kwocie 4zł netto różnica należna powódce mogłaby wynosić kwotę 8.754,20 zł (k: 330). Zdaniem sądu materiał dowodowy zebrany w sprawie w szczególności twierdzenia obu stron co do pracy powódki faktycznie w pełnym wymiarze czasu pracy, wypłaty na jej rzecz większego wynagrodzenia za pracę (okoliczności bezsporne pomimo braku dokumentacji w tym zakresie) pozwalał na przyjęcie wielu wariantów wysokości należnego powódce wyrównania wynagrodzenia. Z jednej strony pracodawca nie prowadził ewidencji czasu pracy powódki, nie posiada dokumentacji wypłat na jej rzecz dodatkowego wynagrodzenia poza listami płac. Z drugiej jednak strony niekwestionowaną okolicznością był fakt, iż pozwana wypłacała powódce dodatkowo kwoty rzędu 150-400zł. W tych okolicznościach zdaniem Sądu ściśle wyliczenie należnego powódce wyrównania wynagrodzenia z pewnością częściowo zaspokojonego przez pracodawcę nie jest możliwe. W związku z powyższym w ocenie sądu w pełni uzasadnionym było zasądzenie na rzecz powódki kwoty 6.720 zł netto tytułem wyrównania jej wynagrodzenia zasadniczego z ustawowymi odsetkami od dnia 12 lutego 2011 roku do dnia zapłaty za pracę za okres czerwiec 2009 – styczeń 2011 roku. W ocenie sądu kwota ta ma charakter kwoty odpowiedniej stanowiącej pewną średnią pomiędzy wariantami przyjętymi w opiniach biegłego jak również uwzględnia jednocześnie brak prowadzonej ewidencji czasu pracy jak również częściowe zaspokojenie roszczeń powódki z tego tytułu. W pozostałym natomiast zakresie zgłoszone roszczenie sąd uznał za bezzasadne.

Zdaniem Sądu I instancji na uwzględnienie w części zasługiwało również roszczenie o ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy do kwoty 440,72 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 12 lutego 2011 roku do dnia zapłaty. W ocenie Sądu z materiału dowodowego wynika, iż pozwana przyjmowała błędnie, iż powódce przysługuje prawo do urlopu w wymiarze 20 dni zamiast prawidłowych 26 dni, czego powódka dowiodła bezspornie w niniejszym postępowaniu składając kopię dowodu osobistego z potwierdzeniem zatrudnienia na okres powyżej 10 lat. Oczywiście pozwana pozostawała w błędnym przekonaniu co do tych okoliczności w związku z danymi przekazanymi jej przez pracownika. Pomimo jednak tej okoliczności pozwana nieprawidłowo zaniżyła wymiar należnego powódce urlopu w

roku 2009 o 2 dni (proporcjonalnie do przepracowanego okresu) zaś w roku 2010 o 6 dni. Łącznie zatem powódce przysługuje ekwiwalent za urlop w wymiarze 8 dni zgodnie z ustaleniami biegłego na łączną kwotę 440,72zł. W pozostałym zakresie powództwo o to świadczenie jako bezzasadne podlegało oddaleniu.

