

Sygn. akt VIII Pa 151/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 stycznia 2017 r.

Sąd Okręgowy w Lublinie VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący – Sędzia SO Jacek Chaciński (spr.)

Sędziowie: SO Jadwiga Szumielewicz

SO Danuta Dadej –Więsyk

Protokolant: st. sekr. sąd. Małgorzata Sobczuk

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 12 stycznia 2017 r. w L.

sprawy z powództwa B. C.

przeciwko D. B.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych i ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy

na skutek apelacji wniesionej przez powódkę

od wyroku Sądu Rejonowego w Puławach IV Wydziału Pracy

z dnia 28 czerwca 2016 r . sygn. akt IV P 28/15

I. zmienia częściowo zaskarżony wyrok w punkcie 3 w ten sposób, że zasądza od D. B. na rzecz B. C. dodatkowo kwotę 2.297,13 (dwa tysiące dwieście dziewięćdziesiąt siedem złotych trzynaście groszy) tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy;

II. w pozostałej części apelację oddala;

III. koszty postępowania apelacyjnego wzajemnie znosi.

Sygn. akt VIII Pa 151/16

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 18 stycznia 2017 Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy rozpoznając sprawę z powództwa B. C. przeciwko D. B. o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych i ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz o wydanie właściwego świadectwa pracy; w punkcie I zasądził od D. B. na rzecz B. C. kwotę 1 322,59 złotych netto, w punkcie II żądanie powódki o wydanie przez D. B. właściwego świadectwa pracy wyłączył do oddzielnego rozpoznania i wyrokowania, w punkcie III oddalił powództwo w pozostałej części, w punkcie IV koszty procesu w wysokości 3736,61 złotych związane z wydaniem opinii przez biegłego przejął na rachunek Skarbu Państwa, w punkcie V zniósł wzajemnie między stronami koszty procesu (wyrok k. 253 a.s.).

Powyższy wyrok oparty został na następujących ustaleniach faktycznych i rozważaniach prawnych:

Pozwany D. B. w latach 2010-2014 prowadził sklep (...) w D., który był czynny od poniedziałku do soboty latem, od 1 kwietnia do 31 października - od godziny 6.00 do 21.00, a zimą od 6.00 do 20.00, w niedziele od 9.00 do 16.00. Pozwany zatrudniał dwie osoby na stanowiskach sprzedawców. Pracownicy sklepu pracowali na dwie zmiany – jedną od godziny 6.00 do 13.00 i drugą od godziny 13.00 do 21.00 latem i do 20.00 zimą.

Powódka B. C. była zatrudniona w tym sklepie od 1 stycznia 2010 roku jako sprzedawca, w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem minimalnym w wysokości 1 317 złotych na podstawie umowy o pracę na czas określony do 31 grudnia 2012 roku. Pomiedzy stronami zawarta została kolejna umowa o pracę na czas określony od dnia 1 stycznia 2013 roku do 31 sierpnia 2013 roku, zgodnie z którą powódka została zatrudniona w charakterze sprzedawcy, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem w wysokości 1 600 złotych. Z dniem 1 września 2013 roku umowa o pracę łącząca strony została przedłużona do dnia 31 grudnia 2013 roku. Od dnia 1 stycznia 2014 roku strony zawarły kolejną umowę na czas określony do dnia 30 czerwca 2014 roku, zgodnie z którą powódka została zatrudniona w charakterze sprzedawcy, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem w wysokości 1680 złotych.

Pozwany wypłacał powódce w roku 2012 i 2013 wynagrodzenie w wysokości netto 1400 złotych, od 2014 roku w wysokości 1450 złotych „do ręki”.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka w roku 2012, 2013 i 2014 pracowała zwykle w co drugą niedzielę i otrzymywała każdorazowo od pozwanego kwotę 60 złotych netto za pracę w każdą niedzielę do maja 2012 roku, następnie kwotę 70 złotych „do ręki”. Powódka nie pracowała w dni świąteczne, ustawowo wolne od pracy. W dniu 31 grudnia 2012 roku powódka pracowała od 13.00 do 18.00. W dniu 24 grudnia 2013 roku powódka pracowała od 13.00 do 16.00, w dniu 25 czerwca 2014 roku powódka pracowała od 6.00 do 12.00. W dniu 19 kwietnia 2014 roku (Wielką Sobotę) powódka pracowała od 13.00 do 16.00.

W okresie zatrudnienia powódka nie złożyła do pozwanego świadectw pracy lub innych dokumentów wykazujących, iż w przeszłości pracowała u innego pracodawcy. Pozwany uznał, że powódka ma prawo do 20 dni urlopu w każdym roku całego okresu zatrudnienia. W każdym roku udzielał on powódce urlop w wymiarze 10 dni, to jest dwa razy w ciągu roku po pięć dni, przy czym powódka w roku 2014 przebywała przez 5 dni na urlopie wypoczynkowym. D. B. nie prowadził dokumentacji w postaci wniosków urlopowych sporządzanych przez pracownika, ani żadnej innej dokumentacji obrazującej wykorzystywanie przez powódkę urlopu wypoczynkowego.

Z ustaleń Sądu I instancji wynika, że w dniu 25 czerwca 2014 roku powódka wykonywała swoją pracę do godz. 12.00. Pozwany polecił, by opuściła miejsce pracy. Wymieniona w kolejnych dniach nie stawiała się do pracy. Od dnia 30 czerwca 2014 roku B. C. przebywała na zwolnieniu lekarskim do dnia 13 lipca 2014 roku. Pozwany w dniu 11 lipca 2014 roku złożył oświadczenie woli o rozwiązaniu z powódką stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 k.p.

Sąd Rejonowy ustalił następnie, że w dniu 11 lipca 2014 roku D. B. sporządził świadectwo pracy za okres od 1 stycznia 2010 roku do 11 lipca 2014 roku i wysłał je powódce. Wyrokiem z dnia 29 grudnia 2014 roku w sprawie IV P 140/14 Sąd Rejonowy w Puławach zasądził na rzecz powódki odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

Pozwany nie wydał powódce nowego świadectwa pracy w związku z prawomocnym wyrokiem Sądu Rejonowego w Puławach z dnia 29 grudnia 2014 roku w sprawie IVP 140/14.

Sąd I instancji ustalił również, że pozwany nie prowadził ewidencji czasu pracy ani list obecności. W firmie istniały listy płac, było w nich wpisywane, iż powódce wypłacano wynagrodzenie w wysokości odpowiadającej najniższemu obowiązującemu w danym roku wynagrodzeniu. Za czerwiec 2014 roku pozwany wypłacił powódce wynagrodzenie w wysokości 1450 złotych. W dniu 31 lipca 2014 roku przesłał powódce wynagrodzenie za czas choroby za lipiec 2014 i ekwiwalent za 4 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego.

Uznając powództwo za uzasadnione w części, Sąd Rejonowy powołał na wstępie art. 291 § 1 k.p. Podniósł, że warunkiem zachowania terminu jest wytoczenie powództwa przeciwko pracodawcy, który powinien w danej sprawie występować jako pozwany. Roszczenie zaś jest wymagalne od dnia, w którym dłużnik powinien spełnić świadczenie.

Roszczenie powódki o wynagrodzenie za przepracowane przez nią godziny nadliczbowe stało się wymagalne za każdy miesiąc, w którym takie godziny wystąpiły, w terminie płatności wynagrodzenia za konkretny miesiąc. Sąd wskazał, że powódka wniosła pozew do sądu w dniu 9 lutego 2015 roku, tym samym tylko jej żądania co do wynagrodzenia za godziny nadliczbowe za okres od 9 lutego 2012 roku mogły być przedmiotem badania zasadności tego roszczenia. Sąd uznał, że nastąpiło przedawnienie roszczenia powódki o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe za okres przed 9 lutego 2012 roku co oznaczało, że świadczenia tego nie można było dochodzić przed sądem.

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynikało również, że strony w zawartej na piśmie umowie o pracę przewidziały, iż wynagrodzenie zostanie powódce wypłacane w wysokości najniższego wynagrodzenia i listy płac zawierały wpisy, iż powódce było wypłacane wynagrodzenie netto i brutto w wysokości odpowiadającej najniższemu obowiązującemu w danym roku. W 2013 i 2014 roku pracodawca wypłacał powódce wynagrodzenie w wysokości netto wyższej niż netto od najniższego wynagrodzenia, przy czym spornym była wysokość tych wypłat tj. czy i kiedy była to kwota 1400 złotych do „ręki”, a kiedy 1450 złotych. Za bezsporne Sąd uznał okoliczności, że powódka pracowała w sklepie u pozwanego zwykle w co drugą niedzielę i otrzymywała za każdym razem - od czerwca 2012 roku kwotę 70 złotych „do ręki”, wcześniej była to kwota 60 złotych „do ręki”, a także że w dniu 25 czerwca 2014 roku powódka pracowała od 6.00 do 12.00.

Sąd I instancji wywodził, że powódka ostatecznie wносиła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego wynagrodzenia za przepracowane przez nią godziny nadliczbowe w wysokości netto wyliczonej przez biegłego to jest albo 9 417,98 złotych albo 8 652,82 złotych netto.

Powołując się na treść art. 149 k.p., art. 6 k.c. oraz orzecznictwo Sądu Najwyższego w tym wyroki z dnia 23 listopada 2001 roku, I PKN 678/2000 oraz z dnia 14 maja 1999 roku, I PKN 62/99, OSNAPiUS 2000/15/579, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2000/9 str. 40, Monitor Prawniczy 2000/10 str. 659; Sąd Rejonowy uznał, że w przypadku uchybienia obowiązкови ewidencjonowania czasu pracy, ciężar dowodu zostaje przeniesiony na pracodawcę, który chcąc zniweczyć żądanie pracownika winien wykazać jego rzeczywisty czas pracy, niwecząc tym samym dochodzone roszczenie.

Cytując wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 2010 roku w sprawie II PK 369/09, w którym Sąd ten podniósł, że zaniechanie przez pracodawcę ewidencji czasu pracy pracownika nie uprawnia domniemania faktycznego ani prawnego (art. 231 k.p.c., art. 234 k.p.c.) o wiarygodności wersji czasu pracy przedstawionej przez pracownika stwierdził Sąd I instancji, że pracownik winien przed sądem wykazać, iż przepracował określoną ilość godzin nadliczbowych, chyba że pracodawca, pomimo swojej powinności w tym zakresie, nie dysponuje dokumentami potwierdzającymi czas pracy pracownika, a wówczas to po jego stronie spoczywa konieczność przeprowadzenia dowodu wskazującego, iż rzeczywisty czas pracy pracownika był odmienny od wskazanego przez pracownika.

W ocenie Sądu Rejonowego, powódka nie udowodniła, że jej rzeczywisty czas pracy w okresie od 9 lutego 2012 roku do 25 czerwca 2014 roku był tożsamy w całości z czasem wskazanym w sporządzanych przez nią wykazach, stanowiących załącznik do pozwu. Przeczyły temu, w ocenie Sądu, zeznania świadków, a także pozwanego w tym zakresie.

W konkluzji Sąd Rejonowy uznał, że choć pozwany nie prowadził ewidencji czasu pracy, to jednak w sytuacji, gdy powódka także na bieżąco nie prowadziła żadnych zapisów co do dni i godzin swojej pracy, wykaz sporządzony przez nią, na podstawie którego domagała się uznania, że pracowała w godzinach nadliczbowych, został tylko przez nią wykonany na potrzeby niniejszego procesu w oparciu o zapiski jej męża zatrudnionego u innego pracodawcy. Sąd uznał, że wykaz ten nie mógł być wiarygodnym dokumentem, tym bardziej że w trakcie procesu powódka kilkakrotnie korygowała swoje zapiski w wykazie, np. co do ostatniego dnia pracy, w dniu 23 czerwca 2014 roku.

Sąd Rejonowy ustalił tym samym tylko najbardziej prawdopodobną hipotezę co do dni i godzin pracy powódki u pozwanego w okresie od 9 lutego 2012 roku do dnia 25 czerwca 2014 roku. Przyjął, dla potrzeb opinii biegłego, iż zasadą było, że powódka pracowała od poniedziałku do soboty naprzemiennie z drugą pracownicą przez 1 tydzień na zmianę poranną od 6.00 do 13.00 czyli 7 godzin (42 godziny tygodniowo) i w drugim tygodniu na zmianę drugą od 13.00 do 20.00 czyli 7 godzin dziennie (42 godziny tygodniowo) oraz że w okresie od 1 kwietnia do 31 października

druga zmiana trwała od 13.00 do 21.00 czyli 44 godziny tygodniowo. Sąd także przyjął, że powódka nie pracowała w dni świąteczne, pracowała średnio w 2 niedziele w każdym miesiącu, w dniu 31 grudnia 2012 roku pracowała od 13.00 do 18.00, w Wigilię 2013 roku pracowała od 13.00 do 16.00, w dniu 25 czerwca 2014 roku pracowała od 6.00 do 12.00, w dniu 19 kwietnia 2014 roku (Wielką Sobotę) pracowała od 13.00 do 16.00.

Sąd Rejonowy uznał w tym zakresie, że B. B. nie przedstawiła żadnych dowodów potwierdzających jej zeznania co do godzin rozpoczynania pracy na pierwszej zmianie, co do godzin pracy w dni przedświąteczne i świąteczne. Z uwagi na brak jakichkolwiek wiarygodnych dowodów wskazujących dokładną ilość godzin pracy w konkretnych okresach rozliczeniowych, brak było także, w ocenie Sądu, możliwości precyzyjnego ustalenia faktycznych godzin pracy powódki każdego dnia w okresie od 9 lutego 2012 roku.

Sąd ocenił przy tym, że najbardziej prawdopodobne założenia odnoszące się do rzeczywistych godzin pracy były oparte na zeznaniach pozwanego. W celu ustalenia wartości dochodzonego roszczenia, dopuścił dwie opinie biegłego z zakresu księgowości, oparte na innych założeniach- pierwszą opartą na twierdzeniach powódki, drugą- na podstawie zeznań pozwanego. W obu tych opiniach biegły wyliczył, iż powódka pracowała w każdym miesiącu ponad normy czasu pracy przewidziane w art. 129 § 1 k.p.

Sąd Rejonowy powołał się następnie na normę art. 151 § 1, art. 1511 §1 k.p., art. 15110 k.p. oraz art. 15111 k.p. Podniósł, że wydając wyrok opierał się na hipotezie skonstruowanej przez Sąd przy zleceniu biegłemu z zakresu księgowości w zakresie drugiej opinii. Z wyliczeń tych wynikało, że w roku 2012 powódka z racji pracy u pozwanego łącznie z wynagrodzeniem za godziny nadliczbowe i prawidłowo wyliczonym wynagrodzeniem nadliczbowym za prace w niedziele winna netto uzyskać kwotę 16 286,67 złotych , w roku 2013 – kwotę 18 965,21 złotych, w roku 2014 – kwotę 9 466,68 złotych.

Sąd I instancji dał w tym zakresie wiarę pozwanemu który wskazał, że w okresie zatrudnienia powódki wypłacał jej co miesiąc kwotę netto 1400 złotych, a w ostatnich miesiącach pracy była to kwota 1450 złotych netto i uznawał, że wypłacana kwota ponad kwotę netto minimalnego wynagrodzenia stanowiła wypłatę należności za przepracowane przez powódkę godziny nadliczbowe. Powódka przyznawała, że w okresie stycznia 2013 roku, otrzymywała faktycznie od pozwanego wynagrodzenie we wskazanej przez niego wysokości, ale w 2012 roku otrzymywała wynagrodzenie netto liczone od najniższego wynagrodzenia, przy czym konkretnej kwoty nie potrafiła wskazać. Zdaniem Sądu, skoro pozwany wypłacał powódce kwoty wyższe niż to wynikało z zawartej przez strony umowy o pracę w latach 2013 i 2014, ale także i na takich samych zasadach powódka pracowała w roku 2012, to logicznym i prawdopodobnym było, że również i w 2012 roku kwoty były faktycznie wypłacane powódce w wyższej wysokości. Była to kwota taka jaką wskazywał pozwany, czyli 1400 złotych.

Sąd I instancji wskazał przy tym, że powódka zmieniała w trakcie procesu swoje twierdzenia, w wykazach stanowiących załącznik do pozwu wpisała, że już w 2010 roku jej wynagrodzenie wypłacane przez pozwanego wynosiło 1450 złotych, zaś w swoich zeznaniach, które składała słuchana w charakterze strony wskazywała, że w 2012 roku otrzymywała wynagrodzenie netto liczone od najniższego wynagrodzenia, ale konkretnej kwoty nie wskazała, a w roku 2013 była to kwota netto 1400 złotych. Zeznania powódki w tym zakresie Sąd uznał za niewiarygodne i przyjął najbardziej prawdopodobną tezę, w oparciu o zeznania pozwanego, że powódka w roku 2012 i 2013 otrzymywała wynagrodzenie „do ręki” w wysokości 1400 złotych, zaś w 2014 roku w wysokości 1450 złotych. Ustalił, że powódka pracowała w okresie objętym sporem średnio 2 niedziele w miesiącu, a więc średnio otrzymywała dodatkowo od pozwanego jeszcze miesięcznie kwotę netto 140 złotych za pracę w niedziele (po 70 złotych, do maja 2012 roku 60 złotych czyli 120 złotych miesięcznie). Sąd Rejonowy przyjął również, że w każdym miesiącu roku 2012 i 2013 pozwany wypłacał powódce wynagrodzenie w wysokości 1400 złotych netto miesięcznie, od stycznia 2014 roku była to kwota 1450 złotych plus średnio w każdym miesiącu kwota 140 złotych za pracę w 2 niedziele (po 70 złotych, do maja 2012 roku- 60 złotych czyli 120 złotych miesięcznie), czyli łącznie w latach 2012-2013 była to kwota 1540 złotych, a w roku 2014 kwota 1590 złotych. Zatem w 2012 roku powódka otrzymała od pozwanego kwotę łącznie 16 940 złotych, w roku 2013 kwotę 18 480 złotych, a w roku 2014 kwotę 9 540 złotych. Wprawdzie w 2013 roku kwota łącznie wypłacona powódce była niższa o 482,21 złotych od kwoty, którą zgodnie z drugą opinią biegłego pozwany winien za cały ten rok wypłacić, jednak wobec

faktu, że w roku 2012 i 2014 pozwany dokonał łącznie wypłat wyższych niż powinien – mając na uwadze wyliczenia biegłego – w roku 2012 o kwotę 653,33 złotych, Sąd uznał, że pozwany w okresie objętym sporem (powódka dochodziła łącznej kwoty) spełnił swoją powinność wobec powódki i to z nadwyżką. W konkluzji uznał, że wypłacając powódce w każdy miesiąc okresu objętego sporem kwotę netto wyższą od kwoty wynagrodzenia umówionego w umowie o pracę, wypłacał w ten sposób powódce wynagrodzenie za pracę w ponadnormatywnym czasie pracy. Z tych względów Sąd I instancji oddalił powództwo w tej części.

Odnosząc się do żądania zasądzenia ekwiwalentu za niewykorzystane przez B. C. urlopy wypoczynkowe w latach 2010-2014 (wykaz k. 15), stwierdził, że ekwiwalent pieniężny przysługuje tylko za urlopy nieprzedawnione, co potwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 29 marca 2001 roku, I PKN 336/00. Wskazując na normę art. 291 § 1 k.p. oraz art. 168 k.p. w brzmieniu wówczas obowiązującym uznał, że 1 kwietnia, powstało roszczenie pracownicy o udzielenie urlopu za rok poprzedni. Od tej też daty rozpoczynał bieg trzyletni okres przedawnienia roszczenia o urlop. Wskazał, że roszczenie powódki o urlop wypoczynkowy za rok 2010 w niewykorzystanym wymiarze, to jest 16 dni stało się wymagalne od 1 kwietnia 2011 roku, a jej roszczenie o ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za ten rok uległo przedawnieniu z dniem 1 kwietnia 2014 roku. Podobnie, jeżeli chodzi o urlop wypoczynkowy za rok 2011, a zatem roszczenie powódki o ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w 2010 i 2011 roku podlegało oddaleniu jako roszczenie przedawnione.

Sąd Rejonowy częściowo uwzględnił nieprzedawnione żądanie zasądzenia ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Za bezsporną wskazał okoliczność, że w każdym roku pracy powódki u pozwanego, w latach 2010-2014, D. B. udzielał powódce urlopu wypoczynkowego w wymiarze 10 dni tj. po dwa razy w ciągu roku po pięć dni udzielonych nieprzerwanie, przy czym powódka w 2014 roku przebywała przez 5 dni na urlopie wypoczynkowym, bo stosunek pracy rozwiązał się z dniem 11 lipca 2014 roku. Pozwany twierdził, iż pozostała należną powódce ilość urlopu wypoczynkowego, zdaniem pozwanego- 20 dni, była przez nią wykorzystywana w formie pojedynczych dni. Sąd wskazał, że pozwany nie prowadził dokumentacji w postaci wniosków urlopowych sporządzanych przez pracownika ani żadnej innej dokumentacji obrazującej wykorzystywanie przez powódkę urlopu wypoczynkowego, ani w toku procesu w żaden inny sposób nie wykazał, iż powódka, poza tymi okresami, gdy niespornie korzystała z tych 5-dniowych ciągłych urlopów, z innych dni urlopu korzystała. Zdaniem Sądu, pozwany prawidłowo uznał, że powódka miała prawo przez cały okres zatrudnienia, do wymiaru urlopu w ilości 20 dni, a nie do 26 dni. Powołując się na art. 154 § 1 k.p. podnosił, że powódka złożyła do akt sprawy świadectwa pracy z których wynikało iż uprzednio pracowała u innych pracodawców lub też iż miała prawo do zasiłku dla bezrobotnych i wynikało z nich, iż przed podjęciem pracy u pozwanego miała staż pracy ponad 10 lat. Powódka twierdziła, iż w momencie zatrudniania nie tylko mówiła pozwanemu, ale też i okazywała jemu świadectwa pracy świadczące o wykonywaniu przez nią pracy wcześniej u innych pracodawców, a pozwany nie miał woli przyjęcia tych dokumentów. Natomiast pozwany zeznał, że absolutnie nie było sytuacji, aby powódka okazywała mu świadectwa pracy od innych pracodawców, wręcz miał on wiedzę, iż powódka wcześniej nigdzie nie pracowała. Powołując się na § 1 ust. 1 i 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 roku (Dz. U. 1996, nr 62, poz. 289 ze zm.) w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika stwierdził Sąd I instancji, że skoro powódka sama nie złożyła u pozwanego pracodawcy dokumentów świadczących, że w momencie zatrudniania u pozwanego miała staż pracy dłuższy niż 10 lat, to tym samym nie wykazała, że ma prawo do wymiaru urlopu w wymiarze 26 dni. Uznał, iż w 2012 roku za ten rok (w okresie nieprzedawnionym) powódka miała prawo do urlopu w wymiarze proporcjonalnie 19 dni, w roku 2013 do 20 dni, a w 2014 roku proporcjonalnie do 12 dni (z tym, że wykorzystwała w roku 2012 i 2013 po 10 dni w każdym roku, a w roku 2014 -5 dni). Okres od 26 czerwca do 29 czerwca 2014 roku Sąd Rejonowy potraktował jako okres urlopu wypoczynkowego, bo powódka, w okresie od 26 czerwca nie stawiała się w pracy, a więc faktycznie na rzecz pozwanego nie wykonywała żadnej pracy, a dopiero od 30 czerwca miała zwolnienia lekarskie. Pozwany wypłacił powódce za ten miesiąc, mimo że do końca nie wykonywała ona pracy, kwotę jak dotychczas czyli 1450 złotych, okres ten należało potraktować jako okres urlopu wypoczynkowego. W konsekwencji uznał, że w naturze powódka wykorzystwała w 2014 roku łącznie 8 dni. Pozostało jeszcze 4 dni niewykorzystanego w naturze urlopu wypoczynkowego, ale pozwany wypłacił powódce po rozwiązaniu stosunku pracy kwotę netto 519,88 złotych tytułem wynagrodzenia za urlop. Jak wyliczył biegły w drugiej

opinii, wartość netto za jeden dzień niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego stanowiła kwotę 69,61 złotych, co przemnożone przez 4 dni dało kwotę netto 278,44 złotych. Pozwany przesłał przekazem powódce kwotę obejmującą i ten ekwiwalent, jak i wynagrodzenie za czas choroby.

W konsekwencji Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powódki ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za lata 2012 i 2013 w łącznej liczbie 19 dni, co przemnożone przez wartość netto za jeden dzień niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego dało kwotę zasądzoną w wyroku. Sąd zaś oddalił żądanie zasądzenia tego ekwiwalentu za dni urlopu ponad 19.

Sąd Rejonowy wyłączył do oddzielnego rozpoznania i wyrokowania sprawę o sprostowanie wydanego powódce świadectwa pracy, ponieważ roszczenie to w żaden sposób nie było związane z istotą przedmiotowej sprawy. O kosztach Sąd I instancji orzekł w oparciu o przepis art. 100 k.p.c. Orzeczenie o przejęciu na rzecz Skarbu Państwa kosztów procesu związanych z wydaniem opinii przez biegłego uzasadnił przepisem art. 113 ust 4 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. 2010, Nr 90, poz. 594 ze zm.) (uzasadnienie k. 255-270 a.s.).

Apelację od powyższego wyroku wniosła powódka, zaskarżając go w części, w zakresie punktu III, oddalającego powództwo w przedmiocie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

1. naruszenie prawa materialnego, mogące mieć wpływ na wynik sprawy, a mianowicie przepisu art. 6 k.c. poprzez błędne uznanie, że ciężar dowodu spoczywał na powódce w kwestii udowodnienia pracy w godzinach nadliczbowych, gdy to pracodawca miał obowiązek wykazać, że pracownik nie pracował w takim rozmiarze jak twierdził, w sytuacji nierzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy;

2. naruszenie prawa materialnego, mogące mieć wpływ na wynik sprawy, a mianowicie przepisu art. 322 k.p.c. w sytuacji niemożliwości ścisłego udowodnienia rozmiaru pracy wykonywanej ponad obowiązujące normy czasu pracy;

3. błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę orzeczenia, mający wpływ na treść rozstrzygnięcia poprzez ustalenie, że:

a. pozwany wypłacał powódce za pracę w godzinach nadliczbowych wynagrodzenie kiedy dodatkowe wypłaty dotyczyły jedynie niedziel;

b. roszczenia z tytułu godzin nadliczbowych przedawniały się za okres sprzed 9 lutego 2012 roku w sytuacji płatności wynagrodzenia do 15 i 30 dnia miesiąca;

c. uznanie, że roszczenie z tytułu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy z 2011 rok przedawniło się;

d. ustalenie, że powódka rozpoczynała pracę o godzinie 6.00;

e. powódka pracowała średnio 2 niedziele w miesiącu, podczas gdy w roku są zwykle 52 lub 53 niedziele, zatem połowa wynosi 26 lub 27 czyli więcej niż 24 niedziele ustalone przez Sąd oraz po 23 niedziele w 2013 i 2014 roku oraz 22 niedziele w 2012 roku; jednocześnie Sąd w obliczeniach co do wypłaconych kwot 60 złotych i 70 złotych za niedziele przyjął wypłatę bez odjęcia pominiętych przez biegłego niedziel;

f. powódka pracowała naprzemiennie na zmianach w kolejnych tygodniach, podczas gdy bezsporne jest, że powódka pracowała naprzemiennie co drugi dzień;

g. powódka nie pracowała w dni świąteczne;

h. powódka nie przedstawiła pozwanemu świadectw pracy z poprzednich okresów zatrudnienia, wobec czego jej wymiar urlopu wynosił 20 dni a nie 26 dni;

4. brak rozpoznania istoty sprawy poprzez brak ustalenia co do wynagrodzenia za ekwiwalent urlopowy za rok 2011.

Wskazując na powyższe podstawy, apelująca wniosła o zmianę zaskarżonego orzeczenia i zasądzenie kwoty 8 652,82 złotych od pozwanego tytułem wynagrodzenia za przepracowane godziny nadliczbowe oraz o zasądzenie kwoty 3 422,86 złotych tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop oraz o zasądzenie kosztów postępowania apelacyjnego (apelacja k. 278-280 a.s.).

W odpowiedzi na apelację pozwany wniósł o jej oddalenie oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania apelacyjnego według norm prawem przepisanych (odpowiedź na apelację k. 289-295 a.s.).

Sąd Okręgowy w Lublinie zważył co następuje:

Apelacja powódki jest uzasadniona tylko w odniesieniu do zaskarżonego rozstrzygnięcia w przedmiocie ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Zgodnie z art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. na pracowniku spoczywa ciężar udowodnienia tego, iż wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych. Stosownie do dyspozycji art. 94 pkt 9a k.p. pracodawca ma obowiązek prowadzenia dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników. Brak dokumentacji, wynikający z zaniedbania jej prowadzenia przez pracodawcę, powoduje zmianę wynikającego z art. 6 k.c. rozkładu ciężaru dowodów, przerzucając go na osobę zaprzeczającą faktom, z których strona powodowa wywodzi skutki pozwu (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 10 kwietnia 2003 roku, III APa 40/02, OSA 2003/12/43). Pracodawca ma w takich wypadkach obowiązek wykazać, że pracownik nie pracował w takim rozmiarze jak twierdzi, a tym bardziej jaki udokumentował (uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 1999 roku, I PKN 665/98, OSNP 2000/14/535). Brak ewidencji pracy w godzinach nadliczbowych obciąża pracodawcę, a nie powołującego się na nią pracownika. Nie można więc obciążać pracownika konsekwencjami faktu, iż sam ewidencjonował swoje godziny pracy, gdyż był to obowiązek zakładu (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 13 stycznia 2005 roku, II PK 114/04, OSNP 2005/16/245).

Konsekwencją nierzetelności dokumentacji pracowniczej jest powstanie po stronie pracownika możliwości udowodnienia wszelkimi sposobami tego, że pracował w godzinach nadliczbowych, w tym za pomocą dowodów z zeznań świadków, czy też własnoręcznie prowadzonej dokumentacji.

W ocenie Sądu II instancji, wbrew stanowisku apelującej, Sąd Rejonowy na gruncie rozpatrywanego przypadku wskazanych powyżej zasad nie naruszył. Faktem jest, że pozwany D. B. nie dysponował dokumentacją pracowniczą powódki, nie prowadził również ewidencji czasu pracy odzwierciedlającej rzeczywisty wymiar czasu pracy- w godzinach nadliczbowych, w niedziele i święta, w porze nocnej, w dodatkowych dniach wolnych od pracy. Nie można się jednak zgodzić ze skarżącą, iż wobec braku prowadzenia rzetelnej ewidencji czasu pracy przez pozwanego, podstawę ustaleń w sprawie winny stanowić wyłącznie twierdzenia pozwu i sporządzona przez B. C. ewidencja jej czasu pracy, przygotowana na podstawie czasu pracy jej męża. Zaniechanie prowadzenia ewidencji czasu pracy przez pracodawcę nie stwarza bowiem domniemania wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych w wymiarze przedstawianym przez apelującą. Sąd Rejonowy, mając na uwadze całokształt przeprowadzonego postępowania dowodowego, w tym zeznania świadków, prawidłowo przyjął, że powódka nie wywiązała się z obowiązku wykazania faktów, z których wywodziła skutki prawne.

Z dowodów przeprowadzonych w sprawie nie wynika, że B. C. pracowała w godzinach nadliczbowych w takim wymiarze jak twierdziła, że świadczyła pracę naprzemiennie co drugi dzień, a także w dni świąteczne. Trafnie dostrzegł przy tym Sąd Rejonowy występujące w sprawie trudności dowodowe. Słusznie przyjął, iż jakkolwiek powódka wykazała fakt pracy w godzinach ponadliczbowych, to jednak ich wymiar na podstawie dostępnego w sprawie materiału dowodowego nie mógł być precyzyjnie określony, z przyczyn podanych przez Sąd pierwszej instancji w

sposób wyczerpujący i nie wymagający powtórzeń. W takiej sytuacji niewątpliwie spełnione zostały przesłanki do zastosowania dyspozycji art. 322 k.p.c.

Sąd Rejonowy dokonał w tym zakresie oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności. Prawidłowo ustalił, że powódka nie udowodniła, że dodatkowe wypłaty dotyczyły jedynie niedziel, a nie- jak wskazywał to pozwany, za pracę w godzinach nadliczbowych. B. C. potwierdziła bowiem, że otrzymywała wynagrodzenie w wysokości 1 400 złotych, a w ostatnich miesiącach zatrudnienia 1450 złotych. Zeznała, że otrzymywała od pozwanego kwotę 60 złotych lub 70 złotych (w zależności od okresu), tytułem wynagrodzenia za pracę w niedzielę (k. 42 a.s.). W ocenie Sądu II instancji, przyjęcie, że otrzymywane przez powódkę wynagrodzenie w wysokości przekraczającej minimalne wynagrodzenie za pracę stanowiło wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, należało uznać za uprawnione.

Wskazać należy, iż ramy swobodnej oceny dowodów są zakreślone 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. Zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga zaś dla swej skuteczności konkretyzacji przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek oraz przez określenie, jakich dowodów 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.

Wbrew twierdzeniom apelacji, powódka nie udowodniła w sprawie, by rozpoczynała pracę o godzinie 5.30. W myśl art. 22 § 1 k.p. pracownik, zawierając umowę o pracę, zobowiązuje się do wykonywania pracy podporządkowanej, to znaczy pracy określonego rodzaju i pod kierownictwem pracodawcy. Wprawdzie przepis art. 151 i następne k.p. nie uzależniają przyznania pracownikowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych od wyraźnego zlecenia jej przez pracodawcę, lecz nie ulega wątpliwości, że pracodawca powinien o niej przynajmniej wiedzieć, tym bardziej, gdy praca ta nie ma charakteru sporadycznego, lecz jest wykonywana systematycznie przez dłuższy czas, i ten fakt akceptować. Ponadto konieczność wykonywania takiej pracy powinna wynikać z obiektywnych warunków pracy, nie pozwalających pracownikowi na wykonywanie należących do niego zadań w ustawowej normie czasu pracy, lub wynikających z nagłych, nieprzewidzianych okoliczności. Wreszcie trzeba też zauważyć, że ocena celowości prowadzenia przez pracodawcę określonej działalności i w związku z tym podejmowania odpowiednich decyzji jest zawsze zastrzeżona dla pracodawcy. W niniejszej sprawie, z zeznań świadków S. F., R. J., K. K. oraz S. J. wynikało (k. 76-78 a.s.), że powódka rozpoczynała swoją pracę o godz. 6.00. Świadek K. K., pracownik pozwanego podnosiła z kolei, że D. B. nie wymagał od sprzedawców, by przychodzili wcześniej do pracy (k. 77 a.s.).

Odnosząc się do podniesionego przez apelującą zarzutu, iż wymiar należnego jej urlopu wynosił 26, a nie 20 dni, należało go uznać za uzasadniony.

Stosownie do treści art. 221 § 1 pkt 1-6 k.p., pracodawca ma prawo żądać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania danych osobowych obejmujących: imię (imiona) i nazwisko, imiona rodziców; datę urodzenia, miejsce zamieszkania (adres do korespondencji), wykształcenie, przebieg dotychczasowego zatrudnienia. Zgodnie z § 3 tego przepisu, udostępnienie pracodawcy danych osobowych następuje w formie oświadczenia osoby, której one dotyczą.

Dane osobowe, które mogą być przez przyszłego pracodawcę przetwarzane, mają umożliwić mu zidentyfikowanie osoby ubiegającej się o zatrudnienie w ramach stosunku pracy oraz zorientować się w jej kwalifikacjach ogólnych (wykształcenie) i zawodowych (wykształcenie zawodowe, doświadczenie zawodowe). Należy zauważyć, że każda rekrutacja pracownika polega na właściwym doborze osób o odpowiednich kwalifikacjach i kompetencjach. Zatrudniając powódkę, pozwany winien zweryfikować, w świetle powyższego przepisu, czy B. C., urodzona w (...) roku miała doświadczenie zawodowe i pozostawała uprzednio w zatrudnieniu.

Za niewiarygodne w tym zakresie należało uznać zeznania pozwanego, że „nie wiedział, że powódka gdzieś pracowała, gdy przysłała do pracy, powiedziała, że nigdzie nie pracowała. Ja nie żądałem od niej świadectw, bo powódka powiedziała, że ich nie ma” (k. 166 a.s.). Powódka B. C. podnosiła bowiem, iż przedstawiała pozwanemu świadectwa pracy dokumentujące staż jej pracy. Miała wolę złożyć pracodawcy niezbędne dokumenty, lecz pozwany nie chciał, aby przedłożyła te dokumenty.

Wobec powyższego, mając na uwadze staż pracy powódki przekraczający bezspornie 10 lat (kserokopie świadectw pracy k. 45, k. 47-49 a.s.) Sąd Okręgowy uznał, że B. C. miała prawo do 26 dni urlopu wypoczynkowego w latach 2010-2013 oraz do 16 dni urlopu w 2014 roku- proporcjonalnie do okresu zatrudnienia, zgodnie z dyspozycją art. 154 i art. 1551 § 1 k.p. Z niekwestionowanych ustaleń Sądu Rejonowego wynikało, że w latach 2010-2013 pozwany udzielał powódce urlopu wypoczynkowego w łącznym wymiarze 10 dni.

W zaskarżonym wyroku Sąd I instancji uwzględnił częściowo żądanie zasądzenia ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w wymiarze 19 dni za 2012 i 2013 rok (za okres nieprzedawniony). Wskazał, że B. C. wykorzystała w 2014 roku urlop w naturze w łącznym wymiarze 8 dni (5 dni oraz dodatkowe 3 dni w okresie od 26 czerwca do 29 czerwca 2014 roku- za który otrzymała wynagrodzenie). Dodatkowo, za niewykorzystane 4 dni urlopu wypoczynkowego w 2014 roku pozwany po rozwiązaniu stosunku pracy wypłacił jej kwotę 519,88 złotych.

W ocenie Sądu Okręgowego, wbrew ustaleniom Sądu Rejonowego, nie nastąpiło przedawnienie roszczenia o ekwiwalent za urlop za 2011 i 2012 rok (za ten rok Sąd Rejonowy ustalił prawo do urlopu proporcjonalnie w wymiarze 19 dni). Zasadą jest, że roszczenia ze stosunku pracy, zarówno przysługujące pracodawcy, jak i pracownikowi, ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne. Oznacza to, że za początek biegu podstawowego, 3-letniego terminu przedawnienia należało uznać dzień, w którym uprawniony mógł żądać spełnienia świadczenia.

Urlop wypoczynkowy za 2011 rok powinien być udzielony powódce najpóźniej do końca września 2012 r. następnego roku kalendarzowego (w myśl art. 168 k.p. w brzmieniu obowiązującym od 1 stycznia 2012 r.). Bieg terminu przedawnienia roszczenia powódki o udzielenie urlopu za rok 2011 roku rozpoczął się w dniu 1 października 2012 roku. Pozew w niniejszej sprawie został złożony w dniu 9 lutego 2015 roku. Tym samym, wnosząc pozew, powódka nie przekroczyła 3-letniego terminu przedawnienia.

Biorąc pod uwagę niekwestionowaną przez strony procesu wartość netto za jeden niewykorzystany dzień urlopu wypoczynkowego na kwotę 69,61 złotych (k. 184-185 a.s.), po przemnożeniu przez 33 dni urlopu nieuwzględnionego przez Sąd Rejonowy (na które składały się: 16 dni za 2011 rok, 7 dni za 2012 rok, 6 dni za 2013 rok oraz 4 dni za 2014 rok), Sąd Okręgowy przyznał powódce dodatkowo kwotę 2 297,13 złotych tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Z tych też względów na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. Sąd Okręgowy dokonał częściowej zmiany wyroku w punkcie III wyroku zasądając dodatkowo wskazaną wyżej kwotę, o czym orzekł jak w punkcie I sentencji.

W pozostałym zakresie Sąd Okręgowy oddalił apelację jako nieuzasadnioną. Pomimo wniosku o zmianę zaskarżonego wyroku, apelacja nie zawierała w tej części przekonujących argumentów w zakresie rozstrzygnięcia o wynagrodzeniu za pracę w godzinach nadliczbowych.

O kosztach postępowania apelacyjnego, w związku z częściową zmianą wyroku w zakresie ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, Sąd Okręgowy rozstrzygnął w oparciu o dyspozycję art. 100 k.p.c., znosząc je wzajemnie.

SSO Jadwiga Szumielewicz SSO Jacek Chaciński SSO Danuta Dadej-Więsyk