

Sygn. akt XP 200/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 listopada 2017 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Chlipała-Kozioł

Protokolant: Katarzyna Kunik

po rozpoznaniu w dniu 24 listopada 2017 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa głównego **M. W.**

przeciwko (...) **sp. z o.o. w D.**

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

oraz sprawy z powództwa wzajemnego (...) **sp. z o.o. w D.**

przeciwko **M. W.**

o zwrot nienależnie pobranego ekwiwalentu za urlop

I. zasądza na rzecz powódki M. W. od strony pozwanej (...) sp. z o.o. w D. kwotę 16.217,48 zł (szesnaście tysięcy dwieście siedemnaście złotych i 48/100) brutto z ustawowymi odsetkami:

a) od kwoty 13.257,32 zł od dnia 13.11.2015 r. do dnia zapłaty,

b) od kwoty 2.960,16 zł od dnia 4.01.2016 r. do dnia zapłaty,

tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych;

II. w pozostałej części powództwo główne oddala;

III. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 3096 zł tytułem zwrotu części kosztów zastępstwa procesowego;

IV. nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu kwotę 2.738,90 zł tytułem części nieuiszczonej przez powódkę opłaty sądowej od pozwu oraz części wynagrodzenia biegłego;

V. pozostałe koszty sądowe zalicza na rachunek Skarbu Państwa;

VI. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5000 zł;

VII. umarza postępowanie w zakresie, w jakim powód wzajemny cofnął powództwo wzajemne ze zrzeczeniem się roszczenia, tj. ponad kwotę 1313,75 zł;

VIII. w pozostałej części powództwo wzajemne oddala;

IX. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 900 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu z powództwa wzajemnego.

UZASADNIENIE

Powódka M. W. pozwem z dnia 4 stycznia 2016 r. (data stempla pocztowego) skierowanym przeciwko (...) sp. z o.o. z siedzibą w D. wniosła o zasądzenie od strony pozwanej: (1) kwoty 13 257,32 zł wraz z odsetkami liczonymi od dnia 10 listopada 2015 r. do dnia zapłaty, w tym: kwoty 8 134,52 zł tytułem wynagrodzenia za godziny nadliczbowe; kwoty 4 067,26 zł tytułem rekompensaty pieniężnej za godziny nadliczbowe; kwoty 527,77 zł tytułem ekwiwalentu pieniężnego za święta przypadające w soboty, za które nie udzielono dodatkowego dnia pracy, tj. za 3 maja 2014 r. oraz 1 listopada 2014 r.; kwoty 527,77 zł tytułem dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych za święta przypadające w soboty; (2) kwoty 4 067,26 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem rekompensaty pieniężnej za godziny nadliczbowe oraz zasądzenia zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego w kwocie 2 400,00 zł oraz kosztów opłaty skarbowej od pełnomocnictwa w kwocie 17,00 zł (k. 3 – 8).

Uzasadniając swoje żądania powódka podniosła, że została zatrudniona u strony pozwanej od 1 lipca 2013 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku ds. ubezpieczeń i usług finansowych. Umowa o pracę uległa rozwiązaniu z dniem 31 lipca 2015 r. Zgodnie z obowiązującym regulaminem norma czasu pracy dla pełnego etatu wynosiła 8 godzin dziennie i aż 42 godziny tygodniowo, co jest niezgodne z powszechnie obowiązującymi przepisami Kodeksu pracy.

Przez cały okres zatrudnienia powódka wielokrotnie pracowała w soboty, które przy przyjęciu pięciodniowego systemu czasu pracy, trwającego od poniedziałku do piątku, powinny być dla niej dniem wolnym. Łącznie przepracowała w 2013 r. – 12 sobót, w 2014 r. – 23 soboty, w 2015 r. – 10 sobót.

Powódka wskazała, że w czasie zatrudnienia nie zgłaszała roszczeń z tytułu wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, ponieważ zależało jej na dobrych stosunkach z pracodawcą. Z uwagi na to, że strona pozwana uchylała się od swojego obowiązku, w październiku 2015 r. powódka wezwała ją do zapłaty należnych jej świadczeń. W odpowiedzi na wezwanie, strona pozwana odmówiła jednak zapłaty wskazując, że w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych miała otrzymywać dodatkowy dzień wolny od pracy. Stanowisko to jest jednak niezgodne z prawdą, gdyż przez cały okres zatrudnienia powódka nie otrzymała żadnego dnia wolnego w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych – wszystkie dni wolne jakie wykorzystywała, stanowiły urlop wypoczynkowy.

Nakazem zapłaty z dnia 28 stycznia 2016 r. wydanym w postępowaniu upominawczym Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu nakazał stronie pozwanej, żeby w ciągu dwóch tygodni od doręczenia nakazu zapłaciła na rzecz powódki kwotę 17.324,58 zł brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych z odsetkami ustawowymi liczonymi od kwoty: 13.257,32 zł od dnia 10 listopada 2015 r. do dnia zapłaty; 4.067,26 zł od dnia 04 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty oraz kwotę 1.800,00 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego, jak również żeby w ciągu dwóch tygodni od doręczenia nakazu uiściła na rzecz Skarbu Państwa kwotę 217 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy ustawy, albo wniosła w tymże terminie sprzeciw do Sądu (k. 85).

Składając sprzeciw od nakazu zapłaty wraz z powództwem wzajemnym strona pozwana zaskarżyła nakaz zapłaty w całości i wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powódki kwoty 3 941,87 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia powództwa wzajemnego tytułem bezpodstawnie otrzymanego ekwiwalentu za niewykorzystany urlop, jak również o obciążenie powódki kosztami postępowania sądowego, w tym kosztami zastępstwa procesowego w 3 – krotnej wysokości ze względu na ogromny nakład pracy potrzebny dla opracowania sprzeciwu i powództwa wzajemnego (k. 90 – 102).

Uzasadniając swoje stanowisko strona pozwana zarzuciła, że szczególne potrzeby pracodawcy muszą być uzasadnione, a praca ponad obowiązujący czas pracy musi się odbywać na wyraźne polecenie przełożonego. Natomiast w pozwanej

spółce nigdy nie wystąpiły szczególne potrzeby i nikt z członków zarządu nigdy nie zlecał powódce pracy w soboty. Nie stanowi natomiast pracy czas odpracowania zwolnienia od pracy udzielonego pracownikowi w celu załatwienia spraw osobistych – a z takiego wolnego powódka wielokrotnie korzystała, chociaż z powodu zaniedbania pracownika, któremu powierzono prowadzenie spraw pracowniczych, nie były one właściwie ewidencjonowane. Z uwagi na zaufanie do pracowników, pracodawca nie sprawdzał czy w listach obecności są odnotowywane prywatne wyjścia pracowników oraz czy w sposób właściwy rozliczany jest czas pracy, szczególnie w sytuacji, gdy żaden z pracowników nie składał wniosków o udzielenie czasu wolnego za przepracowaną sobotę. Właśnie ze względu na nieskładanie tych wniosków, pracodawca był przekonany, że rozliczanie czasu pracy następowało na bieżąco.

Również po wypowiedzeniu umowy o pracę powódka nie zgłosiła żadnych roszczeń z tytułu nadgodzin. Otrzymała natomiast ekwiwalent za niewykorzystany urlop w wysokości zawyżonej, gdyż został on ustalony na podstawie list obecności, nie skorygowanych wnioskami o urlop. Z tego względu otrzymała ekwiwalent za 24 dni, podczas gdy był jej należny tylko za 6 dni.

Odbierając wypowiedzenie umowy o pracę powódka została poinformowana, że nie wolno jej w żaden sposób korzystać z bazy danych klientów, ani w jakikolwiek sposób działać na szkodę spółki. Natomiast bezpośrednio po rozwiązaniu stosunku pracy klienci spółki zaczęli informować zarząd, że powódka wydzwaniała do nich, oferując im swoje usługi.

Powódka mimo wieloletniej współpracy, najpierw w ramach prowadzonej działalności gospodarczej, a potem na podstawie umowy o pracę, nigdy nie była lojalna w stosunku do spółki i zawsze liczyła się dla niej wyłącznie jej korzyści, dlatego bez skrępowań działała na szkodę spółki. Już na kilka miesięcy przed wypowiedzeniem umowy o pracę gromadziła dowody rzekomej pracy w soboty, o czym świadczy data sporządzonych wydruków z systemu.

Strona pozwana wskazała, że akta osobowe były ogólnodostępne dla pracowników spółki, gdyż znajdowały się w niezamkniętej szafce, co pozwalało w każdej chwili uzupełnić powódce podpisy na listach obecności, a ponieważ ewidencja nie była prowadzona na bieżąco, powódka podpisywała się za długie okresy, także w dni, na które wcześniej uzyskiwała zgodę na urlop lub dzień wolny na załatwienie spraw osobistych.

Ponieważ powódka nie wykazała prawa do nabycia 26 dni urlopu, przysługiwał jej urlop w wymiarze 20 dni. W spółce powódka przepracowała 25 miesięcy. Wobec tego jej łączny urlop za cały okres zatrudnienia wynosił 42 dni, z czego wykorzystowała 36 dni. Ekwiwalent pieniężny należał się jej więc za 6 dni. Tymczasem w dniu 30 lipca 2015 r. na konto powódka została przelana kwota 5 255,82 zł za 24 dni ekwiwalentu. Zatem wypłacony faktycznie ekwiwalent za 18 dni, tj. kwota 3 941,86 zł, jest ewidentną szkodą spółki.

Odpowiadając na pozew wzajemny powódka (pозwana wzajemnie) wniosła o oddalenie powództwa wzajemnego w całości oraz zasądzenie od strony pozwanej (powoda wzajemnego) kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych (k. 185 – 189).

Uzasadniając swoje stanowisko powódka zarzuciła, że pracodawca posiadał informacje dotyczące uzyskania przez nią tytułu magistra, mimo braku dyplomu w aktach osobowych. Strona pozwana nie poddawała nigdy w wątpliwość posiadania przez nią uprawnień do 26 dni urlopu wypoczynkowego. Pracodawca powinien żądać od pracownika stosownych dokumentów i poinformować go o skutkach ich niedoreczenia.

Poza tym, staż jej pracy strona pozwana mogła obliczyć na podstawie złożonego przez nią kwestionariusza osobowego. Natomiast jeżeli pracownik przedłożył dokument potwierdzający staż pracy z opóźnieniem, to pracodawca powinien go uwzględnić i dokonać przeliczenia urlopu, korygując jego wartość na korzyść pracownika.

Nie może więc teraz ponosić negatywnych konsekwencji zaniedbań pracodawcy, który nie kwestionował jej kwalifikacji, zarówno w okresie, kiedy współpracowała ze spółką w ramach prowadzonej przez siebie działalności, jak i przez cały czas zatrudnienia na umowę o pracę.

Na rozprawie w dniu 9 listopada 2016 r. pełnomocnik strony pozwanej oświadczył, że cofa powództwo wzajemne wraz ze zrzeczeniem się roszczenia, za wyjątkiem roszczenia o zwrot ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za 6 dni, tj. kwoty 1 313,95 zł. Jednocześnie wniósł o nieobciążanie strony pozwanej kosztami. Pełnomocnik powódki wniósł o przyznanie kosztów w zakresie cofniętego powództwa wzajemnego (k. 238).

Pismem z dnia 9 marca 2017 r. pełnomocnik strony pozwanej oświadczył, że z tytułu nienależnie wypłaconego powódce ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wnosi o zasądzenie od powódki kwoty 492,73 zł (k. 295 – 304).

Pismem z dnia 8 maja 2017 r. pełnomocnik strony pozwanej oświadczył, że z tytułu nienależnie wypłaconego ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wnosi o zasądzenie od powódki kwoty 3 941,87 zł (k. 341 – 350).

Na rozprawie w dniu 24 maja 2017 r. pełnomocnik strony pozwanej oświadczył, że pozostaje przy ograniczonym powództwie wzajemnym do kwoty 1 313,75 zł (k. 444).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka M. W. w okresie od dnia 1 lipca 2013 r. do dnia 31 lipca 2015 r. pozostawała zatrudniona u strony pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą w D. na podstawie umowy o pracę na czas określony (zawartej w dniu 1 lipca 2013 r. na okres od dnia 1 lipca 2013 r. do dnia 31 sierpnia 2013 r.), a następnie na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 1 września (...). na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku specjalisty ds. ubezpieczeń i usług finansowych. W umowach o pracę strony ustaliły miesięczne wynagrodzenie powódki na kwotę 5 000,00 zł brutto.

Do zakresu obowiązków powódki na stanowisku specjalisty ds. ubezpieczeń i usług finansowych należała obsługa finansowa firmy w zakresie umów leasingu, umów ubezpieczenia komunikacyjnego czy kredytów. Powódka świadczyła pracę na terenie salonu samochodowego prowadzonego przez stronę pozwaną, na stanowisku komputerowym. Zdarzało się także, że powódka zajmowała się obsługą kasy salonu, w zastępstwie za innego pracownika.

Umowa o pracę uległa rozwiązaniu na skutek jej wypowiedzenia przez stronę pozwaną, co miało miejsce w dniu 3 czerwca 2015 r. Od dnia 11 czerwca 2015 r. do końca okresu wypowiedzenia, tj. do dnia 31 lipca 2015 r., powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim.

W związku z rozwiązaniem stosunku pracy, strona pozwana wyliczyła powódce ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za 24 dni.

W dniu 30 lipca 2015 r. strona pozwana przełała na konto bankowe powódki kwotę 5 255,82 zł, wpisując w tytule przelewu „wynagrodzenie za (...) (ekwiwalent za urlop + wyn. chorobowe)”.

Powódka ukończyła (...) w P. i w dniu 29 października 2022 r. uzyskała tytuł magistra.

W okresie od dnia 1 marca 1999 r. do dnia 15 września 2001 r. powódka była zatrudniona w firmie (...) sp. z o.o. z siedzibą we W. w pełnym wymiarze czasu pracy.

Dowód: Akta osobowe powódki (w załączeniu do akt sprawy), w tym:

- umowa o pracę z dnia 01.07.2013 r. na czas nieokreślony;
- umowa o pracę z dnia 01.09.2013 r. na czas nieokreślony;
- świadectwo pracy z dnia 15.09.2011 r., wystawione przez (...) Sp. z o.o. we W.;
- świadectwo pracy z dnia 31.07.2015 r. wystawione przez (...) Sp. z o.o. w D.;

- wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 03.06.2015 r.

Potwierdzenie wykonania przelewu krajowego z dnia 30.07.2015 r. (k. 183)

Kopia dyplomu (...)w P. z dnia 30.10.2002 r. (k. 190)

Zeznania świadka M. S. (k. 274, 275; płyta CD)

Przesłuchanie powódki (k. 279 – 282; płyta CD)

Zgodnie z Informacją dla pracownika (...) Sp. z o.o., przedstawioną powódce w związku z nawiązaniem stosunku pracy, obowiązująca pora nocna w pozwanej spółce trwa od godziny 18:00 do godziny 8:00 następnego dnia każdego tygodnia. Naliczenie i wypłata wynagrodzenia następuje na dzień roboczy, najpóźniej do 28 dnia miesiąca lub następnego dnia roboczego. Wynagrodzenie wypłacane jest raz w miesiącu, przelewem na konto lub gotówką w kasie. (...) Sp. z o.o. potwierdza swoje przybycie do pracy, podpisując się na liście obecności, która dostępna jest w recepcji. Norma czasu pracy dla pełnego etatu wynosi 8 godzin na dobę i 42 godziny tygodniowo. Pracownikowi przysługuje urlop wypoczynkowy zgodnie z Kodeksem pracy (20 dni – jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat, 26 dni – jeśli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat). Okres wypowiedzenia umowy o pracę następuje zgodnie z Kodeksem pracy.

Praca w pozwanej spółce jest dwuzmianowa i trwa, w zależności od zmiany, w godzinach 8:00 – 16:00 (I zmiana), 10:00 – 18:00 (II zmiana).

Okres rozliczeniowy trwa od pierwszego dnia miesiąca do ostatniego dnia miesiąca.

Dowód: Akta osobowe powódki (w załączeniu do akt sprawy), w tym:

- informacja dla pracownika (...) Sp. z o.o. z dnia 01.01.2013 r.;
- obwieszczenie nr 1 z dnia 01.01.2013 r.

Pracownicy salonu samochodowego strony pozwanej pracowali za pomocą systemów komputerowych takich jak m.in. (...), system komputerowy marki H., system ubezpieczeniowy do wystawiania polis (MAK, do którego dostęp był możliwy on-line, z każdego miejsca i z każdego komputera). Każdy z pracowników posiadał indywidualny login i hasło do systemu (...). D. B. (1) nie знаła loginu i hasła powódki do systemu (...).

Powódka posiadała dostęp (login i hasło) do systemu ubezpieczeniowego. Takiego dostępu nie posiadała D. B. (1). Zdarzało się, że D. B. (1) logowała się do przedmiotowego systemu za pomocą danych powódki.

(...) komputerowe (poza systemem MAK) zainstalowane były na służbowych laptopach pracowników. Nie było możliwe zainstalowanie systemów komputerowych na prywatnych komputerach pracowników, a tym samym nie był możliwy dostęp do tych systemów z innego komputera niż komputer służbowy. Pracownicy nie zabierali służbowych laptopów do domu.

Dowód: Zeznania świadka M. S. (k. 274, 275; płyta CD)

Zeznania świadka J. G. (k. 275, 276; płyta CD)

Przesłuchanie powódki (k. 279 – 282; płyta CD)

Zeznania świadka D. B. (1) (k. 513 – 516; płyta CD)

Praca w pozwanej spółce świadczona była także w soboty. Salon był wówczas otwarty w godzinach od 9:00 do 15:00.