W ocenie Sądu na uwzględnienie nie zasługują natomiast roszczenia o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych i pracę w porze nocnej. Pozwana istotnie naruszyła przepis art. 149 kp albowiem nie prowadziła ewidencji czasu pracy, co spowodowało możliwość dowodzenia przez powódkę pracy w godzinach nadliczbowych i porze nocnej wszelkimi możliwymi środkami dowodowymi. Niemniej jednak sytuacja ta nie oznacza, iż pracownik jest w ogóle zwolniony z obowiązku dowodzenia w tym zakresie. W niniejszym stanie faktycznym w ocenie sądu powódka nie zrealizowała swojego obowiązku dowodowego i nie wykazała pracy w godzinach nadliczbowych oraz porze nocnej zaś to pracodawca przedstawił dowody twierdzeniom takim zaprzeczające. Wprawdzie powódka prowadziła prywatną ewidencję przepracowanych godzin jednakże okoliczności tych (w szczególności godzin rozpoczęcia pracy) absolutnie nie wykazała innymi obiektywnymi środkami dowodowymi. Żaden z przesłuchiwanych w sprawie świadków nie był w stanie przedstawić takiego obrazu stanu faktycznego, który wskazywałby na przekraczanie przez powódkę norm czasu pracy uprawniającą do otrzymywania wynagrodzenia za nadgodziny lub pracę w porze nocnej. Z analizy akt sprawy wynika, iż powódka generalnie świadczyła pracę go godziny 18 – tej i nie pracowała w porze nocnej. Praca ta była przy tym rozpoczynana w różnych godzinach a więc zarówno o 10-tej, 11-tej czy nawet 13-tej. Ponadto ewentualny czas pracy w soboty przy podawanych i wykazanych przez pozwaną okolicznościach udzielania dni wolnych od pracy również nie dawał podstaw do uwzględnienia tego roszczenia w jakimkolwiek zakresie. Z materiału dowodowego wynika, iż strony faktycznie łączył stosunek pracy w pełnym wymiarze czasu pracy. Strony nie były zatem zobowiązane do wprowadzania wskazanego zapisu przewidzianego w treści art. 151 § 1 i § 5 kp do łączącej je umowy o pracę. Tym samym czas pracy powódki oraz jej normy czasu pracy winny być analizowane jak dla pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy a więc zgodnie z art. 129§1 kp. Ocena ewentualnego przekroczenia norm czasu pracy może być zatem dokonana jedynie o ile pracownik wykaże, iż przekroczył normy czasu pracy zarówno w wymiarze ponad 8 godzin na dobę jak i 40 w okresie tygodnia a dodatkowo w danym okresie rozliczeniowym. Zdaniem Sądu sam fakt zatem pracy powódki w soboty, przy braku jakichkolwiek dowodów przekroczenia w danym okresie rozliczeniowym wskazanych norm czasu pracy, przy uwzględnieniu udzielania jej dni wolnych do pracy kategorycznie wyklucza możliwość uwzględnienia roszczenia o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

Wobec braku dowodów pracy powódki w porze nocnej nie było również podstaw do uwzględnienia jej roszczenia o dodatek z tego tytułu oparty na art. 151⁸§ kp.

W zakresie zasądzonych na rzecz powódki kwot sąd nadał w tym zakresie wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 477²§1 kpc do jednomiesięcznego jej wynagrodzenia.

O kosztach procesu sąd orzekł na podstawie art. 100 kpc w zw. z §6 p. 5 w zw. z §11 ust. 1 p. 1 i 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. nr 163 poz. 1349 z późn. zm.) i stosując zasadę stosunkowego rozdzielenia kosztów procesu proporcjonalnie do wygranej w procesie zasądził na rzecz pozwanej kwotę 1.302 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Ponadto sąd również na powołanych wyżej przepisach korporacyjnych przyznał pełnomocnikowi powódki kwotę 2.287,80zł tytułem zwrotu kosztów nieopłaconej pomocy prawnej świadczonej z urzędu łącznie z należnym podatkiem VAT.

O nieuiszczonych kosztach sądowych Sąd orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dn. 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.) i nakazał ściągnąć od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Kutnie kwotę 374 złotych tytułem nieuiszczonej opłaty stosunkowej od pozwu w części uwzględniającej powództwo. Sąd odstąpił od obciążania pozwanej wydatkami poniesionymi w sprawie z uwagi na fakt, iż wnioski powodujące koszty biegłego były zgłaszane przez powódkę zaś przy rozstrzygnięciu sprawy sąd ostatecznie opinii biegłego w przeważającej mierze nie wykorzystał.

Apelację od powyższego orzeczenia w części oddalającej powództwo tj. w zakresie roszczenia powódki o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w dniu wolnym od pracy w pięciodniowym tygodniu pracy, w niedziele oraz w Święta, nie uwzględnienia całości żądania powódki o zapłatę ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany w naturze urlop wypoczynkowy podczas całego okresu zatrudnienia u pozwanej, nie uwzględnienia zapłaty wynagrodzenia za pracę w porze nocnej, nie uwzględnienia całości żądania powódki zapłaty nierozliczonego wynagrodzenia za pracę świadczoną przez powódkę na rzecz pozwanej w całym okresie zatrudnienia, wniosła strona powodowa.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego poprzez ich błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, a w szczególności:

- naruszenie przepisów art. 151 i art 151¹ kp poprzez ich nieuwzględnienie przez Sąd i odmowę zasądzenia od pozwanej na rzecz powódki wynagrodzenia za pracę świadczoną na rzecz pozwanej w godzinach nadliczbowych,

