

Sygn. akt VP 307/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 marca 2016 r.

Sąd Rejonowy w Słupsku V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: **SSR Marzena Hop**

Protokolant: Kamila Skorupska

po rozpoznaniu w dniu 3 marca 2016 r. w Słupsku

sprawy z powództwa **A. T.**

przeciwko **J. K.**

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

1. zasądza od pozwanego J. K. na rzecz powódki A. T. kwotę 315,57 zł (trzysta piętnaście złotych 57/100) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych,
2. oddała powództwo w pozostałej części,
3. wyrokowi w punkcie 1 nadaje rygor natychmiastowej wykonalności,
4. nie obciąża powódki kosztami procesu.

Sygn. akt VP 307/13

UZASADNIENIE

Pozwem 18 września 2013 roku **powódka A. T., sprecyzowanym w dniu 04 grudnia 2013 roku (k. 13 akt sprawy)** domagała się zasądzenia od pozwanego J. K.:

- 1) kwoty 1.935,90 zł brutto – tytułem wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za okres od dnia 04.05.2011 roku do 31.05.2013 roku;
- 2) kwoty 6.292,00 zł brutto tytułem zapłaty za pracę w godzinach nadliczbowych, pomijając wykorzystane dni urlopu w okresie zatrudnienia od dnia 04.05.2011 roku do 31.05.2013 roku;
- 3) kwoty 5.490,00 zł brutto tytułem wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za pracę w każdą sobotę w okresie od 04.05.2011 roku do 31.05.2013 roku.

Uzasadniając powyższe A. T. wskazała, że w okresie zatrudnienia od dnia 05.05.2011 roku do dnia 31.05.2013 roku w Sklepie (...) w S. u J. K. nie wykorzystwała w całości należnego jej urlopu wypoczynkowego, a przy tym nie został jej wypłacony ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop. Nadto podała, że pracodawca nie rozliczył się z nią z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych oraz za pracę wykonywaną w soboty. A. T. wskazała, że pracodawca nie prowadził ewidencji czasu pracy, list obecności, ani też kart urlopowych. Podniosła przy tym, że samodzielnie odnotowywała sobie dni pracy, przepracowane nadgodziny oraz ilość wykorzystanego i należnego urlopu wypoczynkowego.

Podawa również, że w okresie 2011-2013 roku pracowała zawsze przez 6 dni w tygodniu – od poniedziałku do piątku w godzinach od 7:30-17:00, jak też we wszystkie soboty w godzinach 8:00-14:00. Wskazała, że za czas pracy w godzinach nadliczbowych oraz w soboty nie otrzymała żadnego dodatkowego wynagrodzenia, ani też nie przyznano jej dni wolnych od pracy.

A. T. argumentowała, że w całym okresie zatrudnienia u ww. otrzymywała wynagrodzenie za pracę wypłacane tygodniowo w wysokości 300 zł netto.

W dalszej części uzasadnienia pozwu A. T. podała łączna ilość dni wykorzystanego przez nią urlopu wypoczynkowego, wskazując, że wynosiły one odpowiednio:

- za okres od dnia 04.05.2011 roku do 31.12.2011 roku – 2 dni;

- za okres od dnia 01.01.2012 roku do 31.12.2012 roku – 10 dni;

- za okres od dnia 01.01.2013 roku do 31.05.2013 roku – 9 dni.

Podniosła również, że za pracę w godzinach nadliczbowych oprócz normalnego wynagrodzenia winna otrzymać dodatkowe wynagrodzenie za okres, w którym wykonywała pracę ponad przepisowe normy czasu pracy, tj. pracę w prawie każdą sobotę. Z tego tytułu domagała się kwoty 5.490 brutto.

Pozwany J. K. w treści odpowiedzi na pozew złożonej w dniu 21 lutego 2014 roku (data wpływu do Sądu) wniósł o oddalenie powództwa w całości.

