

***Sygn. akt VPa 200/12***

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

***Dnia*** 17 stycznia 2013 roku

***Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy***

***w składzie następującym:***

***Przewodniczący – SSO Jacek Wilga***

***Sędziowie: SSO Krzysztof Głowczyński (spr.)***

***SSO Andrzej Marek***

***Protokolant:*** Ewa Sawiak

***po rozpoznaniu w dniu*** 17 stycznia 2013 roku ***w Legnicy***

***na rozprawie***

***sprawy z powództwa J. M.***

***przeciwko S. B.***

***o*** wynagrodzenie za godziny nadliczbowe i odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę

***na skutek apelacji*** pozwanego

***od wyroku*** Sądu Rejonowego - Sądu Pracy w Lubinie

***z dnia*** 17 września 2012 roku

***sygn. akt*** IV P 234/11

***oddala apelację.***

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 17 września 2012 r. Sąd Rejonowy w Lubinie Wydział IV Pracy zasądził od pozwanego S. B. na rzecz powoda J. M. kwotę 4.158 zł brutto, tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę (punkt I) oraz kwotę 7.703,84 zł brutto, tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (punkt II), a ponadto dalej idące powództwo oddalił (punkt III), zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 900 zł, tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w sprawie (punkt IV) oraz nakazał pozwanemu uiścić na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1.151 zł, tytułem zwrotu kosztów sądowych w sprawie (punkt V).

Sąd I instancji ustalił między innymi, iż poza wynagrodzeniem zasadniczym w najniższej wysokości powód był uprawniony także do premii uznaniowej. W czasie od 11 kwietnia 2007 r. powód przepracował łącznie 132 soboty, kiedy pracował analogicznie jak w dniach powszednich od 6:00 do 14:00 i święto 11 listopada. W zamian za tę pracę powód nie otrzymał dni wolnych od pracy ani też należnego w kwocie 7.703,84 zł dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. Z funkcjonujących u pozwanego list obecności nie wynika liczba godzin przepracowanych w poszczególnych dniach. Listy obecności nie są spójne z ewidencją czasu pracy, której pracownicy nie podpisywali.

Odbiór wynagrodzenia za pracę, które było wyższe od wynagrodzenia wykazanego w listach płac, powód kwitował w raportach kasowych.

Orzekając o dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych Sąd Pracy podkreślił, że pozwany nierzetelnie prowadził zarówno ewidencję czasu pracy powoda jak i dokumentację dotyczącą jego wynagrodzenia. Ewidencja czasu pracy nie jest spójna z listami obecności, a listy płac nie pokrywają się z raportami kasowymi, w których ponadto nie wyszczególniono składników wypłaconych powodowi kwot. Wskazując na powyższe, uwzględnił art. 149 § 1 k.p. oraz wyrażony w wyroku z dnia 05 maja 1999 r., sygn. akt 665/98 pogląd Sądu Najwyższego.

Za podstawę ustalenia zasądzzonego dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych Sąd Rejonowy przyjął wskazany przez powoda fakt wykonywania pracy w soboty, w godzinach od 6:00 do 14:00 oraz listy obecności. Na podstawie zeznań powoda oraz pozwanego Sąd przyjął, iż powód otrzymał wynagrodzenie za wykonywaną w soboty pracę ale bez dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. Zdaniem Sądu Rejonowego niewiarygodne jest twierdzenie pozwanego, że wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych zawarte było w premiach, jakie powód otrzymywał albowiem fakt taki nie wynika z żadnego z przedstawionych w sprawie dowodów, w tym także nie wynika z określającej składniki wynagrodzenia umowy o pracę. Zeznania pozwanego pozostają w sprzeczności z zeznaniem Ł. W., który podał, że powód otrzymywał wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych na podstawie jego przeliczeń godzin pracy. Sąd Pracy wskazał, że o ile Ł. W. twierdził, że sporządzał zestawienia przepracowanych nadgodzin, to zobowiązany do skrupulatnego ewidencjonowania czasu pracy swoich pracowników pozwany zaprzeczył, by takie dodatkowe zestawienia istniały i na żądanie Sądu takich zestawień nie przedłożył. Ostatecznie podstawę zasądzenia dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych stanowiła rzetelna i skrupulatna opinia, której wnioski Sąd w całości podzielił.

