

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 9 stycznia 2017 roku Sąd Rejonowy w Kutnie w sprawie o sygnaturze akt IV P 71/15 zasądził od P. J. na rzecz M. M. kwotę 8.043,40 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z należnym dodatkiem za okres od czerwca 2012 roku do czerwca 2014 roku i od października 2014 roku do marca 2015 roku z odsetkami w wysokości odsetek ustawowych, liczonymi od poszczególnych należności, miesięcznie od 11 dnia każdego miesiąca, w pozostałej części powództwo oddalił oraz zasądził do P. J. na rzecz M. M. kwotę 1.020 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, wyrokowi nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.750 zł, nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Kutnie kwotę 969,25 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód M. J. (1) był zatrudniony u pozwanego P. J. w firmie (...) Skład (...) w D. w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony od dnia 27 października 2009 r. do dnia 31 grudnia 2016 r. na stanowisku mechanika, pracownika fizycznego.

Do zakresu obowiązków powoda należały wszelkie naprawy, załadunek węgla, rozwożenie węgla i roboty budowlane.

Powód pracował w soboty w godzinach od 8.00. do 12.00, natomiast w sezonie - trwającym od listopada do marca – świadczył pracę w godzinach od 8.00. do 13.00. Powód nie korzystał z dni wolnych za pracę świadczoną w soboty.

Powód do pracy dojeżdżał samochodem razem z córką K. M..

Skład opału pozwanego był otwarty w soboty.

Razem z powodem w soboty w pracy pracowali również A. S. i K. M., która pracowała w sklepie pozwanego.

Pracownicy pozwanego podpisywali listę obecności od poniedziałku do piątku, w soboty lista obecności nie była podpisywana.

Zdarzało się, że pracodawca płacił powodowi za pracę w soboty kwoty około 20 – 30 zł, powód nie kwitował przyjęcia tych kwot.

Należne powodowi wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wypadających w soboty za 4 godziny dziennie wynosi 8.043,40zł za okres od czerwca 2012 do czerwca 2014 roku i od października 2014 do marca 2015 roku.

Sąd ustalił, iż pracownicy pozwanego byli zaopatrywani w ubrania robocze i mieli możliwość ich prania na terenie zakładu pracy. Ubrania prała żona pozwanego.

Pozwany dokonywał zakupu odzieży roboczej i obuwia dla pracowników oraz pralki i środków czystości.

Również powód był zaopatrzony przez pracodawcę w ubranie i obuwiu robocze i miał możliwość prania tych ubrań na terenie zakładu pracy. W zakładzie była również łazienka dla pracowników z prysznicem i ciepłą wodą, dostępne były środki czystości.

Ubrania robocze powód prał we własnym zakresie w domu. Powód nie korzystał z pralki pracodawcy.

Zdarzało się, że powód świadczył pracę pod wpływem alkoholu.

W dniu 1 kwietnia 2015 roku powód razem z A. S. spożywał alkohol w trakcie świadczenia pracy.

Do P. J. zadzwonił klient J. G. z informacją, że M. M. na terenie zakładu pozwanego kieruje fadromą pod wpływem alkoholu.

Pozwany o tym fakcie poinformował policję, która przyjechała do zakładu pracy i przeprowadziła badanie trzeźwości powoda. Zawartość alkoholu powoda w wydychanym powietrzu wyniosło 0,87 mg/l.

W dniu 02 kwietnia 2015 roku pracodawca poinformował ustnie powoda, że jest zwolniony dyscyplinarnie z powodu kierowania pojazdem mechanicznym pod wpływem alkoholu w czasie świadczenia pracy.

W tym samym dniu powód pisemnie zwrócił się do pracodawcy o rozwiązanie umowy o pracę w trybie porozumienia stron.

Pozwany nie wyraził zgody na takie rozwiązanie stosunku pracy.

Na piśmie powoda pracodawca poczynił adnotację, że w dniu 2 kwietnia 2015 r. powód M. M. opuścił zakład pracy.

W dniu 8 kwietnia 2015 roku pracodawca wystawił i wydał powodowi świadectwo pracy z którego wynikało, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Świadectwo zawierało pouczenie o prawie i terminie złożenia wniosku do pracodawcy o jego sprostowanie.

Świadectwo z pouczeniem powód w dniu 19 czerwca 2015 roku przedłożył w Powiatowym Urzędzie pracy w K..

Pismem z dnia 7 maja 2015 roku powód zwrócił się do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy poprzez wpisanie jako sposobu rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron.

Zdaniem Sądu Rejonowego powództwo zasługiwało na uwzględnienie co do zasady w zakresie żądania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w czasie przekraczającym obowiązujący powoda wymiar czasu pracy. Powód bowiem wykazał, że wykonywał pracę w soboty z tytułu czego pozwany nie wypłacał mu wynagrodzenia ani nie rekompensował czasem wolnym.

Z kolei powództwo o sprostowanie świadectwa pracy podlegało oddaleniu jako spóźnione, natomiast powództwo o ekwiwalent za odzież roboczą i pranie odzieży roboczej podlegało oddaleniu jako nieuzasadnione.

Analizując pierwsze ze zgłoszonych roszczeń Sąd wskazał, iż podstawę prawną roszczenia powoda o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych stanowiły przepisy art.151§1 k.p. w zw. z art.151¹§1 k.p.