Uzasadniając powyżej wskazał, że A. T. za okres zatrudnienia u pozwanego od dnia 04.05.2011 roku do dnia 31.05.2013 roku wykorzystwała przysługujące jej urlopy wypoczynkowe w całości. Podał nadto, że A. T. za wykonywaną pracę w soboty zawsze otrzymywała inny dzień wolny od pracy, a najczęściej był to poniedziałek.

Podał przy tym, że pracowała ona przez pięć dni w tygodniu, tj. od poniedziałku do piątku w godzinach: 8:00-17:00, zaś w dniu pracy przypadającym w soboty w godzinach: 8:00-14:00.

Argumentował wskazując również, że kontrola sanitarna, która została u pozwanego przeprowadzona w dniu 18.02.2013 roku, miała miejsce właśnie w poniedziałek, zaś powódki tego dnia w pracy nie było z uwagi na udzielenie jej dnia wolnego za pracę w sobotę.

Podczas rozprawy w dniu 09 czerwca 2015 roku **strony zawarły ugodę** sądową, na mocy której pozwany J. K. zobowiązał się zapłacić powódce A. T. kwotę 1.200 zł netto tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za cały okres zatrudnienia, w terminie 7 dni od dnia zawarcia ugody, płatną przelewem na wskazany rachunek bankowy. Nadto, strony zgodnie oświadczyły, że ww. ugoda likwiduje między nimi spór w zakresie roszczenia o ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Na mocy postanowienia Sądu Rejonowego w Słupsku z dnia 09 czerwca 2015 roku umorzone zostało postępowanie w części dotyczącej roszczenia o ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

A. T. pracowała w przedsiębiorstwie działającym pod firmą Sklep (...) na podstawie dwóch umów o pracę na czas określony zawartych na następujące okresy:

I. od dnia 04 maja 2011 roku do dnia 04 maja 2012 roku (za wynagrodzeniem 1386 zł brutto), oraz

II. od dnia 07 maja 2012 roku do dnia 31 maja 2013 roku (za wynagrodzeniem w wysokości 1500 zł brutto).

Według zapisów ww. umów A. T. zatrudniona została każdorazowo w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku Sprzedawca-kasjer.

Dowód: świadectwo pracy z dnia 31.05.2013 roku – k. 18 akt sprawy; pismo z Państwowej Inspekcji Pracy Oddział w S. z dnia 14.08.2013 roku – k. 15-17; zeznania A. T. przesłuchiwanego w charakterze strony podczas rozprawy w dniu 09 czerwca 2015 roku – k. 98-99; zapis nagrania rozprawy: 00:26:10; zeznania J. K. przesłuchiwanego w charakterze strony podczas rozprawy w dniu 09 czerwca 2015 roku – k. 99; zapis nagrania rozprawy: 00:48:13.

A. T. pracowała w ww. przedsiębiorstwie za wynagrodzeniem stanowiącym najniższą krajową.

Dowód: wyjaśnienia złożone przez A. T. podczas rozprawy w dniu 23 maja 2014 roku - k. 43v.; zeznania J. K. przesłuchiwanego w charakterze strony podczas rozprawy w dniu 09 czerwca 2015 roku – k. 99; zapis nagrania rozprawy: 00:48:13.

A. T. wykonywała swe obowiązki w ramach ww. stosunku pracy w (...) w S. położonej przy ul. (...) (box oznaczony (...))

Bezsporne

W okresie od dnia 04.05.2011 roku do dnia 31.05.2013 roku A. T. pracowała od poniedziałku do piątku w godzinach od 7:30 do 17:00, natomiast w soboty w godzinach od 8:00 do 14:00.

Dowód: zeznania A. T. złożone podczas rozprawy w dniu 09.06.2015r. – k. 98-99; zeznania świadka M. W. (1) złożone podczas rozprawy w dniu 23.05.2014 roku – k. 45v.; zeznania świadka E. B. złożone podczas rozprawy w dniu 24.09.2014 roku – k. 60; zeznania B. B. złożone podczas rozprawy w dniu 24.09.2014 roku – k. 59 zeznania świadka K. P. złożone podczas rozprawy w dniu 24.09.2014 roku – k. 58 akt sprawy

Za pracę w soboty A. T. czasami otrzymywała dni wolne od pracy - często były to poniedziałki. Nie było przyjętej w tym zakresie zasady.