W apelacji od powyższego wyroku, zaskarżonego w punktach II i V, pozwany S. B. zarzucił;

1. naruszenie prawa materialnego, w szczególności art. 151<sup>1</sup> § pkt 2 k.p. przez zastosowanie tego prawa do niedostatecznie jasno ustalonego stanu faktycznego,
2. naruszenie prawa procesowego na skutek wadliwej oceny zarzutów podniesionych przez pozwanego, w stopniu mającym wpływ na wynik sprawy, także przez przyzmat znaczenia zgłoszonych dowodów (art. 227 k.p.c.), a mającym wpływ na wynik sprawy, także wadliwości uzasadnienia orzeczenia z powodu braków właściwych ustaleń (art. 328 § 2 k.p.c.) oraz art. 233 § 1 k.p.c. przez przyjęcie za stanowcze istotnego twierdzenia opinii w sytuacji, gdy nie posiada ona takiego waloru.

Wskazując na powyższe zarzuty, pozwany wniósł o uchylenie wyroku w zaskarżonej części i oddalenie w całości żądania pozwu oraz przyznania kosztów postępowania według norm przepisanych, względnie o uchylenie wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przy pozostawieniu rozstrzygnięcia kosztów postępowania za obie instancje Sądowi I instancji.

W uzasadnieniu pozwany stwierdził, iż Sąd Rejonowy poprzestał na posłużeniu się ogólnikowymi formułami i autorytatywnymi stwierdzeniami, nieopartymi na całokształcie zgromadzonego materiału dowodowego. Podniósł, że przedmiotem sporu było ustalenie wysokości wynagrodzenia należnego powodowi za czas pracy w godzinach nadliczbowych, a nie sposób prowadzenia przez pozwanego ewidencji czasu pracy. Sąd poprzestał na ustaleniu za biegłą, że skoro pozwany miał przedstawić jakoby nierzetelną ewidencję czasu pracy, to jego obciąża ciężar dowodu, nie biorąc pod rozwagę, że ze zgromadzonego materiału jednoznacznie wynika, że powód faktycznie otrzymał wynagrodzenie w kwocie wyższej niż mu przysługiwała, co stwierdza biegła. Ten zarzut pozwany podniósł wprost w toku postępowania, a Sąd nie rozpatrzył go merytorycznie. Pozwany wskazał, że ustalony sposób ewidencjonowania wypłaconego wynagrodzenia był w jego przedsiębiorstwie stałą praktyką i że prawo nie stanowi, że lista płac jest jedynym dowodem koniecznym dla wykazania otrzymania przez pracownika wynagrodzenia, a wiarygodność raportów kasowych nie została podważona.

Pozwany argumentował, że biegła tylko z braku list płac w postaci, którą ona mogłaby uznać za satysfakcjonującą wywiodła, że powód prawdopodobnie nie otrzymał dodatku do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

### **Sąd Okręgowy zważył do następuje.**

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

Pozwany argumentuje, że „... powód faktycznie otrzymywał wynagrodzenie w kwocie wyższej niż mu przysługująca, co stwierdziła biegła. (...) Umowa o pracę nie wymienia innych składników wynagrodzenia niż wynagrodzenie zasadnicze na poziomie minimalnego ustawowego wynagrodzenia w danym roku kalendarzowym”.

Przede wszystkim należy zauważyć, iż fakt pracy wnioskodawcy w godzinach nadliczbowych jest niesporny. Istotą sprawy jest natomiast konieczność wyjaśnienia, czy pozwany wypłacił powodowi dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu jego pracy w soboty. Z jednej bowiem strony powód twierdził, że poza normalnym wynagrodzeniem za pracę w soboty nie otrzymał dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. Z drugiej zaś strony, pozwany twierdził, że J. M. otrzymał należny mu dodatek.

Odnosząc się do argumentów apelacji, zdaniem Sądu Okręgowego bezzasadnie pozwany podnosi, że powód faktycznie otrzymywał wynagrodzenie w kwocie wyższej niż mu przysługująca. Należy bowiem wskazać, że z wyjaśnień powoda wynika, iż za pracę w soboty otrzymał wynagrodzenie, bez dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. Powód otrzymał zatem za pracę w tygodniu należne mu wynagrodzenie a ponadto niespornie pozwany wypłacił mu za pracę w wolne dla niego soboty wynagrodzenie, bez dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. Nie jest zatem tak, jak subiektywnie twierdzi w uzasadnieniu apelacji pozwany, że „... powód faktycznie otrzymał wynagrodzenie w kwocie wyższej niż mu przysługująca.” Z opartego na umowie o pracę niekwestionowanego ustalenia Sądu I instancji wynika, że poza płacą zasadniczą – wynagrodzeniem najniższym, powodowi przysługiwała także premia uznaniowa. Bezzasadnie zatem pozwany twierdzi, że „... umowa o pracę nie wymieniała innych składników wynagrodzenia niż wynagrodzenie zasadnicze ...”.