Zgodnie z treścią art.151§1 k.p. praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. 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.

Natomiast zgodnie z art.151¹ k.p. za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości

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

a) w nocy,

b) w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,

c) w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy;

2) 50% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1.

Ustalenia co do czasu pracy powoda poczynione zostały na podstawie zeznań powoda M. M. oraz świadków J. G., D. B., M. F. (1), M. J. (2), którzy widzieli powoda w pracy w soboty, jednakże nie byli oni w stanie opisać czasu pracy powoda za poszczególne dni pracy, a jedynie wskazywali na pracę powoda w soboty.

Sąd podkreślił, iż strona pozwana nie przedstawiła natomiast dowodów przeciwnych poza przesłuchaniem samego pozwanego oraz ewidencji czasu pracy, która jednakże nie odzwierciedlała rzeczywistych godzin pracy powoda. Pozwany w żaden sposób nie wykazał, jakoby powód świadczył pracę w wymiarze zgodnym z umową o pracę. Wbrew leżącemu po jego stronie obowiązkowi, prowadził listy obecności w sposób nierzetelny i niepełny. Brak takiej ewidencji czy jej niezgodność (z rzeczywistym stanem) skutkuje tym, że w razie sporu, to pracodawcę obciąża obowiązek udowodnienia rzeczywistego czasu pracy pracownika z uwzględnieniem pracy w godzinach nadliczbowych (postanowienie Sądu Najwyższego z 22 stycznia 2008 roku, II PK 242/07). Sąd wskazał, iż zgodnie z przepisami Kodeksu pracy pracodawca miał i ma obowiązek prowadzić ewidencję czasu pracy pracownika do celów prawidłowego wyliczenia jego wynagrodzenia. Pracownikowi należy się bowiem wynagrodzenie za pracę faktycznie wykonaną. Za naruszenie obowiązku ewidencji czasu pracy trzeba uznać zarówno całkowite jego zbagatelizowanie, jak i niesystematyczne dokonywanie adnotacji, uniemożliwiające powzięcie powyższych informacji. Brak dokumentacji powoduje, że w razie sporu pracodawca ma wykazać, że pracownik nie pracował w takim rozmiarze jak twierdzi, a tym bardziej jaki udokumentował (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 1999 roku, I PKN 665/98). Zgodnie z poglądem Sądu Najwyższego z dnia 23 listopada 2001 roku (I PKN 678/00) ciężar dowodu spoczywa nie tylko na powodzie, który dochodzi roszczeń z tego tytułu (art.6 k.c. w zw. z art.300 kp), ale i na pozwanym pracodawcy, który był obowiązany do prowadzenia ewidencji czasu pracy. W świetle powyższego stanowiska judykatury uznać należało, że skoro pozwany będący pracodawcą powoda nie wywiązał się z nałożonego na niego obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy (art.94 punkt 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. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 maja 1999 roku (I PKN 665/98) stwierdził, że niemożność ścisłego ustalenia wysokości wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych nie uzasadnia oddalenia powództwa.

Jednocześnie, w ocenie Sądu Rejonowego, powód wykazał w toku procesu, iż świadczył pracę w godzinach nadliczbowych w soboty w wymiarze po 4 godziny dziennie, a tym samym zasadność żądania zasądzenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Nawet przy hipotetycznym założeniu, iż z ocenianego okresu należy odjąć część sobót w związku z udzielonymi dniami wolnymi czy okresami nieobecności wynikającymi z list (przy braku adnotacji w ewidencji, który okres podlega rozliczeniu i w jaki sposób) to porównując wyliczenia biegłej z wyliczeniami strony powodowej wskazanymi w pozwie powództwo zdaniem Sądu i tak zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd podał, iż matematyczne porównanie w tym zakresie z uwzględnieniem wyliczeń wynagrodzenia z dodatkiem przez biegłą (kwota pogrubiona) oraz kwotą dochodzoną pozwem za poszczególne miesiące (kwota podkreślona) przedstawia się następująco:

1. za czerwiec 2012 roku – **375,20 zł – 187,40 zł**,
2. za lipiec 2012 roku – **272,64 zł – 149,92 zł**,
3. za sierpień 2012 roku – **204,48 zł (przy odliczeniu 1 soboty) – 149,92 zł**,
4. za wrzesień 2012 roku – **375,20 zł – 187,40 zł**,
5. za październik 2012 roku – **260,80 zł – 149,92 zł**,

6. za listopad 2012 roku – **214,32 zł (przy odliczeniu 1 soboty) – 149,92 zł,**
7. za grudzień 2012 roku – **236,88 zł (przy odliczeniu 2 sobót) – 187,40 zł,**
8. za styczeń 2013 roku – **218,16 zł (przy odliczeniu 1 soboty) – 160 zł,**
9. za luty 2013 roku – **240 zł (przy odliczeniu 1 soboty) – 160 zł,**
10. za marzec 2013 roku – **304,64 zł (przy odliczeniu 1 soboty) – 200 zł,**
11. za kwiecień 2013 roku – **304,64 zł – 160 zł,**
12. za maj 2013 roku – **160 zł (przy odliczeniu 2 sobót) – 160 zł,**
13. za czerwiec 2013 roku – **400 zł – 200 zł,**
14. za lipiec 2013 roku – **348 zł – 160 zł,**
15. za sierpień 2013 roku – **380,80 zł – 200 zł,**
16. za wrzesień 2013 roku – **304,64 zł – 160 zł,**
17. za październik 2013 roku – **208,80 zł (przy odliczeniu 1 soboty) – 160 zł,**
18. za listopad 2013 roku – **336,96 zł (przy odliczeniu 1 soboty) – 200 zł,**
19. za grudzień 2013 roku – **320 zł – 160 zł,**
20. za styczeń 2014 roku – **240 zł (przy odliczeniu 1 soboty) – 168 zł,**
21. za luty 2014 roku – **336 zł – 168 zł,**
22. za marzec 2014 roku – **400 zł – 210 zł,**
23. za kwiecień 2014 roku – **240 zł (przy odliczeniu 1 soboty) – 210 zł,**
24. za maj 2014 roku – **252 zł (przy odliczeniu 1 soboty) – 168 zł,**
25. za czerwiec 2014 roku – **252 zł (przy odliczeniu 1 soboty) – 168 zł,**
26. za październik 2014 roku – **292,16 zł – 168 zł,**
27. za listopad 2014 roku – **373,44 zł (przy odliczeniu 1 soboty) – 168 zł,**
28. za grudzień 2014 roku – **320 zł – 168 zł,**
29. za styczeń 2015 roku – **437,60 zł – 218 zł,**
30. za luty 2015 roku – **175,04 zł (przy odliczeniu 2 sobót) – 174,40 zł,**
31. za marzec 2015 roku – **159,04 zł (przy odliczeniu 2 sobót) – 174,40 zł,**

Zdaniem Sądu Rejonowego nawet przy hipotetycznym uwzględnieniu zarzutu strony pozwanej konieczności nieuwzględnienia przy wyliczaniu wszystkich sobót, żądanie strony powodowej zasługuje i tak na uwzględnienie zgodnie z żądaniem pozwu za wyjątkiem marca 2015 roku, gdzie należne powodowi wynagrodzenie winno wynosić jedynie kwotę 159,04 zł a nie jak wskazano w pozwie 174,40 zł. Ponieważ jednak powód wniósł o zasądzenie łącznej kwoty niższej niż faktycznie należna, to mniejsza należność za marzec ma wpływ na przyznanie odsetek od tej kwoty

natomiast nie wpływa na ogólnie przyznaną kwotę wynagrodzenia mieszczącą się w pełni w faktycznej należnej jako rekompensatę za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie zatrudnienia u pozwanego.

W związku z powyższym Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 8.043,40 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych z odsetkami ustawowymi od kwot należnych za poszczególne miesiące od dnia 11 każdego następnego miesiąca na podstawie art.481§1 k.c. w zw. z art.300 k.p. w zw. z art.85§2 k.p. Oddaleniu podlega w tym zakresie wyłącznie żądanie przyznania odsetek od wynagrodzenia za marzec 2015 roku, które jest należne od kwoty 159,04 zł a nie dochodzonej pozwem 174,40 zł.

W ocenie Sądu w pozostałym zakresie wniesione powództwo jest bezzasadne i podlega oddaleniu.

Roszczenie o sprostowanie świadectwa pracy zostało złożone po upływie ustawowego terminu, bowiem pracownik w przypadku kwestionowania zapisów świadectwa pracy winien w terminie 7 dni od jego otrzymania wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o jego sprostowanie. W przypadku odmowy sprostowania świadectwa, pracownikowi przysługuje prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy w terminie 7 dni, który jest liczony od dnia otrzymania zawiadomienia pracodawcy o negatywnej decyzji w tym zakresie (art.97§2¹ k.p.). Zgodnie z §5 ust.1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 15 maja 1996 roku w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz trybu i sposobu jego wydawania i prostowania (Dz. U. nr 60 poz. 282 z późn. zm.) pracodawca zawiadamia pracownika o odmowie sprostowania świadectwa pracy w formie pisemnej. Tym samym dopiero w momencie otrzymania takiej odpowiedzi pracownikowi otwiera się termin do wniesienia powództwa o sprostowanie świadectwa pracy. W niniejszej sprawie powód otrzymał świadectwo pracy w dniu 8 kwietnia 2015 roku wraz z pouczeniem o sposobie i terminie wystąpienia z wnioskiem o jego sprostowanie. Tym samym powód winien w terminie do dnia 15 kwietnia 2015 roku wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o jego sprostowanie. Tymczasem powód z pismem w tym zakresie wystąpił dopiero w dniu 7 maja 2015 roku, a zatem z uchybieniem terminowi do jego złożenia. W ocenie Sądu w związku z powyższym również powództwo o sprostowanie świadectwa pracy zostało wytoczone po upływie terminu i w związku z brakiem podstaw do ewentualnego jego przywrócenia, przy braku nawet stosownego wniosku w tym zakresie, podlega ono oddaleniu. Pracodawca ma obowiązek ustosunkowania się do wniosku o sprostowanie świadectwa pracy po złożeniu takiego wniosku z zachowanie ustawowego terminu. Zdaniem Sądu Rejonowego nie ma podstaw do uznania, iż obowiązkiem pozwanego było również udzielenie odpowiedzi na wniosek spóźniony, skoro nie wywołuje on skutków prawnych w tym możliwości skutecznego wniesienia powództwa o sprostowanie świadectwa pracy.

W ocenie Sądu pierwszej instancji nie ma również podstaw do uwzględnienia powództwa w części obejmującej ekwiwalent za pranie ubrania roboczego i ekwiwalent za jego zakup mających swoją podstawę prawną w art. 236⁶ k.p. i art.236⁷ k.p.

Materiał dowodowy zebrany w sprawie potwierdza bowiem w tym zakresie twierdzenia pozwanego, iż zapewniał pracownikom, w tym powodowi ubrania robocze jak również możliwość ich prania. Wynika to nie tylko z zeznań pozwanego, ale również złożonej do akt dokumentacji fotograficznej, z której wynika, iż powód posiadał kilka kompletów ubrań jak również obuwie robocze. Na terenie zakładu pracy była również możliwość prania ubrań roboczych. Tym samym pozwany wywiązał się z ciężącego na nim obowiązku zapewnienia bezpłatnie ubrań roboczych jak również ich prania. Przyczyny, dla których powód decydował się na pranie we własnym zakresie pozostają zatem bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, podobnie jak motywacja do zakupu ubrań we własnym zakresie. Nie ma również dowodów potwierdzających okoliczność, iż w przypadku uszkodzenia obrania powód zgłaszał tą okoliczność pozwanemu, który odmówiłby zakupu kolejnego kompletu ubrania czy obuwia. W związku z powyższym oba wskazane powyżej roszczenia nie zasługują na uwzględnienie i podlegają oddaleniu.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art.100 k.p.c. w zw. z §11 ust.1 punkt 2 i 3 w zw. z §6 punkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (tekst jednolity Dz.U. z 2013 roku, poz.461) stosując zasadę stosunkowego rozdzielenia kosztów procesu i zasądając od pozwanego na rzecz powoda kwotę 1.020 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego uznając, iż powód wygrał proces

w 80%. Łączne koszty procesu wyniosły 3.600 zł (po 1.800 zł kosztów zastępstwa procesowego). Ponieważ pozwany przegrał proces w 80% to w takim zakresie winien ponieść koszty procesu a więc do kwoty 2.880 zł. Ponieważ poniósł je do kwoty 1.800 zł to winien zwrócić powodowi kwotę 1.080 zł tytułem kosztów procesu, którą należy dodatkowo pomniejszyć o kwotę 60 zł jako stawkę kosztów zastępstwa procesowego od przegranego w całości roszczenia o sprostowanie świadectwa pracy, które nie powinno podlegać rozliczeniu w zależności od wartości przedmiotu sporu.

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd orzekł z urzędu na podstawie art. 477²§1 k.p.c. nadając go do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda z daty ustania stosunku pracy.

O nieuiszczonych kosztach sądowych Sąd orzekł na podstawie art.113 ust.1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity Dz.U. z 2016 roku, poz. 623) i nakazał ściągnąć od pozwanego kwotę 969,25zł tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych w części uwzględniającej powództwo a więc w wymiarze 80%. Na koszty te złożyła się opłata od pozwu w części uwzględniającej powództwo, a więc kwota 403 zł oraz 566,25 zł tytułem części wynagrodzenia biegłej (80% z kwoty 707,82 zł). Bezspornym jest, iż postępowanie z zakresu prawa pracy w sprawach o roszczenia pracowników jest wolne od opłat. Oznacza to, iż pracownik wnoszący powództwo korzysta ze zwolnienia podmiotowego od ponoszenia kosztów sądowych. Nie oznacza to jednak, iż pracodawca w razie przegrania procesu nie jest zobowiązany do ponoszenia np. nieuiszczonej opłaty stosunkowej w całości lub części albowiem nie jest on zwolniony od jej ponoszenia z mocy ustawy, a w orzeczeniu kończącym postępowanie w sprawie sąd może nakazać ściągnięcie również tych kosztów od pracodawcy.

Apelację od powyższego rozstrzygnięcia wniósł pozwany P. J..

Wyrok zaskarżył w części, w zakresie uwzględnionego powództwa o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe i kosztów procesu.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

- 1) naruszenie przez Sąd art.6 k.c. w zw. z art.149§1 k.p. w zw. z art.300 k.p. poprzez dokonanie błędnej wykładni i przyjęcie, że brak ewidencji czasu pracy czy jej niezgodność (z rzeczywistym stanem) skutkuje tym, że w razie sporu to pracodawcę obciąża obowiązek udowodnienia rzeczywistego czasu pracy pracownika z uwzględnieniem pracy w godzinach nadliczbowych;
- 2) przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, poprzez przyjęcie za miarodajną wersję czasu pracy przedstawioną przez powoda, podczas gdy z zebranego materiału dowodowego, a zwłaszcza zeznań świadka M. F. (1) o M. J. (2) nie wynika, żeby powód pracował w soboty w okresie od czerwca 2012 roku do czerwca 2014 roku oraz w okresie od października 2012 roku do marca 2015 roku w 134 soboty w sposób permanentny w wymiarze 4 godzin oraz że nie korzystał z dni wolnych za pracę świadczoną w soboty;
- 3) przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, poprzez przyjęcie za wiarygodne zeznań świadka K. M. (córki powoda), podczas gdy świadek K. M. była zainteresowana rozstrzygnięciem sporu na korzyść powoda, wykazywała emocjonalne zaangażowanie na rzecz powoda, a jej zeznania w zakresie obsady osobowej składu paliw w D. w soboty pozostają sprzeczne z zeznaniami A. S. i D. B.;
- 4) przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, poprzez pominięcie jako niewiarygodnych zeznań pozwanego w zakresie charakteru pracy powoda w soboty, jako pracy sporadycznej oraz stanowiącej odpracowanie nominalnych godzin czasu pracy, których powód nie świadczył w tygodniu z powodu nadużywania alkoholu, podczas gdy zeznania te pozostają w związku z logicznymi zeznaniami świadków M. F. (2), A. S., G. G., D. B., J. J. i W. J.;
- 5) wadliwego ustalenia przez Sąd stanu faktycznego sprawy poprzez pominięcie:

- a) dowodu z zeznań świadków G. G., J. J. i W. J., którzy potwierdzili fakt sporadycznej pracy powoda w soboty, fakt odpracowania przez powoda w soboty godzin nieobecności w pracy od poniedziałku do piątku z powodu nadużywania alkoholu, stosowania przez pracodawcę mechanizmu odpracowywania dni wolnych w soboty,
- b) dowodu z dokumentów w postaci faktur VAT wystawionych przez świadka K. M., z których wynika, że świadek w okresie od czerwca 2012 roku do czerwca 2014 roku oraz w okresie od października 2012 roku do marca 2015 roku nie zawsze świadczyła pracę w soboty, a jej obecność ograniczała się do połowy sobót z tego okresu,
- c) dowodu z przesłuchania powoda w zakresie w jakim stwierdził, że otrzymywał wynagrodzenie za pracę w soboty do 20 do 30 zł;
- 6) naruszenie art.286 k.p.c. poprzez niedopuszczenie dowodu z uzupełniającej opinii biegłego w zakresie ustalającym wynagrodzenie należne powodowi za sporny okres, poprzez uwzględnienie faktu, że część sobót w spornym okresie przypadła na okresy zwolnienia chorobowego oraz urlopów wypoczynkowych powoda, a ponadto powód odpracowała 24 dni ze spornego okresu, kiedy to nie świadczył pracy w okresie od poniedziałku do piątku.

Wobec tak sformułowanych zarzutów wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w punkcie 1 poprzez oddalenie powództwa w zaskarżonym zakresie, zmianę orzeczenia sądu I instancji w zakresie dotyczącym kosztów postępowania z uwzględnieniem kosztów postępowania odwoławczego, nakazanie ściągnięcia do powoda na rzecz Skarbu Państwa kosztów sądowych, a ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w punktach:1, 3, 4 i 5 oraz przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania – przy uwzględnieniu kosztów postępowania odwoławczego.

W uzasadnieniu apelacji wskazał, iż powód nie wykazał liczby przepracowanych nadgodzin, co zwalnia pozwanego od obowiązku wykazywania kiedy i w jakim wymiarze miały miejsce nieobecności powoda. Obowiązku dowodowe pozwanego mogłyby się aktualizować dopiero w przypadku wykazania przez powoda swoich twierdzeń.

Zdaniem apelującego Sąd bezkrytycznie przyjął, że powód pracował we wszystkie możliwe soboty w spornym okresie, z wyłączeniem sobót kiedy powód był na zwolnieniu lekarskim (od 1 lipca do 30 września 2014 roku), za które nie dochodził wynagrodzenia. Takie wyliczenie oparte zostało na tym, że powód nie korzystał z urlopów wypoczynkowych czy braku świadczenia pracy z innych powodów, a w soboty w tych okresach i tak świadczył pracę. Pozwany wskazał, iż jedynym świadkiem który potwierdził pracę powoda w soboty poza K. M. był M. J. (2), ale jego zeznania dotyczą okresu sprzed 2011 roku. Spośród czterech świadków na których zeznania powołał się Sąd dwóch nie potwierdziło, że powód pracował w soboty, jeden zeznał, że powód pracował w soboty rzadko a jeden że powód pracował w każdą sobotę, poza okresem objętym sporem. Zdaniem pozwanego Sąd Rejonowy na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego sformułował wnioski nielogiczne i niezgodne z doświadczeniem życiowym, a ocena materiału dowodowego narusza art.233§1 k.p.c.

Za bezkrytyczne w ocenie apelującego Sąd przyjął zeznania świadka K. M., pominął więzy pokrewieństwa między powodem a świadkiem oraz emocjonalne zaangażowanie świadka na rzecz powoda. Zeznania świadka mają na celu zdyskredytować pozwanego i jego najbliższych, usprawiedliwiać zachowanie powoda. Wersja podawana przez K. M. nie znalazła potwierdzenia w zeznaniach świadków A. S., D. B., ani w dowodach z dokumentów w postaci faktur VAT, z których wynika, że świadek pracowała w spornym okresie przez 86 sobót (w tym w soboty przypadające w okresie nieobecności powoda w pracy).

Nadto apelujący podniósł, iż w spornym okresie powód nie świadczył pracy w okresach od poniedziałku do piątku przez 21 dni (w 2012 roku – 7 dni, w 2013 roku – 4 dni, w 2014 roku – 4 dni i w 2015 roku – 6 dni). Sąd pominął, że u pozwanego obowiązywał system wyrównania tygodniowej normy czasu pracy pracą w soboty. Za pracę w soboty pracownicy otrzymywali rekompensatę w innym dniu.

Skarżący wskazał, iż Sąd nie uwzględnił zeznań powoda, w których wskazał, iż otrzymywał wynagrodzenie za pracę w soboty od 20 do 30 zł, co powinno być uwzględnione przy zasądzonym wynagrodzeniu za pracę w godzinach nadliczbowych.

W uzasadnieniu zarzutu naruszenia art.286 k.p.c. pozwany wskazał, iż dni w których powód nie świadczył pracy z przyczyn leżących po jego stronie (samowolne opuszczenie stanowiska pracy lub upojenie alkoholowe) wynikają z list obecności złożonych w toku postępowania. Powód zapewniał pozwanego, że dni te odpracuje w soboty, co pozwany tolerował. Niezasadnie również Sąd przyjął, że powód pracował w soboty przypadające po zakończeniu urlopu wypoczynkowego (udzielonego do piątku) lub w okresie tego urlopu. Okoliczności te wymagały wydania opinii uzupełniającej przy uwzględnieniu wszystkich nieobecności powoda.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja nie jest zasadna, a jej zarzuty dotyczące naruszenia przez Sąd I instancji przepisów prawa procesowego i materialnego nie są trafne.

Ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego, istotne dla rozstrzygnięcia sprawy, nie budzą wątpliwości i Sąd Okręgowy przyjmuje je za podstawę własnego rozstrzygnięcia. Ustalenia te zostały poczynione w oparciu o wszechstronną ocenę całego zebranego w sprawie materiału dowodowego. Sąd Okręgowy podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu wyroku i nie znajduje żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylenia.

W pierwszej kolejności omówienia wymagają zarzuty dotyczące naruszenia prawa procesowego, zmierzające do zakwestionowania prawidłowości ustaleń faktycznych przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia sprawy. Zarzuty w odniesieniu do prawa materialnego mogą być bowiem właściwie ocenione i rozważone tylko na tle prawidłowo ustalonej podstawy faktycznej.

Naruszenia przepisu art.233 k.p.c. skarżący upatruje w dokonaniu przez Sąd I instancji dowolnej a nie swobodnej oceny dowodów polegającej na niedostatecznym rozważaniu i uwzględnieniu zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego przez niezasadną odmowę przyznania wiary zeznaniom pozwanego oraz pominięcie przy ustaleniach faktycznych w sprawie części zeznań świadków J. G., D. B., M. F. (1) i M. J. (2), z których wynika, że powód nie pracował w soboty w spornym okresie od czerwca 2012 roku do czerwca 2014 roku oraz od października 2014 roku do marca 2015 roku w sposób permanentny (134 soboty).

Tak sformułowane zarzuty ani ich uzasadnienie, nie wskazują w istocie na uchybienie przez Sąd pierwszej instancji zasadzie swobodnej oceny dowodów wyrażonej w art.233§1 k.p.c. Przepis ten iż reguluje jedynie kwestię oceny wiarygodności i mocy (wartości) dowodowej przeprowadzonych w sprawie dowodów, a nie poczynionych ustaleń faktycznych, czy wyprowadzonych z materiału dowodowego wniosków. Naruszeniem tego przepisu nie jest także pominięcie przez sąd przy wyrokowaniu określonej okoliczności faktycznej, nawet jeżeli strona uważa ją za istotną dla rozstrzygnięcia sprawy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2003 roku, II CK 293/02, Lex nr 151622). Uchybienia w tym zakresie winny się natomiast skonkretyzować w zarzucie sprzeczności ustaleń faktycznych z materiałem dowodowym (ewentualnie błędnych ustaleń faktycznych), który w sprawie niniejszej nie został jednak postawiony. Prawidłowe zarzucenie naruszenia art.233§1 k.p.c. wymaga wskazania konkretnego dowodu przeprowadzonego w sprawie, którego zarzut ten dotyczy i podania, w czym skarżący upatruje wadliwą jego ocenę. Co do zasady, wykazanie przez stronę, że Sąd naruszył art.233§1 k.p.c. oraz że fakt ten mógł mieć istotny wpływ na wynik sprawy, nie może być zastąpione odmienną interpretacją dowodów zebranych w sprawie, chyba że strona jednocześnie wykaże, iż ocena dowodów przyjęta przez Sąd za podstawę rozstrzygnięcia przekracza granice swobodnej oceny dowodów. Należy wskazać, iż ramy swobodnej oceny dowodów wyznaczone są wymogami prawa procesowego, doświadczeniem życiowym oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonując wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (por. m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 roku, II UKN 685/98, OSNAP 2000/17/655). Tym wymogom Sąd pierwszej instancji nie uchybił.

Sąd Rejonowy w szczególowy sposób odniósł się do zarówno do dowodów z dokumentów, opinii biegłego, które stanowiły podstawę roszczeń powodów, jak i zeznań świadków. Sąd Okręgowy nie dopatrzył się w tym zakresie dowolności, zatem zarzut ten podnoszony w apelacjach należało uznać za chybiony. Z listy obecności przedstawionej przez pozwanego wynika, iż żaden z pracowników nie podpisywał listy w soboty. Pozwany nie prowadził ewidencji czasu pracy, z której wynikałby rzeczywisty czas pracy powoda. Na listach obecności nie ma również adnotacji, że powód pracował mniejszą liczbę godzin dziennie, niż obowiązujący go dobowy wymiar czasu pracy (8 godzin).

Świadczenie przez powoda pracy w soboty wynika z zeznań świadka K. M., która zeznała, iż poza powodem w soboty pracowali wszyscy pracownicy. Wykonywanie pracy w soboty potwierdził świadek A. S.. Z zeznań tego świadka wynika, iż wykonywał pracę w soboty i widział w pracy w sobotę powoda. Świadek nie pracował w każdą sobotę, bowiem zatrudniony był na ¼ etatu i w tygodniu pracował 10 godzin. Z jego zeznań wynika, że czasem pracował sobotę, ale rzadko i widywał się wtedy z powodem. W soboty w pracy powód był widywany również przez M. F. (2). Świadek rzadko pracował w soboty, w tygodniu wykonywał prace kierowcy i nie ma szczegółowej wiedzy o czasie pracy innych pracowników i pracy w soboty. Wbrew twierdzeniom apelującego z zeznań świadka J. G. wynika, że powód nie pracował w soboty. Świadek zeznał, że za każdym razem gdy kupował opał widział powoda oraz iż nie pamięta czy kupił opał w soboty. Wykonywanie pracy w soboty potwierdził świadek D. B., zeznał, że pracował w soboty gdy była taka potrzeba i że odbierał wtedy dzień wolny w innym dniu tygodnia. Świadek nie w każdą sobotę był w miejscu pracy powoda w D.. Z zeznań świadka D. B. wynika, iż punkt był czynny w sobotę do godziny 12:00. Otwarcie punktu w soboty wynika również z zeznań świadka M. F. (1). Także żona powoda J. J. zeznała, że powód pracował w soboty, ale nie w każdą sobotę go widziała, choć sama raczej była w punkcie w D. w każdą sobotę, co pozwana na przyjęcie, że punkt ten był czynny w soboty. Z zeznań J. J. wynika, że powód pracował w soboty od godziny 8:00 do godziny 12:00. Powoda w soboty widział też w pracy W. J., syn pozwanego, który zeznał, że widział powoda w soboty „raz w miesiącu, dwa razy w miesiącu, bardzo rzadko”. Świadek zastępował w sobotę K. M., gdy ona nie mogła pracować. W. J. zeznał, że powód odpracowywał w soboty te dni w których nie świadczył pracy w tygodniu. Pracę na rzecz pozwanego w soboty potwierdził świadek M. J. (2), zeznał, iż pracował z powodem. Z zeznań świadka wynika, że pracował w soboty od godziny 8:00 do godziny 12:00 oraz że w soboty nie była podpisywana lista obecności. Świadek jednoznacznie stwierdził, że powód pracował we wszystkie soboty. Również świadek G. G. zeznał, że powód pracował w soboty, z zeznań świadka wynika, że nie w każdą sobotę gdy sam pracował powód był w pracy. Powód mógł być w pracy w jedną sobotę w miesiącu. Skarżący zdaje się pomijać okoliczność, iż świadek G. G. nie pracował w okresie od 19 do 31 lipca 2012 roku, od 15 do 19 sierpnia 2012 roku, od 1 listopada 2012 roku do 31 maja 2013 roku. Od 1 czerwca 2013 roku świadek nie pracował u pozwanego. Nadto z zeznań świadków wnika, że punkt sprzedaży opału był czynny w sobotę w godzinach od 8:00 do 12:00. Pozwany również nie zauważa, iż pomimo złożonych zeznań przez świadka G. G., że podpisywał listę obecności w soboty, nie ma jego podpisu.

Powód nie otrzymywał wynagrodzenia za pracę w soboty, zeznał, że córka dostawała 20-30 zł za dojazd. Okoliczność ta została potwierdzona przez świadka K. M.. Przekazywana przez pozwanego kwota nie stanowiła wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Pozwany nie przedstawił żadnych dowodów z których wynikałoby ile razy wypłacił powodowi czy też K. M. 20-30 zł i z jego tytułu.

Świadkowie D. B., M. F. (1), M. F. (2), K. M., W. J. i J. J. potwierdzili, że praca w punkcie sprzedaży opału odbywała się w soboty od godziny 8:00 do 12:00, przy czym świadkowie J. G., D. B., M. F. (1), M. F. (2), W. J. i J. J. zeznali, że powód pracował w soboty, ale nie w każdą. Jedynie powód jak i K. M. potwierdzili fakt wykonywania przez powoda pracy w sobotę od godziny 8:00 do godziny 12:00.

W toku postępowania przed Sądem I instancji pozwany nie przedstawił ewidencji czasu pracy, ani innych dokumentów z których wynikałoby w jakim czasie pracował powód w okresie od poniedziałku do piątku, czy pracował w soboty i w jakim wymiarze.

Zasadnie zatem Sąd Rejonowy dał wiarę zeznaniom powoda i świadka K. M., odmawiając wiarygodności zeznaniom pozostałych świadków – pracowników pozwanego oraz członków jego najbliższej rodziny, którzy również mogą być zainteresowani rozstrzygnięciem sprawy na korzyść jednej strony.

Wprawdzie świadkowie ci nie byli w stanie precyzyjnie określić ilości przepracowanych przez powoda godzin nadliczbowych to jednak z relacji przedstawianych przez te osoby wypływały jednoznaczne wnioski pozwalające przyjąć, że powód systematycznie świadczył na rzecz pozwanego pracę w godzinach nadliczbowych. Zaniedbania pozwanego w zakresie prowadzenia ewidencji czasu pracy obciążają pracodawcę. W sytuacji, gdy pozwany zaniechał prowadzenia prawidłowej ewidencji czasu pracy powoda, to musi obecnie ponieść w zakresie ciężaru dowodu konsekwencje tego, że powód wykazał, że pracował w godzinach nadliczbowych, a posługując się dowodem *prima facie* przedstawił również wyliczenia dotyczące ilości przepracowanych godzin nadliczbowych w okresie objętym żądaniem zgłoszonym w pozwie.

Wbrew twierdzeniom skarżącego powód nie potwierdził, że za pracę w soboty otrzymywał wynagrodzenie w wysokości 20-30 zł. Z zeznań świadka K. M. wynika, iż była to kwota tytułem zawrotu kosztów dojazdu. Nadto twierdzenia pozwanego, że wypłacał powodowi wynagrodzenie za pracę w soboty są nielogiczne, skoro powód (jak wynika z zeznań pozwanego) w soboty miał odpracowywać te dni w których w tygodniu nie świadczył pracy, to pozwany musiałby płacić za pracę w soboty. W tym zakresie logiczne jest przyjęcie za prawdziwe twierdzeń powoda i świadka K. M., że kwota 20-30 zł była wypłacana z tytułu rekompensaty kosztów dojazdu.

Nie budzi wątpliwości, że pozwany nie prowadził ewidencji czasu pracy a listy obecności również były prowadzone nierzetelnie. Świadkowie – pracownicy pozwanego, pomimo wykonywania pracy w soboty (nawet przy założeniu, że praca ta była wykonywana sporadycznie) nie podpisywali listy obecności. Nadto podpisywali listy obecności w poniedziałki, choć mieli mieć dzień wolny za prace w soboty.

W ocenie Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy nie naruszył również przepisów prawa materialnego – art.149 k.p. w zw. z art.6 k.c.

Art.149§1 k.p. stanowi, że to pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń z tym związanych. Brak dokumentacji bądź prowadzenie jej nierzetelnie powoduje, iż w razie sporu to pracodawca ma wykazać, że pracownik nie pracował tak jak twierdzi, lub jak dokumentuje. Z obowiązku prowadzenia ewidencji wynikają konsekwencje w zakresie ciężaru dowodu (art.6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) polegające na tym, że to na pracodawcy spoczywa ciężar dowodu.

W wyroku z dnia 8 grudnia 2015 roku (II PK 294/14, Legalis nr 1398604) Sąd Najwyższy wskazał, iż pracownik (powód) może powoływać wszelkie dowody na wykazanie zasadności swego roszczenia, w tym posiadające mniejszą moc dowodową niż dokumenty dotyczące czasu pracy, a więc na przykład dowody osobowe, z których *prima facie* (z wykorzystaniem domniemań faktycznych, art.231 k.p.c.) może wynikać liczba przepracowanych godzin nadliczbowych. Jeżeli sąd (po swobodnej ocenie dowodów) dojdzie do wniosku, że powód przy pomocy takich dowodów wykazał swoje twierdzenia, to na pracodawcy, który nie prowadził prawidłowej ewidencji czasu pracy, spoczywa ciężar udowodnienia, że pracownik rzeczywiście nie pracował w tym czasie. Sąd dokonuje ustaleń faktycznych będących podstawą faktyczną wyroku w granicach swobodnej oceny materiału dowodowego. W świetle regulacji z art.6 k.c., mimo że powód powinien wykazać okoliczności uzasadniające jego żądanie, to - gdy pracodawca nie prowadził dokumentacji w zakresie czasu pracy - ciężar dowodu ulega zmodyfikowaniu. Nie oznacza to jednak, że sąd musi uznać za udowodnione (wiarygodne) twierdzenia (zeznania) powoda.

Sąd Rejonowy zasadnie przyjął, iż żądanie powoda zasługuje na uwzględnienie. Należne powodowi wynagrodzenie jest wyższe niż objęte żądaniem. Nie było zatem potrzeby dopuszczania dowodu z opinii uzupełniającej biegłego z zakresu księgowości.

W tym zakresie Sąd podziela stanowisko Sądu Rejonowego szczegółowo wyrażone w treści uzasadnienia.

Reasumując zarzuty dotyczące kwestii naruszenia przepisów postępowania to jest są niezasadne i nie mogły doprowadzić do korekty zaskarżonego wyroku w kierunku postulowanym przez stronę apelującą.

Z tych względów Sąd Okręgowy na podstawie art.385 k.p.c. oddalił apelację.

O kosztach procesu za II instancję orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. obciążając nimi w całości pozwanego jako stronę przegrywającą. Na koszty procesu złożyły się koszty zastępstwa procesowego strony powodowej ustalone na podstawie §2 punkt 4 w zw. z §9 ust. 1 punkt 2 w zw. z §10 ust. 1 punkt 1 rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie z dnia 22 października 2015 r. (Dz. U. z 2015 r. poz. 1800) które 675 zł.

SSO Iwona Matyjas SSO Monika Pawłowska-Radzimierska SSO Agnieszka Olejniczak-Kosiara