Dowód: zeznania świadka E. B. – k. 60-60v.; zeznania świadka E. H. (1) – k. 45-45v.; zeznania J. K. przesłuchiwanego w charakterze strony podczas rozprawy w dniu 09 czerwca 2015 roku – k. 99; zapis nagrania rozprawy: 00:50:07.

J. K. wypłacał A. T. wynagrodzenie za pracę w okresie od dnia 04.05.2011 roku do dnia 31.12.2011 roku w systemie tygodniowym w wysokości: 300 zł netto, natomiast w okresie od dnia 01.01.2012 roku do 31.05.2013 roku – w wysokości 350 zł netto tygodniowo.

Dowód: zeznania A. T. przesłuchiwanego w charakterze strony podczas rozprawy w dniu 09 czerwca 2015 roku – k. 98-99; zapis nagrania rozprawy: 00:26:10; 00:31:39

J. K. w okresie od 04.05.2011 roku do 31.05.2013 roku nie prowadził dokumentacji w postaci: imiennych kart ewidencyjnych czasu pracy, podpisanych list obecności i dokumentacji dotyczącej udzielanych urlopów wypoczynkowych – uprawnień urlopowych, tj. liczby dni przysługującego pracownikowi w roku kalendarzowym urlopu wypoczynkowego, wniosków lub kart urlopowych ani akt osobowych pracownika.

Dowód: pismo Państwowej Inspekcji Pracy Oddział w S. z dnia 14.08.2013 roku – k. 15-17 akt sprawy; wyjaśnienia J. K. złożone podczas rozprawy w dniu 23 maja 2014 roku – k. 43v.

A. T. nie miała wiedzy z jakiego tytułu otrzymuje kwoty pieniężne od J. K.. Nie traktowała ich jako zapłaty za pracę w godzinach nadliczbowych i w dniach wolnych od pracy.

J. K. nie płacił A. T. wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych i z tytułu pracy w soboty.

Dowód: zeznania A. T. przesłuchiwanej w charakterze strony podczas rozprawy w dniu 09 czerwca 2015 roku – k. 98-99; zapis nagrania rozprawy: 00:28:45; 00:31:39.

J. K. nie dokumentował faktycznie wypłacanych kwot wynagrodzeń za pracę A. T..

Bezsporne; a nadto dowód: wystąpienie starszego inspektora pracy z dnia 23.08.2013 roku – k. 113-114 akt sprawy.

Łączne wynagrodzenie należne A. T. **z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych** w okresie: od 04 maja 2011r. do 31 maja 2013r., przy uwzględnieniu, że powódka pracowała od poniedziałku do piątku w godzinach od 07.30 do 17.00, a w soboty od 08.00 do 14.00, na podstawie umów o pracę, w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem najniższym krajowym oraz wyliczenia niedopłaty z tego tytułu przy uwzględnieniu, że pozwany w okresie od dnia 04 maja 2011r. do dnia 31 grudnia 2011r. wypłacał powódce kwotę 300 zł netto tygodniowo, a od 01 stycznia 2012r. kwotę 350 zł netto tygodniowo oraz, że udzielał powódce (na jej wniosek) w co drugim tygodniu pracy w poniedziałki dnia wolnego za pracę w soboty, a także przy uwzględnieniu, że w 2011r. powódka otrzymała 2 dni urlopu wypoczynkowego, w 2012r. 10 dni urlopu wypoczynkowego (02.01.2012, 10-11.04.2012, 18-25.07.2012, 27.12.2012), a w 2013r. 9 dni urlopu (02.01.2013, 08 i 15 04.2013, 07-14.05.2013) **wynosi 315,57 zł brutto** (272,31 zł netto).

W dniach: 3,9,18,22 lipca 2013 roku oraz 9, 22 sierpnia 2013 roku starszy inspektor pracy przeprowadził w imieniu Państwowej Inspekcji Pracy (Okręgowy Inspektorat Pracy w G.; Oddział w S.) kontrolę w Sklepie (...) w S. (ul. (...)).

W wyniku przeprowadzonej kontroli J. K. ukarany został mandatem karnym kredytowanym w kwocie 1.000 zł, z tytułu naruszeń wskazanych w przepisie art. 281 k.p.

Dowód: protokół kontroli Państwowej Inspekcji Pracy z dnia 22.08.2013 roku - k. 106-108; mandat karny z dnia 22.08.2013 roku seria (...) – k. 112.

Sąd zważył, co następuje:

W niniejszej sprawie powódka dochodziła wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, zarzucając, że pracodawca nie rozliczył się z nią z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych oraz za pracę wykonywaną w soboty. Początkowo powódka wносиła również o wypłatę wynagrodzenia z tytułu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Pozwany J. podnosił, iż powódka otrzymywała dzień wolny za pracę w soboty, który zazwyczaj przypadał w poniedziałki. Wskazał przy tym, że powódka otrzymywała wynagrodzenie za pracę w wysokości 400 zł tygodniowo.

Na wstępie zważyć należy na fakt, iż w niniejszej sprawie podstawowym utrudnieniem była kwestia, iż pozwany w okresie zatrudniania powódki nie prowadził niezbędnej dokumentacji – chociażby w zakresie ewidencji czasu pracy czy wykorzystanych i przysługujących urlopów oraz akt osobowych.

Sąd zważył zatem, iż precyzyjne ustalenie istotnych dla sprawy kwestii nie jest możliwe (w tym ustalenie wysokości żądania) i opierając się na treści przepisu art. 322 k.p.c. przyjął pewne założenia. Jak stanowi bowiem przepis art. 322 k.p.c., jeżeli w sprawie o naprawienie szkody, o dochody, zwrot bezpodstawnego wzbogacenia lub o świadczenie z umowy o dożywocie sąd uzna, że ściśle udowodnienie wysokości żądania jest niemożliwe lub nader utrudnione, może w wyroku zasądzić odpowiednią sumę według swej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy.

Punktem wyjścia dla rozważań w przedmiotowej sprawie będzie definicja czasu pracy zawarta w art. 128 k.p.

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.

Istotnym jest, co wynika z treści tej normy, iż ustawodawca nie wiąże czasu pracy z czasem realnego efektywnego świadczenia pracy, lecz z czasem pozostawania w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub innym miejscu do tego wyznaczonym. Takie ujęcie czasu pracy wiąże się z konstrukcją stosunku pracy, w ramach którego pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz i ryzyko pracodawcy, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

Okres pozostawania w dyspozycji pracodawcy rozpoczyna się od momentu stawienia się pracownika w zakładzie pracy lub innym miejscu, w którym praca ma być świadczona, a kończy z upływem dniówki roboczej albo później, jeżeli pracownik został zobowiązany do wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych.

Czas pracy w myśl art. 129 k.p. nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin na tydzień w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy.

Art. 129 kp określa zatem wymiar podstawowych norm czasu pracy, czyli dobowej i tygodniowej. Ich znaczenie polega na tym, że po pierwsze, wyznaczają one typowe normy czasu pracy, aktualne co do zasady dla większości pracowników, po drugie, stanowią punkt odniesienia dla kształtowania innych niż podstawowy systemów czasu pracy. Użycie w art. 129 § 1 k.p. zwrotu „czas pracy nie może przekraczać” wskazuje na ochronny charakter omawianej regulacji, polegający z jednej strony na tym, że normy te nie mogą być w żadnym przypadku wydłużane, chyba że przepisy kodeksu pracy lub przepisy odrębne wyraźnie to dopuszczają, z drugiej zaś – na możliwości ich skracania.