Istotne w sprawie są takie fakty jak to, że co prawda pozwany przedłożył w sprawie listy płac powoda, ale przez niego nie podpisane oraz, że powód kwitował pobranie wynagrodzenia w raportach kasowych, przy czym wynikające z nich kwoty nie wykazują żadnego związku z kwotami netto wynikającymi z list płac. Wobec braku takiego materiału, który pozwalałby na ustalenie podstawy wypłaty poza wynagrodzeniem zasadniczym kwoty 38.992,24 zł, ze względu na nierzetelność prowadzonej ewidencji, nie jest możliwe przyjęcie, że w kwocie tej zawiera się także należny powodowi dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych. Zebrany w sprawie materiał uzasadnia jedynie wniosek, że w kwocie tej mogą zawierać się wynagrodzenie za pracę powoda w wolne dla niego soboty oraz prawdopodobnie w niemożliwej do określenia wysokości premie uznaniowe, wykazywane w listach płac. Zawierające pokwitowanie otrzymania konkretnych kwot raporty kasowe bądź to w bardzo licznych wypadkach, w ogóle nie określają tytułu wypłaty (np. opatrzone datami 10 maja, 9 czerwca kwoty 550 zł; k. 271 i 860 zł; k. 273), bądź też wskazują na wypłatę „poborów” (np. k. 279), bez bliższego określenia czasu za jaki przysługują, często wskazują taki czas (n. k. 289, 290). W tych okolicznościach faktycznych, poza subiektywnym twierdzeniem pozwanego, brak jest dostatecznych dowodów na stwierdzenie faktu, że w kwocie 38.992,24 zł mieści się należny powodowi dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych. Z tych przyczyn za bezprzedmiotowe należy uznać dalsze wywody apelacji, wskazujące na fakt wypłaty powodowi znacznie wyższych od minimalnego wynagrodzenia kwot. Powód przed Sądem Okręgowym oświadczył, że w tygodniu pracował po 10 - 11 godzin dziennie. Istotny przy tym w sprawie jest wynikający ze zbieżnych zeznań Ł. W. i powoda fakt prowadzenia przez tego pierwszego rzetelnej ewidencji czasu pracy powoda, przez pozwanego zaś kwestionowany. W świetle tego faktu oświadczenie powoda wskazujące na fakt pracy w tygodniu w wymiarze przekraczającym 8 godzin pracy na dobę jest zdaniem Sądu Okręgowego wiarygodne. Należy zatem przyjąć, że skoro pozwany za soboty wypłacał powodowi wynagrodzenie za wykonaną pracę (bez należnego jednak dodatku), to i za wykonaną w tygodniu pracę ponad dobową normą czasu pracy zapewne analogiczne wynagrodzenie powodowi wypłacił. Istnieją więc uzasadnione podstawy do przyjęcia, że poza bliżej nieokreśloną premią kwota 38.992,24 zł obejmuje także i wynagrodzenie za pracę w tygodniu ponad 8 godzin na dobę.

W końcu należy podkreślić, że uprawnienie pracownika uzyskania od pracodawcy rzetelnej informacji o wysokości przysługującego wynagrodzenia i sposobie ustalenia jego wysokości jest pochodną prawnego obowiązku pracodawcy prowadzenia rzetelnej ewidencji nie tylko czasu pracy ale także i płacy. Pracownik ma prawo oczekiwać od pracodawcy wyczerpujących informacji w przedmiocie ustalenia wysokości wypłaconego mu wynagrodzenia za pracę, a pracodawca ma obowiązek nie tylko takich informacji udzielić ale także na podstawie posiadanej ewidencji zobowiązany jest uzasadnić poprawność ustalenia wysokości wypłaty wynagrodzenia. Poza głośnym twierdzeniem pozwanego, brak jest w sprawie jakiegokolwiek dowodu na stwierdzenie faktu, że kwota 38.992,24 zł obejmuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

U świetle zatem argumentów Sądu I instancji, które w pełni Sąd Okręgowy podziela oraz powyższych rozważań zarzut naruszenia art. 151<sup>1</sup> § 1 pkt. 2 k.p. nie zasługuje na uwzględnienie albowiem wbrew subiektywnej ocenie pozwanego, wyrażone w tym przepisie prawo zostało zastosowane do co najmniej dostatecznie ustalonego stanu faktycznego. Na tej samej podstawie bezzasadny jest zarzut oparty na twierdzeniu naruszenia prawa procesowego. W szczególności wbrew argumentom apelacji, podstawę wyroku Sądu I instancji stanowią właściwe ustalenia faktyczne.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy pozbawioną uzasadnionych podstaw apelację na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił.