

Sygn. akt VI P 3/20

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 października 2022 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: sędzia Małgorzata Kryńska-Mozolewska

po rozpoznaniu w dniu 18 października 2022 r. w Warszawie na posiedzeniu niejawnym w trybie art. 15zszs² ustawy z dnia 2 marca 2020 roku o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz. U. z 2020r., poz. 1842, tekst jednolity.),

sprawy z powództwa: B. G.

przeciwko: (...) w W.

o ekwiwalent za urlop wypoczynkowy

orzeka:

1. oddała powództwo;
2. zasądza od powódki B. G. na rzecz (...) w W. kwotę 2.700,00 złotych (dwa tysiące siedemset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego.
3. koszty procesu – wydatki w sprawie przejmuje na rachunek Skarbu Państwa Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi –Południe w Warszawie.

Sygn. Akt VI P 3/20

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 5 listopada 2019 r powódka B. G. żądała od pozwanego (...) w W. zasądzenia na jej rzecz kwoty 11.166,72 złotych tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy za 12 dni za rok 2018 rok i za 20 dni za 2019 rok. (około 30 dni). Powódka podnosiła, że brak podpisu na liście obecności nie świadczy o przebywaniu pracownika w danym dniu na urlopie.

Powódka słuchana informacyjnie przyznała że zdarzało się, że nie podpisywała listy obecności, a wyliczając wysokość ekwiwalentu za urlop dokonała tego wyliczenia szacunkowo.

W odpowiedzi na pozew pozwany wnosił o oddalenie powództwa. Pozwany podniósł zarzut nadużycia prawa w rozumieniu art. 5 k.c w związku z art. 300 k.p poprzez domaganie się przez powódkę zapłaty ekwiwalentu w sytuacji gdy w związku z rozwiązaniem umowy o pracę zostały wypłacone powódce wszelkie świadczenia związane z zatrudnieniem jej u pozwanej. Pozwany podnosił także, że powódka, która była odpowiedzialna za prowadzenie spraw pracowniczych nie podpisywała list obecności, nie składała wniosków urlopowych.

Sąd ustalił, co następuje:

Powódka B. G. była zatrudniona w (...) w W. od sierpnia 2010 r, - ostatnio na stanowisku kierownika ds. personalno-administracyjnych.

bezsporne

Powódkę obowiązywała dobową i tygodniową normą czasu pracy – 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w 12 miesięcznym okresie rozliczeniowym. Powódka miała obowiązek świadczyć pracę od poniedziałku do piątku w godzinach od 8.00 do 16.00. Powódce przysługiwał urlop wypoczynkowy w wymiarze 26 dni rocznie.

Urlop był udzielany w dni, w które były dla powódki dniami pracy zgodnie z obowiązującym rozkładem pracy w danym dniu. Przy udzielaniu urlopu jeden dzień urlopu odpowiadał 8 godzinom pracy. Potwierdzenie przybycia i obecności w pracy powódka była zobowiązana potwierdzać poprzez podpisanie listy obecności znajdującej się w Sekretariacie Dyrektora (...). O terminie nieobecności w pracy powódka była zobowiązana z góry uprzedzić swojego przełożonego. W pozostałych przypadkach w razie nie stawienia się do pracy powódka powinna niezwłocznie zawiadomić przełożonego o przyczynie nieobecności i przewidywanym czasie jej trwania, nie później jednak niż w drugim dniu nieobecności - osobiście lub przez inną osobę, telefonicznie, elektronicznie lub listownie. Powódka była również zobowiązana niezwłocznie przedstawić dowody na usprawiedliwienie swojej nieobecności w tym najpóźniej w terminie 7 dni dostarczyć zaświadczenie lekarskie w razie nieobecności z powodu choroby.