- naruszenie przepisu art. 6 kc w związku z przepisem art. 94 pkt 1 9a) kp poprzez nieuwzględnienie przez Sąd okoliczności sprawy zmiany rozkładu ciężaru dowodu wynikającej z art. 6 Kodeksu cywilnego w związku z tym, iż pozwana nie prowadziła w ogóle lub prowadziła w sposób nierzetelny dokumentację w sprawach ze stosunku pracy i nie uwzględnienie materiału dowodowego przedstawionego przez powódkę w postępowaniu dowodowym w niniejszej sprawie,

- zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kwoty wynagrodzenia w wysokości netto pomimo, iż powódka żądała zasądzenia na jej rzecz wynagrodzenia ze stosunku pracy, a więc powinno być na jej rzecz zasądzone wynagrodzenie w wysokości brutto - powiększone o obowiązkowe składki na rzecz ZUS, FP i ubezpieczenie zdrowotne.

2. naruszenie przepisów postępowania, a zwłaszcza:

- przepisu art. 233 § 1 kpc poprzez zbyt dowolną i zbyt swobodną ocenę oraz brak wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego prowadzące do przyjęcia, iż powódka nie udowodniła, iż świadczyła na rzecz pozwanej pracę w godzinach nadliczbowych, pracę w porze nocnej oraz, że nie wykorzystwała w naturze przysługującego jej podczas zatrudnienia u strony pozwanej urlopu wypoczynkowego,

- mający wpływ na treść wyroku błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę orzekania, polegający na przyjęciu, że w ustalonym stanie faktycznym powódka nie udowodniła, iż świadczyła na rzecz pozwanej pracę w sposób ciągły przez 7 dni w tygodniu w wymiarze po 6, 8 a nawet 10 godzin dziennie, że nie korzystała z urlopów wypoczynkowych, że nie świadczyła pracy w porze nocnej,

- naruszenie przepisu art. 322 kpc poprzez błędne jego zastosowanie przez Sąd polegające na arbitralnym ustaleniu wysokości „odpowiedniej sumy”, o której mowa w tym przepisie, bez rozważenia wszystkich okoliczności sprawy i wykorzystania całości materiału dowodowego, a zwłaszcza dowodu z dokumentów w postaci prywatnych notatek powódki z przesłuchania powódki w charakterze strony, zeznań świadków oraz sporządzonej w oparciu o tak zebrany materiał dowodowy opinii Biegłego Sądowego (zwłaszcza opinii uzupełniającej z dnia 22.02.2013 r.).

Wskazując na powyższe skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powódki następujących kwot:

- obok zasądzonej kwoty 6.720,00 zł netto także kwoty 8.792,97 zł brutto oraz dodatkowo narzutu do wynagrodzenia od kwoty 6.720,00 zł netto w postaci składki na ZUS, ubezpieczenie zdrowotne i FP z tytułu wyrównania,

- wynagrodzenia za pracę za okres czerwiec 2009 r. - styczeń 2011 r. wraz z ustawowymi odsetkami od poszczególnych kwot składających się na należność główną od dnia ich wymagalności do dnia zapłaty,

- obok zasądzonej kwoty 440,72 zł, także kwoty 4.824,88 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany w naturze urlop wypoczynkowy wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 12.02.2011 r. do dnia zapłaty,

- kwoty 23,04 zł tytułem dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej w miesiącu styczniu 2010 r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 01.02.2010 r. do dnia zapłaty, ewentualnie zaś o

uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania w zakresie wyżej określonym - przy uwzględnieniu kosztów postępowania apelacyjnego według norm pisanych.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 6 maja 2014 r. strona pozwana wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenie od powódki kosztów procesu.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje.

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie, bowiem orzeczenie Sądu Rejonowego jest prawidłowe i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i w obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je jako własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylenia.

Brak jest uzasadnionych podstaw do uwzględnienia zarzutu naruszenia przez Sąd pierwszej instancji prawa procesowego poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i dokonanie sprzecznych ustaleń z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, iż sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, LEX nr 80266). Ramy swobodnej oceny dowodów są określone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i ważąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137). Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2 k.p.c.).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji, i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowa. Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego.

Zauważyć należy, że w apelacji zostały przytoczone wybrane fragmenty wypowiedzi powódki jak i świadków, jak i poszczególne okoliczności o treści dla niej korzystnej. Jest to jednak potraktowanie zebranego w sprawie materiału dowodowego w sposób wybiórczy, to jest z pominięciem pozostałego - nie wygodnego lub nie odpowiadającego wersji zdarzeń przedstawionych przez powódkę. Fragmentaryczna ocena materiału nie może zaś dać pełnego obrazu zaistniałych zdarzeń. Zadaniem Sądu Rejonowego – prawidłowo przez Sąd wykonanym – było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła dać pełny obraz spornych okoliczności.

W szczególności nie sposób przyjąć, jak chce skarżąca, iż strony umówiły się na świadczenie pracy przez powódkę w wymiarze nieprzekraczającym 2 godzin dziennie i że zawierając umowę tej treści strony z góry nie zakładały, iż de facto wymiar pracy powódki będzie kształtował się inaczej (6-8 godzin). Nieuprawnionym jest też twierdzenie apelacji, iż wobec nieprowadzenia przez pozwaną ewidencji czasu pracy, dokumentem wiarygodnie odzwierciedlającym czas pracy powódki w spornym okresie był prowadzony przez nią zeszyt i zawarte w nim notatki. W konsekwencji nie można też uznać, iż powódka świadczyła pracę dla pozwanej niemalże 7 dni w tygodniu, także w nadgodzinach i w porze nocnej, nadto nie wykorzystwała w ogóle przysługującego jej urlopu wypoczynkowego.

Odnosząc się do powyższego wskazać należy, iż na okoliczności przeciwne wskazywał całokształt zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności zeznania świadków, zeznania strony pozwanej i podpisywane przez samą powódkę wnioski urlopowe. Nieuprawnionym jest zatem twierdzenie apelacji, iż ustalenia w tej materii Sąd Rejonowy powinien poczynić zwłaszcza z uwzględnieniem zeznań powódki oraz prowadzonych przez nią zapisków skoro nie znajdowały one żadnego oparcia w pozostałym zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym. Świadczenie zeznający w sprawie wyraźnie wskazali w jakim wymiarze powódka zwykle świadczyła pracę. Stąd wnioski Sądu co do zgodnego zamiaru stron ukształtowania dziennej normy czasu pracy na okres 6-8 godzin były w pełni prawidłowe. Świadczenie nie potwierdzili, też faktu wykonywania pracy przez powódkę codziennie przez 7 dni w tygodniu, z uwzględnieniem niemalże wszystkich dni świątecznych oraz po godzinie 18.00., nadto nieudzielania jej dni wolnych od pracy. Ponadto wskazać należy, iż sama apelująca w swych zeznaniach przed Sądem I instancji podnosiła, że zasadniczo nie świadczyła pracy dłużej niż do godziny 18.00. Uwzględniając zatem okoliczność, że rozpoczynała pracę w różnych godzinach w zależności od pogody i pór roku od 10.00 do 11.00 trudno zakładać, iż świadczyła pracę w nadgodzinach i porze nocnej. Rzekomy fakt nieudzielania jej urlopu wypoczynkowego nie został zaś potwierdzony żadnymi okolicznościami i opierał się tylko i wyłącznie na twierdzeniach powódki. Tymczasem samo twierdzenie strony nie jest dowodem, a twierdzenie dotyczące istotnej dla sprawy okoliczności (art. 227) powinno być udowodnione przez stronę, która zgłasza to twierdzenie - art. 232 k.p.c. w związku z art. 6 k.c. (zob. wyrok SN z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 660/00, W.. 2002, nr 7-8, poz. 44; wyrok SA we Wrocławiu z dnia 28 kwietnia 1998 r., I ACa 308/98, (...) 2002, nr 12, poz. 147).

Podkreślenia wymaga również, iż skarżący nie wskazał jakie to reguły logicznego rozumowania albo też zasady doświadczenia życiowego naruszył Sąd I instancji nie dając wiary zeznaniom powódki, a uznając na podstawie wskazanych wyżej dowodów, iż jej żądania dotyczące zapłaty świadczeń wynikających ze świadczonej przez nią pracy były uzasadnione w ograniczonym zakresie. Zauważyć należy, że jeśli w sporze dwie grupy świadków lub strony zeznają odmiennie bądź poszczególne dokumenty wskazują na odmiennie okoliczności, to do Sądu meriti należy ocena, którzy świadkowie, strona i dlaczego zeznają wiarygodnie oraz które dokumenty zasługują na uwzględnienie. Danie wiary jednemu, a nie przyznanie wiary drugiemu świadkom, stronie bądź dokumentom, samo przez się nie narusza zasady z art. 233 § 1 kpc a stanowi właśnie o istocie sędziowskiej oceny dowodów, która opiera się na odpowiadającym zasadom logiki powiązaniu ujawnionych w postępowaniu dowodowym okoliczności w całość zgodną z doświadczeniem życiowym.

Sąd I instancji nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów logicznie argumentując z jakich względów i w jakim zakresie zeznań powódki w tej materii nie podzielił, oraz wskazując w jakim zakresie uznał za wiarygodne dokumentację oraz zeznania świadków zgromadzone w sprawie. Skarżący natomiast polemizując w apelacji z oceną Sądu co do merytorycznej wartości powołanych dowodów, sugerując iż Sąd działał w sposób stronniczy, nadto przedstawiając swój pogląd co do spornych okoliczności i pomijając fakt, iż istnienie poszczególnych okoliczności w

trakcie procesu powódka sama przyznała, nie wykazała, iż materiał dowodowy w sprawie był niekompletny, a wnioski Sądu nielogiczne i wewnętrznie sprzeczne. Tym samym w ocenie Sądu Okręgowego brak podstaw do kwestionowania zasadności poczynionych w sprawie ustaleń.

Oceny tej nie zmienia fakt, iż pozwana bezspornie w sposób nierzetelny dokumentację w sprawach ze stosunku pracy. Istotnie, co podnosił już Sąd I instancji, brak prowadzenia lub nieprawidłowe prowadzenie dokumentacji pracowniczej w tym ewidencji czasu pracy obciąża pracodawcę w tym znaczeniu, iż okoliczności mające wynikać z tych dokumentów w przypadku ich nieprowadzenia mogą być wykazywane przez pracownika wszelkimi sposobami. Skoro pracodawca (pозwany) nie wywiązał się z nałożonego na niego obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy (art. 94 pkt 9a k.p., art. 149 § 1 k.p.), to pracownik (powód) może powoływać wszelkie dowody na wykazanie pracy w godzinach nadliczbowych, w tym posiadające mniejszą moc dowodową niż dokumenty dotyczące czasu pracy (wyrok s.apel. w Gdańsku 14-08-2013 III APa 26/13 LEX nr 1366059). Niemniej jednak nie zwalnia to powoda z obowiązku udowodnienia zgłaszanych przez niego tez. Zaniechanie prowadzenia ewidencji czasu pracy przez pracodawcę nie tworzy bowiem domniemania wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych w wymiarze przedstawianym przez samego pracownika. Pracownik może i powinien wobec tego oferować inne środki dowodowe, które podlegają ocenie w ramach całokształtu materiału dowodowego. (wyrok SN 14-05-2012 II PK 231/11 LEX nr 1211161). Tych natomiast, wobec niewiarygodności zeznań powódki oraz przedstawianych przez nią notatek, niewątpliwie zabrakło. Brak więc było podstaw do przyznania powódce wynagrodzenia za pracę oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w wymiarze większym niż potwierdzony przedstawionymi w sprawie (także przez pozwanego) pozostałymi dowodami, nadto uznania, że powódka świadczyła pracę w nadgodzinach oraz w nocy.

Chybionym jest też zarzut naruszenia przepisu art. 322 kpc poprzez błędne jego zastosowanie przez Sąd polegające na arbitralnym ustaleniu wysokości „odpowiedniej sumy”, o której mowa w tym przepisie, bez rozważenia wszystkich okoliczności sprawy i wykorzystania całości materiału dowodowego, a zwłaszcza dowodu z dokumentów w postaci prywatnych notatek powódki, dowodu z przesłuchania powódki w charakterze strony, zeznań świadków oraz sporządzonej w oparciu o tak zebrany materiał dowodowy opinii Biegłego Sądowego (zwłaszcza opinii uzupełniającej z dnia 22.02.2013 r.).

Odnosząc się do powyższego wskazać należy, iż art. 322 kpc wyrażone jest odstępstwo od zasady, że nie tylko istnienie roszczenia, ale także jego wysokość powinna być wykazana w procesie. Wspomniane odstępstwo podyktowane jest koniecznością wynikającą z faktu, że w sprawach wymienionych w przepisie rzeczywiście udowodnienie wysokości roszczenia może być niemożliwe lub bardzo utrudnione. Chodzi tu o sytuację, w której powód wyczerpał dostępne i znane mu środki dowodowe, i nie zachodzi też ewentualność dopuszczenia dowodu z inicjatywy sądu na podstawie art. 232, a mimo to wysokość żądania pozostaje nieudowodniona (zob. m.in. wyrok SN z dnia 26 stycznia 1976 r., I CR 954/75, Lex nr 7795). Tak też było na gruncie rozpatrywanego przypadku. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy wskazywał jednoznacznie, iż powódka świadczyła pracę w wymiarze przekraczającym 2 godziny dziennie a pozwana płaciła jej „dodatkowo” za tę pracę jednak w niepełnej wysokości. Sama zasada (istnienie) roszczenia została więc w procesie udowodniona. Przy czym wobec niemożliwości ustalenia dokładnej ilości przepracowanych przez powódkę w spornym okresie godzin brak było możliwości ścisłego udowodnienia wysokości żądania. To zaś uprawniało i zarazem zobowiązywało sąd do zasądzenia odpowiedniej sumy według swej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy (wyrok SN z dnia 5 czerwca 2007 r., I PK 61/07, Lex nr 317787). Należy jednak mieć na względzie, iż zastosowanie art. 322 kpc podlega kontroli w postępowaniu apelacyjnym na takich samych zasadach jak swobodna ocena dowodów (W. Siedlecki (w:) Kodeks postępowania cywilnego..., t. 1, red. Z. Resich, W. Siedlecki, s. 509).

Nie sposób zgodzić się z apelującym, iż przyznana powódce kwota wynagrodzenia za pracę ustalona została w sposób arbitralny bez rozważenia wszystkich okoliczności sprawy w szczególności z pominięciem notatek powódki, jej zeznań, zeznań świadków oraz opinii Biegłego Sądowego. Jeszcze raz podkreślić należy, iż wskazane dowody oparte na niewiarygodnych tezach głoszonych przez powódkę, nieznajdujących oparcia w pozostałym zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, zgodnie z zasadami logicznego rozumowania nie mogły posłużyć do oszacowania wynagrodzenia należnego powódce. Tak więc Sąd Rejonowy prawidłowo uznał, iż kwota 6.720 zł netto tytułem

wyrównania jej wynagrodzenia zasadniczego z ustawowymi odsetkami od dnia 12 lutego 2011 roku do dnia zapłaty za pracę za okres czerwiec 2009 – styczeń 2011 roku będącą średnią pomiędzy wariantami przyjętymi w opiniach biegłego uwzględniającą również częściowe zaspokojenie roszczeń powódki z tego tytułu jest kwotą odpowiednią wyczerpującą żądania powódki w tym zakresie.

Wbrew twierdzeniom apelacji nieistotnym jest przy tym, iż zasądzona kwota jest sumą netto, gdy tymczasem przyznanie wynagrodzenia ze stosunku pracy winno uwzględniać obowiązkowe składki na rzecz ZUS, FP i ubezpieczenie zdrowotne tj. być kwotą brutto. Bezwzględnie bowiem przyznanie wynagrodzenia w kwocie netto nie zwalnia pracodawcy od uiszczenia dodatkowo z tego tytułu danin publicznych od niego bezwzględnie należnych. W konsekwencji nie sposób więc uznać, iż przyznane powódce wynagrodzenie za sporny okres zostało nienależycie oszacowane.

Reasumując, zdaniem Sądu II instancji zarówno apelacyjne zarzuty dotyczące naruszenia prawa procesowego - art. 233 § 1 kpc, art. 322 kpc jak i prawa materialnego – art. 151 i art 151¹ kp, art. 6 kc w zw. z art. 94 pkt 1 9a) kp, nie zasługiwały na uwzględnienie. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie pozwalał na poczynienie w sprawie ustaleń odmiennych i przyznania powódce wynagrodzenia za pracę i ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w większej niż zasądzona wysokości, nadto uznania jej roszczeń o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych oraz za prace w nocy za zasadne.

Zaskarżone orzeczenie w pełni zatem odpowiada prawu. .

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Okręgowy zgodnie z treścią art. 385 kpc orzekł jak na wstępie.

O zwrocie kosztów zastępstwa procesowego za II instancję orzeczono zgodnie z art. 98 k.p.c. a także § 12 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. §6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. 2013 r., poz. 490 j.t.).