Pracodawca wymagał od każdego z pracowników świadczenia pracy z reguły przez dwie soboty w miesiącu, przy zachowaniu ciągłości pracy salonu samochodowego (co wymuszało rotację wśród pracowników zatrudnionych na analogicznych stanowiskach pracy). Taki sam wymóg strona pozwana stawiała osobom, z którymi współpracuje w oparciu o umowy cywilnoprawne (w tym osobom współpracującym z pozwaną jako podmioty prowadzące działalność gospodarczą).

Dowód: Zeznania świadka D. B. (1) (k. 240, 513 – 516; płyta CD)

Zeznania świadka M. S. (k. 274, 275; płyta CD)

Zeznania świadka D. W. (k. 276, 277; płyta CD)

Zeznania świadka P. J. (k. 277, 278; płyta CD)

W soboty świadczone były m.in. usługi serwisowe, które rozliczano w godzinach od 9:00 do 14:00, w związku z czym wymagana była w tych godzinach obecność pracownika obsługującego kasę salonu. Wystawianie faktur z odroczonym terminem płatności zdarzało się sporadycznie.

Dowód: Zeznania świadka P. J. (k. 277, 278; płyta CD)

W spornym okresie lista obecności dotycząca bieżącego miesiąca (i jednocześnie bieżącego kwartału) znajdowała się przez cały dzień w centralnym punkcie salonu. Listy obecności za poprzednie kwartały pracownica kadr umieszczała w aktach osobowych danego pracownika. Każdy z pracowników posiadał własne imienne listy obecności.

W pozwanej spółce nie istniała praktyka składania podpisów na liście obecności z wyprzedzeniem. Zdarzało się, że pracownik zapominał złożyć podpisu w danym dniu, wówczas mógł go uzupełnić w dniach kolejnych.

Strona pozwana nie kontrolowała prawidłowości i rzetelności składania przez pracowników podpisów na listach obecności. D. B. (1) sygnalizowała pracownikom brak podpisu na liście obecności.

Dowód: Zeznania świadka D. B. (1) (k. 240, 513 – 516; płyta CD)

W okresie zatrudnienia w pozwanej spółce powódka złożyła wnioski urlopowe, które obejmowały następujące dni:

- 18 – 21 lutego 2014 r. (4 dni),
- 23 marca 2014 r. – 4 kwietnia 2014 r. (6 dni),
- 23 – 26 maja 2014 r. (2 dni),
- 18 – 21 lipca 2014 r. (2 dni),
- 8 – 10 października 2014 r. (3 dni),
- 20 – 21 października 2014 r. (2 dni),
- 7 listopada 2014 r. (1 dzień),
- 2 stycznia 2015 r. (1 dzień),
- 17 lutego 2015 r. (1 dzień),
- 20 – 27 marca 2015 r. (6 dni),
- 5 czerwca 2015 r. (1 dzień),

- 8 – 19 czerwca 2015 r., z czego wykorzystwała 3 dni urlopu (od dnia 11 czerwca 2015 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim).

Wnioski urlopowe powódki wymagały zatwierdzenia przez prezesa zarządu spółki.

Powódka była także nieobecna w pracy w dniach 9 października 2013 r., 13,14,17, 23 i 24 grudnia 2013 r. – łącznie 6 dni. Mimo nieobecności powódki w pracy w tych dniach, powódka złożyła podpisy na liście obecności przy opisanych datach. Powyższe wynikało z faktu, iż powódka do końca czerwca 2013 r. współpracowała ze stroną pozwaną jako osoba prowadząca jednoosobową działalność gospodarczą, i miała w ramach tej współpracy zagwarantowane prawo do urlopu wypoczynkowego, przy czym powódka nie wykorzystwała sześciu dni tego urlopu. Po nawiązaniu między stronami stosunku pracy powódka w ramach ustnej umowy uzgodniła z prezesem zarządu pozwanej spółki, że przedmiotowe 6 dni zostanie przez powódkę odebrane z zachowaniem prawa do wynagrodzenia i bez odliczania tych dni z urlopu wypoczynkowego, przysługującego powódce z tytułu umowy o pracę.

Dowód: Akta osobowe powódki (w załączeniu do akt sprawy), w tym:

- wnioski urlopowe;
- ewidencja czasu pracy za okres październik 2013 r. – marzec 2015 r.;
- roczna karta ewidencji obecności w pracy za rok 2014, 2015.

Zeznania świadka D. B. (1) (k. 240; płyta CD)

Przesłuchanie powódki (k. 279 – 282; płyta CD)

Powódka pracowała w okresie spornym w następujące soboty:

1. w roku 2013:

-.

- 20 lipca,
- 3, 10, 17 sierpnia,
- 7, 21 września,
- 5, 19 października,
- 16, 30 listopada,
- 14, 28 grudzień.

2. w roku 2014:

- 11, 25 stycznia
- 1, 8 lutego,
- 1 marca,
- 12, 19 kwietnia,
- 17, 31 maja,

- 7 czerwca,
- 12, 26 lipca,
- 9, 23 sierpnia,
- 6, 27 września,
- 4, 18 października,
- 15, 29 listopada,
- 13 grudnia.

3. w roku 2015:

- 17, 24 stycznia,
- 21 lutego,
- 7, 14 marca,
- 4, 11 kwietnia,
- 16, 30 maja.

Dowód: Akta osobowe powódki (w załączeniu do akt sprawy), w tym:

- ewidencja czasu pracy za okres październik 2013 r. – marzec 2015 r.;
- roczna karta ewidencji obecności w pracy za rok 2014, 2015.

Ewidencja logowania powódki do systemu (...) (k. 17 – 74, 381 – 385, 387 – 429)

Kopia dokumentów KP i KW wystawionych przez powódkę (k. 438 – 444)

Kopia polis ubezpieczenia komunikacyjnego (k. 447 – 452)

Ewidencja czasu pracy D. B. (1) (k. 386)

Przesłuchanie powódki (k. 279 – 282; płyta CD)

Co do zasady powódka świadczyła pracę w soboty naprzemiennie z D. B. (1), która w spornym okresie nie zaznaczała swojej obecności w pracy w sobotę na listach obecności. Zdarzało się, że któraś z pracownic przychodziła do pracy trzy soboty pod rząd (np. wtedy, gdy druga z pracownic była na urlopie bądź zwolnieniu lekarskim). Zdarzało się również, że pracy w sobotę nie wykonywała ani powódka, ani D. B. (1). Wówczas ich obowiązki, głównie obsługę kasy salonu, wykonywał prezes zarządu pozwanej spółki, jego żona lub jego córka. Taka sytuacja miała miejsce kilka razy na przestrzeni kilkunastu lat, tj. od kiedy w pozwanej spółce zatrudniona jest D. B. (1).

Dowód: Zeznania świadka D. B. (1) (k. 240, 513 – 516; płyta CD)

Zeznania świadka G. P. (k. 278, 279; płyta CD)

Zeznania świadka M. S. (k. 274, 275; płyta CD)

Zeznania świadka J. G. (k. 275, 276; płyta CD)

Przesłuchanie powódki (k. 279 – 282; płyta CD)

Przesłuchanie M. B. w charakterze strony pozwanej (k. 517 – 519; płyta CD)

W ocenie prezesa zarządu pozwanej spółki, M. B., praca w soboty nie była pracą w godzinach nadliczbowych, a w płacę zasadniczą była wliczona zapłata za dwie soboty pracujące w miesiącu.

Dowód: Przesłuchanie M. B. w charakterze strony pozwanej (k. 517 – 519; płyta CD)

Raporty kasowe dotyczące pracy powódki w sobotę sporządzała D. B. (1) w kolejnym dniu roboczym, przy czym na raporcie widniała data sobotnia. Zmiana daty na raporcie była możliwa poprzez zmianę ustawień daty na komputerze.

Powódka nie sporządzała raportów kasowych. Powódka miała możliwość wystawiania dokumentów KP dotyczących gotówki pobranej tytułem umowy ubezpieczenia czy zapłaty za naprawę bądź części. Zdarzało się, że powódka generowała w sobotę taki dokument w systemie, ale go nie drukowała. Wówczas taki dokument drukowany był w kolejnym dniu roboczym przez D. B. (1), która posiadała podgląd wygenerowanej przez powódkę w systemie dokumentacji.

Dowód: Zeznania świadka D. B. (1) (k. 513 – 516; płyta CD)

Powódka ani D. B. (1) nie odbierały przepracowanych w dwie soboty miesiąca godzin w postaci dnia wolnego ani nie otrzymywały dodatkowego wynagrodzenia za przepracowane soboty.

Pracę w dwie soboty w miesiącu świadczył także m.in. M. S., zatrudniony na stanowisku kierownika salonu. M. S. nie otrzymywał za przepracowane soboty dodatkowego wynagrodzenia. W ocenie M. S. rozliczeniem godzin przepracowanych w dwie soboty w miesiącu był brak pracy (dzień wolny) w trzecią sobotę.