Dowód: informacja dla pracowników z dnia 1 marca 2019 – akta osobowe b/z kart.,

Do zakresu obowiązków powódki należało m.in.: przestrzeganie dyscypliny pracy ustalonego czasu pracy i porządku, prowadzenie akt osobowych pracowników (...), rejestru pracowników, byłych pracowników, list obecności, kartotek urlopowych, ewidencji zwolnień lekarskich, ewidencji czasu pracy, kontrola dyscypliny pracy, zestawienie i rozliczenie wyjazdów prywatnych pracowników, informowanie pracowników o przysługujących im uprawnieniach i obowiązkach, prowadzenie dokumentacji pracowniczej, prowadzenie dokumentacji związanej ze sprawami kadrowymi, udzielanie podległym pracownikom informacji, wyjaśnień i porad w celu prawidłowego wykonywania przypisanych mu zadań., współpraca z kierownikami innych komórek w zakresie ich kompetencji, wykonywania innych zadań zleconych przez Dyrektora (...) w W. niewchodzących w zakres obowiązków.

Dowód: akta osobowe – zakres obowiązków powódki

Wnioski urlopowe pracowników powódka wpisywała do systemu przed udaniem się pracownika na urlop. Wnioski urlopowe nie były umieszczane w aktach osobowych pracowników. Były one akceptowane przez bezpośredniego przełożonego a następnie dyrektora.

Odbiór godzin pracy w sobotę lub niedzielę następował na podstawie wniosków składanych przez pracowników.

Dokumentacja pracownicza znajdowała się w pokoju gdzie pracowała powódka i była zamknięta pod kluczem.

Dowód; zeznania powódki B. G. – rozprawa z dnia 6 października 2020 r, zeznania świadka M. M. – rozprawa z 2 lutego 2021 r,

W roku 2018 r do wykorzystania przez powódkę było 28 dni, a wykorzystano 50 dni, czyli nadwyżka wynosiła 22 dni.

Na liście obecności brak było podpisu powódki w dniach: 25 maja 2018, 28-30 maja 2018, 15-15 czerwca 2018, 18-22 czerwca 2018, 14 grudnia 2018, 17-21 grudnia 2018, 24 grudnia 2018, 27-28 grudnia 2018, 31 grudnia 2018. Brak było również wniosków urlopowych powódki. W roku 2019 również pojawiły się dni, w których nie było podpisu powódki na listach obecności oraz wniosków urlopowych . Dotyczyło to 22 lutego 2019 r, 18 marca 2019 r, 30-31 maja 2019 r, 14 czerwca 2019 r, 28 czerwca 2019 r.

W wyżej wymienionych dniach komputer na którym pracowała powódka był wyłączony i nikt nie miał do niego dostępu.. Powódka miała swój login i hasło do komputera.

Powódka w całości wykorzystała przysługujący jej urlop wypoczynkowy;

Dowód: listy obecności w aktach osobowych powódki b/z kart, roczne karty ewidencji, wnioski urlopowe powódki, listy obecności k. 35-111; 113-148, opinia biegłego z zakresu informatyki k.187-190 opinia uzupełniająca z dnia 31 sierpnia 2020 r (k.220), zeznania świadka J. B. - rozprawa z dnia 6 października 2020 r; zeznania pozwanej – rozprawa z dnia 29 września 2022 roku, opinia biegłego z zakresu rachunkowości E. Z. k, 245-257, opinia biegłego z zakresu informatyki

W dniu 27 czerwca 2019 r pracodawca rozwiązał z powódką umowę o pracę ze skutkiem na dzień 27 czerwca 2019 r . W związku z wypowiedzeniem umowy o pracę pracodawca zwolnił powódkę z obowiązku świadczenia pracy.

Dowód: rozwiązanie umowy o pracę z powódką – akta osobowe powódki – b/o k.

Do sądu przekazano akta osobowe powódki, które nie były ponumerowane i bez wniosków powódki o urlop wypoczynkowy. Za prowadzenie również swoich akt osobowych odpowiedzialna była wyłącznie powódka.

Ustalając stan faktyczny w niniejszej sprawie Sąd oparł się na dowodach z dokumentów wymienionych wyżej, jako że żadna ze stron nie kwestionowała ich autentyczności i wiarygodności.

W związku z tym, że Sąd dysponował ograniczonym materiałem dowodowym w postaci dokumentów potwierdzających wykorzystanie przez powódkę urlopów wypoczynkowych szczególne znaczenie dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy miały wyjaśnienia złożone przez powódkę. Wyjaśnieniom tym Sąd częściowo dał wiarę w zakresie jakim korespondowały one z pozostałym materiałem dowodowym sprawy oraz w części w jakiej zostały przez pozwanego przyznane np. jeśli chodzi o stanowisko na którym powódka była zatrudniona, zakresu jej obowiązków, kwestii nie podpisywania list obecności przez powódkę. Powódka twierdziła jednakże, że niepodpisywanie list obecności nie było jednoznaczne z jej nieobecnością w pracy. Z drugiej strony powódka nie potrafiła wyjaśnić przyczyn z powodu, których nie podpisywała tych list obecności i twierdziła, że jednak była w tym czasie w pracy, co jednak nie zostało potwierdzone z powodu braku logowania się do komputera, na którym pracowała, a okoliczność ta wynika z opinii biegłego z zakresu informatyki. Z wyjaśnień powódki wynika, iż swoje wnioski o urlop wypoczynkowy mogła wypisywać po urlopie. Mając na uwadze okoliczności faktyczne sprawy powódka w ocenie sądu niewiarygodnie zaprzeczała temu by wykorzystała urlop wypoczynkowy.

Zeznania świadka M. M. niewiele wniosły do sprawy. Świadek potwierdziła, że widziała powódkę na orszaku Trzech Króli przez dwie godziny oraz w dniu 3 maja 2019 na pikniku rodzinnym, w dniu 17 grudnia 2018 r. Co do innych dni : 11.03.2018 r, 13.04.2018 r, 15.08.2018 r, 14.10.2018 r, 19.05.2019 świadek nie była pewna, potwierdziła tylko, że wszyscy pracownicy pozwanego byli na tychże imprezach. Świadek potwierdziła procedurę składania wniosków urlopowych, które akceptował bezpośredni przełożony a następnie dyrektor. Ta procedura nie była kwestionowana przez strony. Powódka jednakże z tego faktu wywodziła, że odpracowywała dni, w których nie było jej podpisów. Tyle, że powódka nie wykazała, że dokonała takich uzgodnień z pracodawcą, zważywszy, że z zakresu obowiązków powódki wynikało, że zgodnie z zakresem jej obowiązków była zobowiązana z góry uprzedzić o tym przełożonego. W pozostałych przypadkach w razie niestawienia się do pracy powódka powinna niezwłocznie zawiadomić przełożonego o przyczynie nieobecności i przewidywanym czasie jej trwania, nie później jednak niż w drugim dniu nieobecności osobiście lub przez inną osobę, telefonicznie, elektronicznie lub listownie. Powódka była również zobowiązana niezwłocznie przedstawić dowody na usprawiedliwienie swojej nieobecności w tym najpóźniej w terminie 7 dni dostarczyć zaświadczenie lekarskie w razie nieobecności z powodu choroby. Powódka nie udowodniłaby zachowała powyższe procedury, do których była zobowiązana. Świadek M. M. zeznała, że odbiór godzin pracy w sobotę lub niedzielę następował na podstawie wniosków składanych przez pracowników. W kontekście materiału dowodowego zgromadzonego w aktach sprawy nie wynika, by powódka takie wnioski składała

Zeznaniom pozwanego M. R. Sąd dał wiarę w części, w jakiej potwierdził je pozostały materiał dowodowy sprawy, uznany za wiarygodny. M. R. krótko współpracowała z powódką. Potwierdziła, że powódka, jako jedyna zajmowała

się sprawami pracowniczymi i jako jedyna miała do nich dostęp, ponieważ były przechowywane w jej pokoju. Komputer powódki nie był używany przez inne osoby i został zabezpieczony przez informatyka po zobowiązaniu do tego przez sąd. Złożone przez M. R. zeznania w tym zakresie były logiczne, dla sądu przekonywujące i nie pozostawały w sprzeczności z pozostałym materiałem dowodowym, np. opinią biegłych. Pozwana w sposób swobodny i rzeczowy, spójny, a przez to dla sądu wiarygodny wypowiadała się na temat okoliczności związanych z wyjaśnianiem kwestii braku podpisów na listach obecności powódki oraz kwestii związanych z zabezpieczeniem komputera powódki. Przed rozwiązaniem z powódką umowy o pracę dążyła ona do wyjaśnienia okoliczności związanych z korzystaniem przez powódkę z urlopów wypoczynkowych, wskazywała jednakże na liczne błędy powódki w prowadzeniu dokumentacji pracowniczych. W ocenie sądu w takich okolicznościach właściwie przyjęła, jako pracodawca, że powódka wykorzystwała przysługujący jej urlop wypoczynkowy.

Sąd oparł swoje ustalenia w zakresie wykonywania obowiązków pracowniczych przez powódkę również na podstawie opinii biegłego z zakresu informatyki. Strona pozwana nie kwestionowała tej opinii. Po zarzutach zgłoszonych przez powódkę w piśmie procesowym z dnia 9 lipca 2020 r biegły odniósł się do nich w opinii uzupełniającej z dnia 31 sierpnia 2020 r (k.220). We wnioskach końcowych biegły odnosząc się do zarzutów strony powodowej wyjaśnił, że podczas badania zawartości przekazanego w centralnej jednostce komputera dysku twardego – biegły nie odnalazł informacji żeby we wskazanych dniach w piśmie procesowym z dnia 20 grudnia 2019 r gdzie na liście obecności brak jest podpisu powódki, były utworzone lub modyfikowane jakiegokolwiek pliki. Sąd uznał opinię za wiarygodną mając na uwadze zeznania świadka J. B., który potwierdził, że komputer poza powódkę nie był przez nikogo używany, zaś dostęp do komputera był chroniony kluczem oraz każdy pracownik miał ustalony login i hasło, co potwierdza, że interwencja osoby trzeciej w zapisy na komputerze powódki była wykluczona. W ocenie sądu zastrzeżenia powódki do ustaleń biegłych mają jedynie polemiczny charakter i nie dają w ocenie sądu podstaw do ich kwestionowania. Ustalenie biegłego P. W. korespondują z wyliczeniami biegłej sadowej E. Z. w zakresie wariantu pierwszego i drugiego. Zatem w w/w zakresie ustalenia biegłych są spójne oraz zbieżne

Sąd zważył, co następuje:

Kwestią sporną w niniejszej sprawie było to czy powódka wykorzystwała przysługujący jej urlop wypoczynkowy i czy w związku z tym po rozwiązaniu z nią umowy o pracę pracodawca powinien wypłacić jej ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. Spór między stronami wynikał z tego, że powódka, jako osoba odpowiedzialna za prowadzenie dokumentacji pracowniczej nie podpisywała swojej listy obecności i nie składała stosownych wniosków urlopowych. Dodatkowo problem pogłębiał fakt, że powódka biorąc udział w imprezach okolicznościowych nie rozliczała tego formalnie zgodnie z zasadami określonymi przez pracodawcę, a z którymi się zapoznała i je akceptowała, składając własnoręczny podpis.

W przedmiocie roszczenia o zapłatę ekwiwalentu za niewykorzystany urlop Sąd czynił rozważania w oparciu o art. 152 § 1 k.p. stanowiącym, że pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego, co więcej pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu. Zaś art. 171 k.p. wskazuje, że w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. W art. 171 k.p. prawo do ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy ograniczone zostało tylko do rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy.

Kwestie szczegółowe dotyczące obliczania kwoty przysługującego ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy zawiera rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. Nr 2, poz. 14 z późn. zm.).

Ekwiwalent pieniężny należny pracownikowi za niewykorzystany urlop wypoczynkowy podlega ochronie w takim samym zakresie jak wynagrodzenie za pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 czerwca 1980 r., sygn. akt I PR 43/80, opubl. OSNCP 1980, Nr 12, poz. 248).

Zgodnie z art. 149 § 1 k.p. pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą. Pracodawca udostępnia tę ewidencję pracownikowi, na jego żądanie.

Stosownie § 6 pkt 1 i 3 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz. U. z 2018r., poz. 2369) pracodawca prowadzi oddzielnie dla każdego pracownika dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy obejmującą dokumenty dotyczące ewidencjonowania czasu pracy, w skład, których wchodzi ewidencja czasu pracy, zawierająca m.in. informacje o liczbie przepracowanych godzin oraz godzinie rozpoczęcia i zakończenia pracy, liczbie godzin przepracowanych w porze nocnej, liczbie godzin nadliczbowych, dniach wolnych od pracy z oznaczeniem tytułu ich udzielenia, wymiarze nieusprawiedliwionych nieobecności w pracy, rodzaju i wymiarze zwolnień od pracy jak również prowadzi kartę (listę) wypłaconego wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą oraz dokumenty związane z ubieganiem się i korzystaniem z urlopu wypoczynkowego.

W doktrynie i orzecznictwie ugruntowany jest pogląd, iż to na pracodawcy ciąży obowiązek należytego wyliczenia i wypłacenia wynagrodzenia swojemu pracownikowi w tym ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, a w razie procesu, to na nim spoczywa także obowiązek wykazania takiej wypłaty. W wyroku z dnia 4 października 2000 r. (I PKN 71/00, OSNAPiUS 2002/10/231), Sąd Najwyższy stwierdził, że z obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy wynikają konsekwencje w zakresie ciężaru dowodu (art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p.) polegające na tym, że to na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia rzeczywistego czasu pracy pracownika. Także w uzasadnieniu wyroku z dnia 5 maja 1999 r. (I PKN 665/98, OSNAPiUS 2000/14/535) Sąd Najwyższy wskazał, że brak dokumentacji wynikający z zaniechania jej prowadzenia przez pracodawcę powoduje 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 (por. też wyrok SA w Białymstoku z dnia 10 kwietnia 2003 r., III APa 40/02, OSA 2003/12/43). Warto dodać, że przytoczone tezy orzeczeń są wyrazem ogólniejszego stanowiska orzecznictwa sądowego, ukształtowanego na tle art. 6 k.c., zgodnie, z którym, w przypadkach, gdy jedna ze stron swoim postępowaniem uniemożliwia lub poważnie utrudnia wykazanie okoliczności przeciwnikowi, na którym spoczywał ciężar ich udowodnienia, wówczas na tę stronę przechodzi ciężar dowodu, co do tego, że okoliczności takie nie zachodziły (por. wyrok SN z dnia 3 marca 1971 r., II PR 453/70, Lex Polonica nr 1378555).

Za naruszenie obowiązku ewidencji czasu pracy trzeba uznać zarówno całkowite jego zbagatelizowanie, jak i niesystematyczne dokonywanie adnotacji, uniemożliwiające powzięcie powyższych informacji.

Podsumowując, co do zasady, ciężar dowodu, co do prawidłowego dokonania wypłaty ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, czy udzielenia urlopu wypoczynkowego spoczywa na pracodawcy (art. 6 k.c. W zw. z art. 300 k.).

Jednakże, postępowanie dowodowe wykazało, że pozwany nie mógł przedstawić dokumentacji dotyczącej czasu pracy powódki, bowiem sama powódka uniemożliwiła prowadzenie jej w sposób właściwy. Za taki stan rzeczy odpowiadała właśnie powódka do obowiązków, której wyłącznie należało prowadzenie dokumentacji pracowniczej.