Praktyka pozwanej spółki w zakresie rozliczania pracy świadczonej w soboty uległa zmianie we wrześniu 2015 r., wraz z zatrudnieniem nowego pracownika – J. G., która także została zobowiązana do wykonywania pracy przez dwie soboty w miesiącu. Od tego momentu pracownicy pozwanej spółki, w tym D. B. (1) i J. G., odbierają dzień wolny za każdą przepracowaną sobotę, a wykonywanie pracy w sobotę poświadczają podpisem na liście obecności.

Dowód: Zeznania świadka D. B. (1) (k. 240; płyta CD)

Ewidencja czasu pracy D. B. (1) (k. 386)

Zeznania świadka M. S. (k. 274, 275; płyta CD)

Zeznania świadka J. G. (k. 275, 276; płyta CD)

Przesłuchanie powódki (k. 279 – 282; płyta CD)

Na dzień 4 kwietnia 2015 r. przypadała Wielka Sobota. W tym dniu salon pozwanej spółki był otwarty i obsługiwał klientów.

Dowód: Zrzut ekranu programu AutoStacja z dnia 04.04.2015 r. (k. 456)

Faktura VAT nr (...) z dnia 04.04.2015 r. (k. 457, 458)

Zeznania świadka D. B. (1) (k. 513 – 516; płyta CD)

W okresie zatrudnienia u strony pozwanej powódka otrzymała tytułem wynagrodzenia za pracę następujące kwoty brutto:

1. w roku 2013:

- a. w lipcu – 5 000 zł;
 - b. w sierpniu – 5 000 zł;
 - c. we wrześniu – 5 000 zł;
 - d. w październiku – 5 000 zł;
 - e. w listopadzie – 5 000 zł;
 - f. w grudniu – 5 000 zł;
2. w roku 2014:
- a. w styczniu – 5 000 zł;
 - b. w lutym – 5 000 zł (w tym: 4 000 zł płacy zasadniczej, 1 000 zł wynagrodzenia za urlop);
 - c. w marcu – 5 015,04 zł (w tym: 4 523,81 zł płacy zasadniczej, 491,23 zł wynagrodzenia za urlop);
 - d. w kwietniu – 5 000 zł;
 - e. w maju – 5 000 zł (w tym: 4 517,01 zł płacy zasadniczej, 482,99 zł wynagrodzenia za urlop);
 - f. w czerwcu – 5 000 zł;
 - g. w lipcu – 5 000 zł;
 - h. w sierpniu – 5 000 zł;
 - i. we wrześniu – 5 000 zł;
 - j. w październiku – 5 000 zł;
 - k. w listopadzie – 5 000 zł;
 - l. w grudniu – 5 000 zł;
3. w roku 2015:
- a. w styczniu – 5 000 zł;
 - b. w lutym – 5 000 zł;
 - c. w marcu – 5 000 zł;
 - d. w kwietniu – 5 000 zł;
 - e. w maju – 5 000 zł;
 - f. w czerwcu – 4 337,13 zł (w tym: 714,29 zł płacy zasadniczej, 2 666,66 zł wynagrodzenia/zasiłku chorobowego, 956,18 zł wynagrodzenia za urlop);
 - g. w lipcu – 7 204,13 zł (w tym: 1 489,73 zł wynagrodzenia/zasiłku chorobowego, 5 714,40 zł wynagrodzenia za urlop).
- Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki z trzech ostatnich miesięcy przed wypowiedzeniem wynosiło 5 000 zł brutto (3 555,19 zł netto).

Dowód: Akta osobowe powódki (w załączeniu do akt sprawy), w tym:

- karta przychodów pracownika za rok 2015, 2014, 2013.

Listy płac za okres lipiec 2013 r. – lipiec 2015 r. wraz z potwierdzeniami przelewów (k. 152 – 182)

Zaświadczenie o zatrudnieniu i zarobkach byłego pracownika z dnia 07.04.2016 r. (k. 151)

Należne powódce wynagrodzenie za godziny nadliczbowe przepracowane w spornym okresie, dodatek za godziny nadliczbowe oraz wynagrodzenie za święta przypadające w soboty wynosi łącznie 16 217,48 zł.

Dowód: Opinia biegłego sądowego z zakresu rachunkowości i księgowości z dnia 27.07.2017 r. (k. 470 – 494)

Obsługę księgowo – kadrową pozwanej spółki, w tym prowadzenie akt osobowych pracowników i naliczanie urlopów wypoczynkowych, sprawowała w spornym okresie D. B. (1). W związku z doręczonym pozwanej spółce w dniu 11 lutego 2016 r. nakazem zapłaty na rzecz powódki kwoty 17 324,58 zł z tytułu pracy w soboty i święta przypadające w soboty zarząd pozwanej spółki zarządził kontrolę dokumentów osobowych powódki.

W wyniku kontroli komisja w składzie (...) ustalili m.in., że akta osobowe były ogólnie dostępne dla pracowników spółki, znajdowały się w niezamkniętej szafce. Odnośnie powódki komisja ustaliła na podstawie analizy akt, że powódka przepracowała 43 soboty, a w zamian za 27 sobót otrzymała dni wolne (bowiem na listach obecności brak jest 27 podpisów). Komisja zarzuciła, że D. B. (1) nie wykreślała z list obecności sobót, przy których nie było podpisu pracownika, umożliwiając w ten sposób pracownikowi następcze uzupełnienie podpisu, nawet w sytuacji, gdy faktycznie pracownik nie świadczył pracy w daną sobotę. Komisja ustaliła także, że D. B. (1) nieprawidłowo wyliczyła należny powódce urlop wypoczynkowy oraz ekwiwalent za niewykorzystany urlop, bowiem powódka nie wykazała prawa do nabycia urlopu w rocznym wymiarze 26 dni. Komisja wskazała, że nawet gdyby przyjąć, że powódka złożyła dowód ukończenia szkoły wyższej i z tego tytułu miała prawo do zaliczenia jej 8 lat pracy, to i tak różnica w ekwiwalencie naliczonym a przysługującym wynosi 6 dni na niekorzyść spółki.

W związku z przeprowadzoną kontrolą prezes zarządu pozwanej spółki udzielił D. B. (1) kary porządkowej upomnienia.

Dowód: Ustalenia pokontrolne (k. 119 – 121)

Pismo z dnia 23.02.2016 r. o udzieleniu kary upomnienia (k. 122)

Zeznania świadka D. B. (1) (k. 240; płyta CD)

Serwer użytkowany przez stronę pozwaną od połowy roku 2016 nie pozwala na zmianę daty na komputerze w systemie informatycznym.

Nadanie uprawnień do obsługi programu (...) J. G. na dotychczasowy login poprzedniego użytkownika, tj. powódki, spowodował automatyczną zmianę nazwy wyświetlanej na nazwę nowego użytkownika, przypisanego do dotychczasowego loginu. W konsekwencji powyższego także za okresy wcześniejsze we wszystkich logowaniach powódki system automatycznie zmienił jej nazwisko na nazwisko J. G..

Dowód: Oświadczenie z dnia 22.05.2017 r. (k. 445)

Zeznania świadka R. H. (k. 516 – 517; płyta CD)

Pozwana spółka funkcjonuje w zaufaniu do swoich pracowników. Wiele ustaleń dotyczących stosunku pracy odbywa się w formie ustnej.

Dowód: Przesłuchanie A. B. w charakterze strony pozwanej (k. 519; płyta CD)

Pismem z dnia 29 października 2015 r. powódka wezwała stronę pozwaną do wypłaty wynagrodzenia za przepracowane w soboty godziny nadliczbowe w kwocie 8 134,52 zł, rekompensaty pieniężnej za godziny nadliczbowe w wysokości 50 % wynagrodzenia za pracę w kwocie 4 067,26 zł, ekwiwalentu pieniężnego za święta przypadające w soboty, za które nie udzielono powódce dodatkowego dnia wolnego, tj. za dzień 3 maja 2014 r. oraz 1 listopada 2014 r., w kwocie 527,77 zł oraz dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych w wysokości 100 % w kwocie 527,77 zł.

W odpowiedzi, pismem z dnia 13 listopada 2015 r., strona pozwana odmówiła zapłaty na rzecz powódki jakiegokolwiek kwoty, wskazując, iż bezspornym jest, że w zamian za pracę w soboty powódka odbierała dzień wolny.

Dowód: Wezwanie do zapłaty z dnia 29.10.2015 r. wraz z dowodem nadania (k. 76 – 78)

Pismo strony pozwanej z dnia 13.11.2015 r. (k. 79)

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo główne zasługiwało na uwzględnienie w przeważającym zakresie, zaś powództwo wzajemne – na oddalenie w całości.

W niniejszej sprawie powódka M. W. domagała się zasądzenia od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. w D. kwoty 17 324,58 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi wedle wskazań jak w pozwie, w tym kwoty: 8 134,52 zł tytułem wynagrodzenia za godziny nadliczbowe; 4 067,26 zł tytułem rekompensaty pieniężnej za godziny nadliczbowe; 527,77 zł tytułem ekwiwalentu pieniężnego za święta przypadające w soboty, za które nie udzielono dodatkowego dnia pracy, tj. za 3 maja 2014 r. oraz 1 listopada 2014 r.; 527,77 zł tytułem dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych za święta przypadające w soboty; 4 067,26 zł tytułem rekompensaty pieniężnej za godziny nadliczbowe. Strona pozwana wносиła o oddalenie powództwa w całości, a jednocześnie, jako powód wzajemny, o zasądzenie od powódki (pозwanej wzajemnie) kwoty 1 313,75 zł tytułem nadpłaconego w ocenie strony pozwanej (powoda wzajemnego) ekwiwalentu za niewykorzystany przez powódkę (pозwaną wzajemnie) urlop wypoczynkowy, przy czym pierwotnie z tego tytułu strona pozwana (powód wzajemny) domagał się zasądzenia od powódki (pозwanej wzajemnie) kwoty 3 941,86 zł. Powódka (pозwana wzajemnie) wносиła o oddalenie powództwa wzajemnego w całości.

Bezsporne w niniejszej sprawie pozostawały fakty zawarcia przez powódkę ze stroną pozwaną umów o pracę (a wcześniej, przed nawiązaniem stosunku pracy - współpraca stron na podstawie umowy cywilnoprawnej, kiedy powódka prowadziła działalność gospodarczą), oraz okoliczność, że na podstawie zawartych umów o pracę powódka świadczyła pracę w salonie samochodowym pozwanej spółki, gdzie zajmowała się obsługą finansową spółki i jej klientów (w zakresie umów leasingu, kredytu, ubezpieczenia komunikacyjnego). Nie stanowiła także przedmiotu sporu okoliczność, że pracownicy pozwanej spółki, w tym powódka, zobowiązani byli do świadczenia pracy od poniedziałku do piątku (przez 8 godzin dziennie), oraz w dwie soboty w miesiącu (przez 6 godzin dziennie). Ponadto strony nie pozostawały w sporze co do faktu otrzymywania przez powódkę wynagrodzenia w stałej wysokości, ustalonej w umowie o pracę, tj. w kwocie 5 000 zł brutto miesięcznie. Ewentualne odstępstwa od umówionej kwoty wynikały z faktu otrzymywania przez powódkę wynagrodzenia/zasiłku chorobowego. Okolicznością sporną w niniejszej sprawie był natomiast czas pracy powódki, tj. ilość faktycznie przepracowanych przez nią godzin w poszczególnych miesiącach zatrudnienia. Spór ten koncentrował się wokół sprzecznych stanowisk stron co do okoliczności ewentualnego odbierania przepracowanych przez powódkę w soboty godzin w innym dniu roboczym.

Odnosząc się do roszczeń powódki wskazać należy w pierwszej kolejności, że zgodnie z art. 129 § 1 k.p., czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy. Z zasady przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy wynika, że praca w poszczególnych tygodniach może być świadczona przez sześć dni lub w wymiarze wyższym niż 40 godzin, jeśli w innych tygodniach dochodzi do odpowiedniego wyrównania. Pracownikowi zatrudnionemu w podstawowym systemie czasu pracy przysługuje wynagrodzenie za godziny nadliczbowe według rozliczenia dobowej oraz tygodniowej normy czasu pracy.

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.

Zgodnie zaś z art. 151¹ § 1 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.

Dodatek w wysokości określonej w art. 151¹ § 1 pkt 1 k.p. przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w § 1 (art. 151¹ § 2 k.p.).

W art. 151² k.p. przewidziano dalej, że w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca, na pisemny wniosek pracownika, może udzielić mu w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy (§ 1). Udzielenie czasu wolnego w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych może nastąpić także bez wniosku pracownika. W takim przypadku pracodawca udziela czasu wolnego od pracy, najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego, w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych, jednakże nie może to spowodować obniżenia wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy (§ 2). W przypadkach określonych w § 1 i 2 pracownikowi nie przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych (§ 3).

Strona pozwana argumentowała w pierwszej kolejności, że powódka nie wykazała, by w ogóle świadczyła pracę w soboty, a nawet gdyby powódka tę okoliczność wykazała, to przepracowane przez powódkę w soboty godziny nie mogły stanowić godzin nadliczbowych, ponieważ praca powódki odbywała się bez wyraźnego polecenia pracodawcy. W dalszej kolejności strona pozwana wskazywała, że za każdą przepracowaną sobotą powódka otrzymywała czas wolny od pracy w takim samym wymiarze, co prowadziło do braku przekraczania przez powódkę kodeksowych norm czasu pracy.

Odnosząc się do powyższego podkreślić należy, że zgodnie z przepisami Kodeksu pracy (art. 94 pkt 9a k.p., art. 149 § 1 k.p.) to pracodawca ma obowiązek prowadzić ewidencję czasu pracy pracownika do celów prawidłowego wyliczenia jego wynagrodzenia, a obowiązek ten zaliczany jest do katalogu podstawowych powinności pracodawcy.

Zasady prowadzenia ewidencji czasu pracy określone zostały w § 8 pkt 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz.U. Nr 62, poz. 286 ze

zm.). Imienna karta ewidencji czasu pracy pracownika powinna umożliwiać rejestrowanie w szczególności: liczby przepracowanych godzin w poszczególnych dobach roboczych w normalnym czasie pracy, według obowiązującego pracownika rozkładu czasu pracy, liczby przepracowanych godzin w niedziele i święta z zaznaczeniem sposobu rekompensowania pracy w tych dniach, liczby przepracowanych godzin w porze nocnej, liczby przepracowanych godzin nadliczbowych, z zaznaczeniem, czy praca była wykonywana w nocy, w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami wolnymi od pracy, w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub święto oraz w innych dniach, liczby godzin nadliczbowych przepracowanych w warunkach przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, dyżurów z zaznaczeniem miejsca ich pełnienia oraz określeniem liczby godzin efektywnie przepracowanych w czasie dyżuru, w odniesieniu do pracowników młodocianych: liczby godzin przepracowanych przy pracach, których wykonywanie jest dozwolone w celu przygotowania zawodowego oraz liczby godzin nauki w szkole podlegających wliczeniu do czasu pracy, liczby dni i godzin udzielonego urlopu (wypoczynkowego, bezpłatnego), zwolnień od pracy, niezależnie od czasu ich trwania, oraz innych nieobecności w miejscu pracy: usprawiedliwionych i nieusprawiedliwionych.

Prowadzenie ewidencji czasu pracy jest obowiązkiem pracodawcy, który skutkuje tym, że w razie sporu to pracodawcę obciąża obowiązek udowodnienia rzeczywistego czasu pracy pracownika z uwzględnieniem godzin nadliczbowych. 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 r., sygn. akt I PKN 665/98, OSNAPiUS 200/14/535). Zgodnie z poglądem Sądu Najwyższego z dnia 23 listopada 2001 r., ciężar dowodu spoczywa zarówno na powodzie, których dochodzi roszczeń z tego tytułu (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), jak i na pozwanym pracodawcy, który był zobowiązany do prowadzenia ewidencji czasu pracy (sygn. akt I PKN 678/00, OSNAPiUS 2002, nr 23, poz. 538).

Strona pozwana prowadzi ewidencję czasu pracy w postaci list obecności, które sporządzane są na dany kwartał. Na liście obecności pracownik wpisuje godzinę rozpoczęcia i zakończenia pracy w danym dniu, a wykonywanie pracy w tych godzinach poświadcza własnoręcznym podpisem. Ponadto strona pozwana prowadzi dla każdego pracownika roczną ewidencję obecności w pracy.

Dokonując analizy przedstawionych przez powódkę list obecności za sporny okres oraz rocznych ewidencji obecności w pracy Sąd doszedł do przekonania, że powódka każdorazowo potwierdzała swoją obecność w pracy w sobotę podpisem na liście obecności. Taki podpis powódka złożyła na listach obecności w roku 2013 w dniach: 20 lipca, 3, 10, 17 sierpnia, 7, 21 września, 5, 19 października, 16, 30 listopada, 14, 28 grudzień, w roku 2014: 11, 25 stycznia 1, 8 lutego, 1 marca, 12, 19 kwietnia, 17, 31 maja, 7 czerwca, 12, 26 lipca, 9, 23 sierpnia, 6, 27 września, 4, 18 października, 15, 29 listopada, 13 grudnia, w roku 2015: 17, 24 stycznia, 21 lutego, 7, 14 marca, 4, 11 kwietnia, 16, 30 maja. W okresie zatrudnienia u strony pozwanej powódka przepracowała więc łącznie 42 soboty. Na podstawie przedstawionych list obecności nie można natomiast stwierdzić, by powódka otrzymywała czas wolny w takim samym wymiarze, w jakim pracowała we wskazane dni. Listy obecności potwierdzają bowiem 40 godzin pracy powódki w każdym tygodniu poza tygodniami, w których powódka korzystała z urlopu wypoczynkowego lub zwolnienia chorobowego, a także wykazują, iż powódka przekraczała czterdziestogodzinny tygodniowy wymiar czasu pracy w tygodniach, w których wykonywała pracę także w soboty.

W ocenie Sądu skoro strona pozwana ustaliła autonomicznie, że będzie ewidencjonować czas pracy pracowników za pośrednictwem opisanych kwartalnych list obecności, aktualne podważanie przez pozwaną wynikających z przedmiotowych list danych jest swego rodzaju niekonsekwencją i wynika z przyjętej przez stronę pozwaną strategii procesowej. Można przypuszczać, że gdyby z list obecności nie wynikała w żaden sposób praca powódki w soboty, strona pozwana nie podważałaby wiarygodności przedmiotowych dokumentów jako dowodów w sprawie.

Podkreślić należy przy tym, że opisane listy obecności nie są jedynym zaoferowanym przez powódkę dowodem potwierdzającym zasadność pozwu. W niniejszym postępowaniu powódka zaprezentowała bowiem cały wachlarz

dowodów świadczących o tym, że w istocie wykonywała pracę w wymiarze przekraczającym normy czasu pracy. Po pierwsze powódka przedstawiła wydruki z systemu komputerowego (...), które wskazywały, w jakich dniach i w jakich godzinach powódka pozostawała zalogowana w systemie niezbędnym do wykonywania powierzonej powódce pracy, i do którego każdy z pracowników pozwanej spółki posiadał indywidualny login i hasło. Strona pozwana nie zdołała natomiast wykazać prawdziwości swoich twierdzeń, jakoby dostęp do przedmiotowego systemu był możliwy w każdym czasie z każdego komputera, nie tylko ze służbowego laptopa powódki. Ponadto strona pozwana nie wykazała, by powódka udostępniła swój login i hasło do systemu osobom trzecim. Powódka przedłożyła dalej wydruki polis ubezpieczeniowych, których udzieliła klientom w trakcie pracy wykonywanej w sobotę. Nie sposób także pominąć spójnych, spontanicznych i wzajemnie uzupełniających się zeznań świadków zawnioskowanych przez powódkę, którzy wskazywali, że ze specyfiki pracy w pozwanej spółce wynikało, że praca wykonywana była także w soboty, a pracownicy mieli wręcz obowiązek świadczenia pracy przez dwie soboty w miesiącu. Świadkowie potwierdzili, że widywali powódkę w pracy w soboty. Kluczowe dla niniejszej sprawy okazały się zeznania świadka D. B. (1) oraz wyjaśnienia słuchanego za stroną pozwaną M. B.. D. B. (1) potwierdziła, że wykonywała pracę w soboty naprzemiennie z powódką, przy czym ani świadek, ani powódka nie otrzymywały rekompensaty za przepracowane soboty w postaci godzin wolnych czy wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, a która była świadkiem wnioskowanym przez stronę pozwaną. M. B. twierdził zaś, że wynagrodzenie za pracę powódki obejmowało pracę od poniedziałku do piątku oraz pracę w co drugą sobotę, a tym samym potwierdził – wbrew stanowisku pozwanej wynikającemu z pism procesowych – stanowisko powódki o pracy w soboty bez rekompensaty.

Strona pozwana w większości nie zdołała wykazać, by powódka we wskazanych przez siebie dniach nie świadczyła pracy. Zarzuty strony pozwanej potwierdziły się jedynie co do trzech sobót, przy których powódka nie złożyła podpisu na liście obecności (22 marca 2014 r., 28 czerwca 2014 r., 7 lutego 2015 r.) i które tym samym nie zostały uwzględnione w opinii biegłego jako dni, za które powódce należało naliczyć wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie dowodowe pozwoliło na ustalenie, że powódka wykonywała pracę w sobotę nawet wówczas, gdy za daną sobotę raport kasowy bądź inne dokumenty księgowy wystawione zostały przez D. B. (1). Jak ustalił Sąd, raporty kasowe sporządzane były wyłącznie przez D. B. (1), która ustawiając w systemie operacyjnym komputera w dany dzień powszedni datę sobotnią powodowała, że data sobotnia widniała także na dokumencie księgowym wygenerowanym z systemu księgowego. Ponadto powódce zdarzało się generować dokumenty KP i KW w systemie komputerowym w soboty, przy czym powódka przedmiotowych dokumentów niekiedy nie drukowała na bieżąco, a czyniła to dopiero D. B. (1) w kolejnym dniu roboczym.

Ponieważ kwestie związane z generowaniem przez D. B. (1) dokumentów księgowych z sobót, w które pracę świadczyła powódka, były podstawowym zarzutem ze strony pozwanej spółki, odnoszącym się do większości sobót, za które powódka domagała się zasądzenia odpowiedniego wynagrodzenia, a który to zarzut został w niniejszym postępowaniu obalony, Sąd nie znalazł podstaw do zanegowania stanowiska powódki. Postępowanie dowodowe przeprowadzone w niniejszej sprawie potwierdziło także, że prowadzony przez pozwaną spółkę salon samochodowy był otwarty w Wielką Sobotę w roku 2015, która przypadała wówczas na dzień 4 kwietnia. Ponadto okoliczność pracy w soboty przyznał ostatecznie pozwany.

Sąd nie podziela także stanowiska strony pozwanej, zgodnie z którym praca powódki nie mogła stanowić pracy w godzinach nadliczbowych, bowiem pracodawca nie wydał powódce wyraźnego polecenia świadczenia pracy ponad kodeksowe normy czasu pracy.

W orzecznictwie podkreśla się, że polecenie wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych może być wydane w dowolny sposób, także dorozumiany. W wyroku z dnia 14 maja 1998 r. (sygn. akt I PKN 122/98, OSNAPiUS 1999, nr 10, poz. 343) Sąd Najwyższy wskazał, że polecenie pracy w godzinach nadliczbowych nie wymaga szczególnej formy. Brak sprzeciwu przełożonego na wykonywanie w jego obecności przez pracownika obowiązków może być zakwalifikowany jako polecenie świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych. Podobnie przyjęto w wyroku z dnia 26 maja 2000 r., (sygn. akt I PKN 667,99, OSNAPiUS 2001, nr 22, poz. 662), zgodnie z którym warunkiem przyjęcia dorozumianej

zgody pracodawcy na pracę w godzinach nadliczbowych jest świadomość pracodawcy, że pracownik wykonuje taką pracę.

Z zeznań słuchanych w niniejszej sprawie świadków wynika jednoznacznie, że pracodawca nie tylko miał świadomość, iż praca jest wykonywana w soboty, ale wręcz zobowiązywał pracowników oraz osoby z pozwaną spółką współpracujące do wykonywania pracy przez minimum dwie soboty w miesiącu. Ponadto nie budzi wątpliwości Sądu, że strona pozwana była świadoma, iż prowadzony przez nią salon samochodowy funkcjonuje nie tylko od poniedziałku do piątku, ale też w soboty, a co za tym idzie – że konieczne jest wykonywanie przez pracowników pracy także w te dni. Co więcej, zdarzało się, choć nad wyraz sporadycznie, że praca w sobotę wykonywana była osobiście przez prezesa zarządu pozwanej spółki, jego żonę lub córkę. Powyższe świadczy niewątpliwie o tym, że pracodawca miał świadomość, iż pracownicy wykonują pracę w soboty.

Słuchany za stronę pozwaną M. B. wyjaśnił, że nie miał pewności, czy wykonana przez pracowników w sobotę praca jest rekompensowana w postaci godzin wolnych, ponieważ dał pracownikom swobodę w zakresie zarządzania czasem pracy i nie ingerował w to, jak praca była zorganizowana, byle była ona wykonana, i dopiero po zapoznaniu się z listami obecności w toku procesu stwierdził, że powódka samowolnie odbierała sobie dni wolne za niektóre soboty. Odnosząc się do tych zeznań wskazać należy, że ze zgromadzonych dowodów wynika fakt braku otrzymywania od pracowników wniosków o udzielenie czasu wolnego od pracy, jak również (nawet jeśli przyjąć, że między stroną pozwaną a jej pracownikami istniały bardziej liberalne stosunki) brak sygnalizacji ze strony pracownika o odbiorze czasu wolnego w danym dniu w jakikolwiek inny sposób. Szczególnego podkreślenia wymaga, że sam słuchany w charakterze strony pozwanej M. B. wskazywał również, że w jego ocenie praca w soboty nie była pracą w godzinach nadliczbowych, bowiem w płacę zasadniczą była wliczona zapłata za dwie soboty pracujące w miesiącu. De facto zatem pracodawca nie kwestionował nałożonego na powódkę obowiązku świadczenia pracy także w soboty, a ponadto nie kwestionował, że praca od poniedziałku do piątku i w dwie soboty miesiąca była wynagradzana powódce w ramach zasadniczego wynagrodzenia za pracę. Tym samym, w świetle stanowiska samego pozwanego, nie można logicznie przyjąć, by pracownicy byli uprawnieni do odbioru za pracę w soboty dni wolnych. Sam fakt braku podpisu powódki na liście obecności w niektórych dniach nie może stanowić podstawy przyjęcia, że powódka w tych dniach nie świadczyła pracy, ponieważ odbierała dni wolne za przepracowane soboty. Ciężar wykazania, że powódka – choćby w części – odebrała dni wolne za soboty, spoczywał w niniejszej sprawie na stronie pozwanej, i okoliczności tych pozwana nie udowodniła. Pracodawca, który – jak sam przyznał - nie kontrolował na bieżąco czasu pracy pracowników, nie może zdaniem Sądu zakładać tylko na podstawie braku podpisu na liście obecności, że pracownik nie wykonywał w tych dniach pracy. Żadnych innych dowodów, które wskazywałyby na nieświadczenie przez powódkę pracy w dniach, w których nie podpisała się ona na liście obecności, pozwana zaś nie przedstawiła, a ponadto wypłacała powódce na bieżąco pełne wynagrodzenie za pracę, które – jak wskazał sam pozwany – obejmowało w jego przekonaniu pracę od poniedziałku do piątku i za dwie soboty w miesiącu. Dopiero ewentualna trzecia sobota w miesiącu była przez pracodawcę rekompensowana.

Ze zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego wynika także, że pracodawca nie udzielił powódce dnia wolnego za przypadające w sobotę święto, tj. za dzień 15 sierpnia 2014 r. i 11 listopada 2014 r.

Podkreślić również należy, że zawarcie z pracownikiem porozumienia (w tym w sposób dorozumiany), iż będzie on świadczył stale pracę w wymiarze przekraczającym normy ustawowe, za wynagrodzenie określone jako wynagrodzenie zasadnicze, jest niezgodne z prawem, i nie zwalnia ono pracodawcy z obowiązku wypłaty wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach. Pracodawca nie może również zwolnić się z obowiązków dowodowych w procesie w sytuacji, gdy nie kontrolował czasu pracy pracowników, dał im dużo swobody, i de facto nie ma wiedzy, kiedy wykonywali zleconą im pracę. W takiej sytuacji, w razie sporu, to pracodawca musi udowodnić, że brak podpisu na liście obecności wynikał nie z omyłki pracownika czy – jak w niniejszej sprawie – z odebrania wolnych godzin za trzecią pracującą sobotę miesiąca - a z faktu nieświadczenia pracy z powodu odebrania dni wolnych za dwie „wliczone” do wynagrodzenia soboty.

Opierając się na miarodajnej opinii biegłego sądowego z zakresu rachunkowości i księgowości Sąd ustalił, że w spornym okresie powódce przysługiwało, tytułem pracy w godzinach nadliczbowych oraz tytułem wynagrodzenia za

święta przypadające w soboty, łącznie 16 217,48 zł, w tym 1 055,52 zł za święta przypadające w sobotę. Sąd wziął pod uwagę, że biegły sądowy mylnie przyjął, że dzień 31 października 2014 r. był sobotą, podczas gdy faktycznie był to piątek. Z uwagi na powyższe, od ustalonej przez biegłego kwoty 21 706,19 zł Sąd odjął kwotę odpowiadającą wynagrodzeniu i dodatkowi w wysokości 100 % za pracę w tym dniu, tj. kwotę 434,72 zł, co dało kwotę 21 271,47 zł. Tę kwotę Sąd pomniejszył o jedną czwartą, bowiem biegły w swoich obliczeniach przyjął, że w soboty powódka świadczyła pracę w wymiarze 8 godzin na dobę, zaś z ustaleń Sądu wynika, że w soboty powódka pracowała przez 6 godzin, przy czym pomniejszeniu nie podlegała kwota należna powódce z tytułu wynagrodzenia za święta przypadające w soboty (tj. kwota 1 055,52 zł), bowiem te zawsze obniżają wymiar czasu pracy o 8 godzin. W ten sposób Sąd otrzymał ostatecznie kwotę 16 217,48 zł ($21\,271,47\text{ zł} - 1\,055,52\text{ zł} = 20\,215,95$; $20\,215,95 \times \frac{3}{4} = 15\,161,96\text{ zł}$; $15\,161,96\text{ zł} + 1\,055,52\text{ zł} = 16\,217,48\text{ zł}$) jako kwotę, którą należało zasądzić na rzecz powódki od strony pozwanej.

Zastrzeżenia strony pozwanej do przedłożonej przez biegłego opinii, poza trafnym zarzutem krótszego wymiaru czasu pracy powódki w soboty, sprowadzały się w zasadzie do powielenia prezentowanego przez pozwaną spółkę w toku procesu stanowiska, którym strona pozwana dążyła do podważenia mocy dowodowej zaprezentowanego przez powódkę materiału dowodowego. W szczególności strona pozwana błędnie zarzucała, że w swoich obliczeniach biegły wziął pod uwagę także soboty, przy których na liście obecności brak jest podpisu powódki, tj. dni 22 marca 2014 r., 14 czerwca 2014 r., 28 czerwca 2014 r. i 7 lutego 2015 r. Analiza przedstawionej w niniejszej sprawie opinii jasno wskazuje, że wskazane dni nie zostały wzięte pod uwagę przy obliczeniach biegłego.

Mając na uwadze powyższe zdaniem Sądu brak jest podstaw do zanegowania takiego stanowiska biegłego w sprawie tym bardziej, że wydana opinia zawiera pełne i jasne uzasadnienie, a wyliczenie biegłego zaprezentowane zostało w przejrzysty sposób.

Biegli sądowi obowiązani są orzekać zgodnie z wiedzą tematyczną, posiadanymi kwalifikacjami i obowiązującymi przepisami. Opinia biegłego sądowego podlega ocenie przy zastosowaniu art. 233 § 1 k.p.c. – na podstawie właściwych dla jej przymiotu kryteriów zgodności z zasadami logiki i wiedzy powszechnej, poziomu wiedzy biegłego, podstaw teoretycznych opinii, a także sposobu motywowania oraz stopnia stanowczości wyrażanych w niej wniosków. We wciąż aktualnym wyroku z dnia 19 grudnia 1990 r. (sygn. akt I PR 148/90, OSP 1991/11/300) Sąd Najwyższy stwierdził, iż sąd może oceniać opinię biegłego pod względem fachowości, rzetelności czy logiczności. Może pomijać oczywiste pomyłki czy błędy rachunkowe. Nie może jednak nie podzielać poglądów biegłego, czy w ich miejsce wprowadzać własnych stwierdzeń.

Sąd, w ramach zastrzeżonej dla niego swobody, decyduje, czy ma możliwość oceny dowodu w sposób pełny i wszechstronny, czy jest w stanie prześledzić jego wyniki oraz – mimo braku wiadomości specjalnych – ocenić rozumowanie, które doprowadziło biegłego do wydania opinii. Sąd czyni to zapoznając się z całością opinii, tj. z przedstawionym w niej materiałem dowodowym, wynikami badań przedmiotowych i podmiotowych. Wszystko to, a nie tylko końcowy wniosek opinii, stanowi przesłanki dla uzyskania przez sąd podstaw umożliwiających wyjaśnienie sprawy. Z tego też względu zastosowanie art. 286 k.p.c. pozostawione jest uznaniu sądu, co jednak w niniejszej sprawie – zważywszy na powyższe okoliczności – nie dało podstaw do jego zastosowania. Poza wskazanymi omyłkami biegłego, tj. mylnym zakwalifikowaniu dnia 31 października 2014 r. jako soboty oraz przyjęciu, że w soboty powódka świadczyła pracę przez 8 godzin, opinia nie zawiera błędów rachunkowych, czas pracy powódki został prawidłowo obliczony, a stanowisko biegłego zostało poparte logicznym uzasadnieniem.

Ustaleń stanu faktycznego w niniejszej sprawie Sąd dokonał w oparciu o całokształt zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, tj. o dowody z dokumentów, wskazane w treści uzasadnienia, albowiem ich wiarygodność i autentyczność nie budziła wątpliwości Sądu, a także, w przeważającym zakresie, stron. Ponadto Sąd skorzystał z zeznań słuchanych w sprawie świadków: D. B. (1), M. S., J. G., D. W., P. J., G. P. oraz R. H.. Zeznania słuchanych w sprawie świadków Sąd ocenił jako wiarygodne, albowiem były one spójne, logiczne i korespondowały zarówno między sobą, jak i z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym, przy czym z zeznań świadka D. W. Sąd skorzystał w ograniczonym zakresie, jako że nie współpracowała ona z powódką w pozwanej spółce, a jej relacja z

powódką ma charakter towarzyski (przy czym także świadek D. W. potwierdziła fakt wykonywania przez powódkę pracy w soboty).

Sąd przeprowadził także dowód z przesłuchania stron. W wyjaśnieniach powódki Sąd nie dopatrył się odstępstw od wniosków płynących z pozostałego zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. Wyjaśnienia słuchanych w charakterze strony pozwanej M. B. i A. B. odnosiły się zaś w przeważającym zakresie do hipotez lub wyobrażeń, nie zaś do zaistniałych okoliczności faktycznych. A. B. skoncentrowała się ponadto na podkreśleniu rodzinnego charakteru prowadzonej przez pozwaną działalności, która to okoliczność pozostawała bez znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy.

Sąd oddalił wnioski dowodowe strony pozwanej na okoliczności dotyczące działania powódki na szkodę strony pozwanej, bowiem powyższa okoliczność nie stanowi przedmiotu niniejszej sprawy, a ponadto wnioski strony powodowej zawarte w punktach 1 – 3 pisma z dnia 9 czerwca 2017 r., jako nieistotne i zbędne dla rozstrzygnięcia.

Mając na uwadze powyższe w ocenie Sądu twierdzenia powódki zostały w niniejszej sprawie wykazane. Z tej przyczyny w **punkcie I sentencji wyroku** zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 16 217,48 zł wraz z odsetkami ustawowymi, tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Odnosząc się do daty, od której należy naliczać odsetki ustawowe od zasądzonej kwoty Sąd zważył, że powódka domagała się zasądzenia odsetek ustawowych liczonych od dnia 10 listopada 2015 r. do dnia zapłaty od kwoty 13 257,32 zł, zaś od pozostałej kwoty – od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty. Sąd, związany zakazem orzekania ponad żądanie pozwu, od zasądzonej kwoty przekraczającej kwotę 13 257,32 zł (tj. od kwoty 2 960,16 zł, stanowiącej różnicę kwot 16 217,48 zł i 13 257,32 zł) zasądził więc odsetki od dnia wniesienia pozwu, tj. od dnia 4 stycznia 2016 r., do dnia zapłaty. W pozostałym zakresie, tj. co do kwoty 13 257,32 zł, Sąd ustalił, że przedmiotowa kwota objęta była przedsądowym wezwaniem do zapłaty ze strony powódki, na które strona pozwana odpowiedziała odmownie w dniu 13 listopada 2015 r., zaś brak jest w zgromadzonym materiale dowodowym niniejszej sprawy dowodu potwierdzającego datę odbioru przedmiotowego wezwania przez stronę pozwaną. Tym samym dzień 13 listopada 2015 r. w ocenie Sądu jest dniem, co do którego nie ma wątpliwości, że strona pozwana była świadoma roszczenia powódki i, dając wyraz swojemu negatywnemu stanowisku, pozostała w zwłoce ze spełnieniem żądania powódki.

W punkcie **II sentencji wyroku** Sąd oddalił powództwo w pozostałym zakresie, mając na uwadze, że powódka domagała się zasądzenia kwoty 17 324,58 zł, a także w zakresie, w jakim Sąd nie uwzględnił roszczenia odsetkowego powódki.

Orzeczenie o kosztach jak w punkcie **III sentencji wyroku** Sąd oparł o przepis art. 100 k.p.c. i stosunkowo rozdzielił poniesione przez strony koszty procesu. Sąd ustalił, że obie strony poniosły w niniejszym postępowaniu koszt w wysokości po 3 600 zł tytułem zastępstwa procesowego (§ 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych; Dz.U. z 2015 r. poz. 1804). Powództwo zostało uwzględnione na poziomie 93 %, zatem po stosunkowym rozdzieleniu kosztów strona pozwana winna zapłacić na rzecz powódki kwotę 3 096 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (wszystkie koszty postępowania dają kwotę 7 200 zł, z czego pozwana winna uiścić 93 %, tj. kwotę 6 696 zł, uiściła 3 600 zł z tytułu kosztów własnego pełnomocnika, wobec czego pozostała kwota 3 096 zł).

W punkcie IV sentencji wyroku Sąd nakazał stronie pozwanej uiszczenie na rzecz Skarbu Państwa kwoty 2 738,90 zł tytułem części (93 %) opłaty sądowej od pozwu (wynoszącej 867 zł), od której powódka była zwolniona z mocy ustawy, oraz kosztów wynagrodzenia biegłego (wynoszących 2 078,05 zł). Zgodnie z art. 97 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tj. Dz. U. z 2010 r., Nr 90, poz. 594 ze zm.), w toku postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy o roszczenia pracownika wydatki obciążające pracownika ponosi tymczasowo Skarb Państwa. Sąd pracy w orzeczeniu kończącym postępowanie w instancji rozstrzyga o tych wydatkach, stosując odpowiednio przepisy art. 113, z tym że obciążenie pracownika tymi wydatkami może nastąpić w wypadkach szczególnie uzasadnionych. Natomiast w myśl art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach, kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w

orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu.

W punkcie V sentencji wyroku pozostałe koszty postępowania Sąd zaliczył na rachunek Skarbu Państwa.

Na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. wyrokowi w pkt I Sąd nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5 000 zł, zgodnie z kwotą jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki, o czym orzeczono jak **w punkcie VI sentencji wyroku**.

Odnosząc się do zakresu żądania wynikającego z pozwu wzajemnego Sąd zważył, że 6 dni, w trakcie których powódka nie świadczyła pracy, a które strona pozwana następnie uznała za dni, w których powódka przebywała na urlopie wypoczynkowym (a uprzednio wypłaciła za te dni ekwiwalent za niewykorzystany urlop), w istocie były dniami, za które powódce należało wypłacić ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie dowodowe wykazało bowiem, że do czerwca 2013 r. strony (w tym powódka – pozwana wzajemnie – jako osoba prowadząca działalność gospodarczą) współpracowały w ramach pozapracowniczego stosunku zatrudnienia i ustaliły, że powódce przysługuje urlop wypoczynkowy. Podejmując współpracę w ramach stosunku pracy w lipcu 2013 r. strony ustaliły w formie umowy ustnej, że powódce (pозwanej wzajemnie) przysługiwać będzie prawo odbioru niewykorzystanego do czerwca 2013 r. urlopu już w ramach stosunku pracy, przy czym dni te nie zostaną odliczone od puli pracowniczego urlopu wypoczynkowego powódki. Co prawda słuchany w charakterze strony pozwanej (powoda wzajemnego) M. B. nie potwierdził faktu dokonania przez strony takiego ustnego uzgodnienia, to istnienie przedmiotowej umowy ustnej stron potwierdzają zeznania świadka D. B. (2) oraz adnotacje poczynione przez powódkę na liście obecności (k. 118v). W ocenie Sądu, mimo iż Kodeks pracy nie przewiduje instytucji odbioru w ramach stosunku pracy niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego, nabytego z tytułu innego niż stosunek pracy, to jednak należy uznać, że pracodawca miał możliwość ukształtowania praw powódki (pозwanej wzajemnie) korzystniej niż jest to przewidziane w przepisach Kodeksu pracy. Kodeks pracy zakazuje bowiem czynienia jedynie takich ustaleń, które są mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy. Wykładając przepis art. 18 k.p. a *contratio* uznać należy, że skoro strony takie prawo przysługujące powódce uzgodniły, nic nie stało na przeszkodzie, by powódka „odebrała” w ramach stosunku zatrudnienia dni niewykorzystanego wcześniej urlopu wypoczynkowego. W konsekwencji, te 6 dni nie podlegało odliczeniu od puli pracowniczego urlopu wypoczynkowego powódki, a po stronie powódki (pозwanej wzajemnie) nie powstał obowiązek zwrotu wypłaconego za 6 dni ekwiwalentu, tj. kwoty 1 313,75 zł.

Z uwagi na powyższe, mając na uwadze częściowe cofnięcie powództwa ze zrzeczeniem roszczenia, **w punkcie VII sentencji wyroku** Sąd umorzył postępowanie w zakresie, w jakim powód wzajemny cofnął powództwo wzajemne ze zrzeczeniem się roszczenia, tj. ponad kwotę 1313,75 zł, zaś **w punkcie VIII** w pozostałej części oddalił powództwo wzajemne.

W przedmiocie kosztów procesu w **punkcie IX sentencji wyroku** Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. i wyrażonej w cytowanym przepisie zasady odpowiedzialności za wynik procesu. W niniejszym postępowaniu strona pozwana (powód wzajemny) uległa w swoich roszczeniach w całości, a zatem to stronę pozwaną (powoda wzajemnego) należy uznać za stronę przegrywającą sprawę. Stawkę 900 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego powódki (pозwanej wzajemnie) Sąd ustalił w oparciu o § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych; Dz.U. z 2015 r. poz. 1804).

Z uwagi na powyższe, orzeczono jak w sentencji.