Bezsporna między stronami pozostawała okoliczność, że pozwany po rozwiązaniu z powódką umowy o pracę nie wypłacił jej ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Pozwany w toku sprawy potwierdził, iż powódka nie składała wniosków o urlop wypoczynkowy, wskazywał jednak, że jako urlop powódki winno być potraktowane nieświadczenie przez nią pracy w okresach, które wynikały z braku podpisów na listach obecności.

Pracownik 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 niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego.

Ponadto podnieść należy, że zgodnie z treścią art. 128 k.p. czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy wówczas, gdy jest gotów do świadczenia pracy, a więc znajduje się w zakładzie pracy lub innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę do świadczenia pracy. Na podstawie art. 22 § 1 k.p. to pracodawca decyduje i o czasie pracy, i o miejscu, w którym praca ma być świadczona. Zawarta w tym przepisie definicja stosunku pracy stanowi, że przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Niewątpliwym jest - zdaniem Sądu - iż powódka w dniach, w których nie podpisywała list obecności nie pozostawała w dyspozycji pracodawcy, co pośrednio wynika z opinii biegłego informatyka, który w wiarygodnie wyjaśnił, że powódka w tych dniach nie logowała się na komputer, przy którym pracowała. Z tej perspektywy opinię sporządziła biegła z zakresu rachunkowości, która potwierdziła, że powódce nie przysługuje ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, który powódka już wykorzystała.

Pracownik, bowiem powinien pozostawać w gotowości do świadczenia pracy i być w dyspozycji pracodawcy, ale także wykonywać powierzoną mu pracę w pełnym wymiarze czasu pracy. Czas pracy jest istotnym elementem stosunku pracy, a jego przestrzeganie należy do podstawowych obowiązków pracownika, zaś określenie wymiaru czasu pracy jest elementem koniecznym umowy o pracę.

W rozstrzygnięciu Sądu Najwyższego (wyrok z dnia 7 czerwca 2011 r., PK 317/10#), przyjęto, że kierownik jednostki organizacyjnej, który - będąc do tego zobowiązany - nie gromadził danych o czasie pracy, nie może powoływać się na to, że pracodawca czasu jego nie ewidencjonował. Okoliczność ta ma znaczenie w świetle zasady *nemo turpitudinem suam allegans* (nikt nie może powoływać się na własne zaniedbania). Zasada ta znajduje zastosowanie choćby w formie ugruntowanej w judykaturze tzw. reguły czystych rąk przy ocenie zasadności zarzutu niezgodności wykonywania prawa podmiotowego z zasadami współzycia społecznego. W podobny sposób zachowała się powódka, najpierw nie realizując obowiązku informowania o tym, kiedy i w jakim czasie świadczyła pracę (brak w wpisów na listach obecności), a następnie zarzuciła, że pracodawca nie gromadził danych o jej czasie pracy. W konsekwencji przyjęć wypada, że pracownik, który uniemożliwia pracodawcy ewidencjonowanie czasu pracy unikając składania informacji o godzinach rozpoczęcia i zakończenia pracy a także przypadkach opuszczenia pracy, nie może skutecznie podnosić zarzutu, że jego czas pracy nie był należycie dokumentowany (art. 149 k.p.).

W realiach niniejszej sprawy właśnie ustalenie zakresu czasowego przypadków opuszczenia przez powódkę pracy okazało się kluczowe dla oceny, czy wykonywała ona pracę w dni, kiedy nie podpisywała listy obecności, którą powinna podpisywać. Argumentacja powyższa jest wzmocniona okolicznością, iż powódka z racji wykonywania swoich obowiązków pracowniczych była do tego zobowiązana. Przy dokonywaniu takiej oceny nie można, bowiem abstrahować od podstawowej w tej mierze regulacji, tj. treści art. 128 § 1 k.p. Zgodnie z tym przepisem czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje do dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub innym miejscu przeznaczonym do wykonywania pracy.

Ścisłe ustalenie czasu pracy powódki było niemożliwe, albowiem uchylała się ona od obowiązku ewidencjonowania swojego czasu pracy w zakresie zarówno pracy w siedzibie pracodawcy ja również na imprezach okolicznościach, w których brała udział w dni wolne od pracy. Słuchani w sprawie świadkowie nie potwierdzili rzeczywistego czasu pracy powódki w okresie sporny. A ciężar wykazania czasu pracy spoczywał właśnie na powódce.

Tymczasem powódka postępowała wbrew temu co określał jej zakres obowiązków wynikających z zajmowanego przez nią stanowiska pracy, a mianowicie przestrzeganie dyscypliny pracy ustalonego czasu pracy i porządku, prowadzenie akt osobowych pracowników (...), rejestru pracowników, byłych pracowników, list obecności, kartotek urlopowych, ewidencji zwolnień lekarskich, ewidencji czasu pracy, kontrola dyscypliny pracy, zestawienie i rozliczenie wyjazdów prywatnych pracowników.

Trudno również oczekiwać, że pracodawca zabroni pracownikowi dodatkowej aktywności na imprezach okolicznościowych organizowanych przez siebie, w których powódka brała udział, pozostawało to, bowiem w

jego interesie. Nie można w ocenie sądu jednak traktować to, jako czasu, w którym powódka była zobowiązana do wykonywania swoich obowiązków pracowniczych tym bardziej, że powódka obecności tych nigdzie nie ewidencjonowała, do czego była zobowiązana.

W judykaturze Sądu Najwyższego (wyrok z dnia 12 marca 2010 r. II PK 281/09) przyjmuje się, iż kierownik jednostki organizacyjnej zobowiązany do prowadzenia dokumentacji dotyczącej czasu pracy własnego i podległych mu pracowników, nie może dochodząc wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, wywodzić korzystnych dla siebie skutków, powołując się na brak takiej dokumentacji. Oznacza to jednak tylko tyle, że zaistnienie takiej sytuacji nie uzasadnia zmiany ciężaru dowodu, wskutek czego obowiązek wykazania czasu wykonywania pracy spoczywa na takim pracowniku, a zatem jest on zobowiązany do zaoferowania wszystkich możliwych dowodów na okoliczność rozmiaru faktycznie świadczonej przez niego pracy, a za wystarczające nie mogą być uznane w tych warunkach same jego twierdzenia w tym zakresie (por. powołane w skardze kasacyjnej wyroki Sądu Najwyższego z dnia 16 listopada 2000 r., I PKN 80/00, OSNAPiUS 2002 nr 11, poz. 264 oraz z dnia 11 grudnia 2007 r., I PK 157/07, OSNP 2009 nr 3-4, poz. 33 oraz wyrok z dnia 11 stycznia 2008 r., I PK 108/07, OSNP 2009 nr 5-6, poz. 58).

W takiej sytuacji przeniesieniu w rzeczywistości ciężaru dowodu z powódki na pozwaną powodowałoby niczym nieuzasadnione negatywne konsekwencje po stronie pozwanej związane właśnie z brakiem realnej możliwości wykazania przez nią, jaką ilość urlopu wypoczynkowego powódka każdego dnia w okresie, za który żąda zapłaty z tytułu przepracowanych nadgodzin wykorzystwała. Ponownie podkreślenia wymaga, z ciężar dowodu wykazania, że powódka nie wykorzystwała urlopu wypoczynkowego obciążał ją, czemu w ocenie sądu powódka nie podołała z uwagi na okoliczności wskazane w niniejszym uzasadnieniu.

W związku z powyższym w punkcie pierwszym oddalono powództwo.

W punkcie drugim z uwagi na to, że powódka przegrała proces obciążono ją kosztami procesu na podstawie art. 98 KPC i §9 ust. 1 pkt 2 w związku z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015r., poz. 1800, ze zm.), zasądzając na rzecz pozwanego od powódki kwotę 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

ZARZĄDZENIE

1. (...)