Zarówno w orzecznictwie, jak i w piśmiennictwie przepisy o czasie pracy uważa się za bezwzględnie obowiązujące. Mają one z jednej strony charakter gwarancyjny, polegający na tym, że bez względu na to, czy i w jaki sposób pracownik świadczy pracę – jeżeli pozostaje w dyspozycji pracodawcy – uważa się, że jest objęty czasem pracy, z drugiej zaś – charakter ochronny, wyrażający się w ustawowym określeniu obowiązujących pracownika dopuszczalnych norm czasu pracy. Ze względu właśnie na ten ochronny charakter przepisów o normach czasu pracy stosowanie pracy w godzinach nadliczbowych podlega ścisłej reglamentacji. Ograniczenia dopuszczalności takiej pracy zostały przewidziane w art. 133 kp (od 1.01.2004 r. art. 151 kp) i sprowadzają się do wyznaczenia dwu sytuacji. Pierwsza z nich polega na konieczności prowadzenia akcji dla ochrony życia lub zdrowia ludzkiego albo dla ochrony mienia lub usunięcia awarii, druga na istnieniu szczególnych potrzeb pracodawcy (§ 1). Ponadto liczba godzin przepracowanych w związku ze szczególnymi potrzebami pracodawcy nie może przekroczyć dla poszczególnego pracownika 4 godzin na dobę i 150 godzin w roku kalendarzowym (§ 2). Ścisłe określenie w kodeksie pracy sytuacji, w których możliwa jest praca w godzinach nadliczbowych, oraz ustalenie granic czasowych tej pracy oznacza, że nie można domniemywać dopuszczalności pracy w godzinach nadliczbowych, a każde żądanie zapłaty wynagrodzenia z tytułu takiej pracy powinno być rozważone z punktu widzenia warunków jej dopuszczalności przewidzianych w art. 133 kp (art. 151 kp).

Praca w godzinach nadliczbowych stanowi obowiązek pracownika. Stosownie bowiem do treści art. 100 § 1 k.p. pracownik zobowiązany jest wykonywać sumiennie i starannie pracę oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą czasu pracy. Podkreślić, trzeba, iż przepisy prawa pracy nie uzależniają jednak świadczenia pracy w nadgodzinach od wyraźnego polecenia pracodawcy – zlecenia pracy, także polecenie z którego wynika dorozumiana wola pracodawcy, w szczególności może to być milcząca akceptacja pracodawcy wykonywania takiej pracy przez pracownika (vide: uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 1976 r., wydanego w sprawie I PRN 58/75, opubl. (...) 1977, z. 6, poz. 66 i wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 1998 r., (...) 122/98, OSNAPiUS, 1999, nr 10, poz. 343). W orzecznictwie podnosi się także, iż praca w godzinach nadliczbowych możliwa jest nie tylko bez wyraźnego polecenia pracodawcy, ale nawet bez jego wiedzy. Sytuacja taka zaistnieje kiedy świadczenie takiej pracy wynika z obiektywnych warunków pracy, niepozwalających pracownikowi na wykonanie zleconych mu zadań w obowiązującej go normie czasu pracy. Niewątpliwym faktem świadczenia pracy wynikającym z organizacji, a więc konieczności wykonywania określonych czynności przez pracowników, o ile działają na rzecz pracodawcy w czasie przekraczającym ustalone normy czasu pracy, może być również podstawą do uznania za wynikający z polecenia pracodawcy. (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 1976 r., wydany w sprawie I PRN 58/75, opubl. (...) 1977, z. 6, poz. 66; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 października 1978 r., wydany w sprawie I PRN 91/78, niepubl.).

Z treści art. 151 k.p. wynika, iż pracą w godzinach nadliczbowych jest 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.

Chodzi tu o obowiązujące pracownika normy, a więc regulacja ta dotyczy zarówno norm ustalonych w Kodeksie Pracy, jak i ustalonych w innych ustawach, układach zbiorowych, regulaminach pracy, czy umowach o pracę.

W dalszej kolejności wskazać należy, że w myśl art. 94 pkt 9a k.p. pracodawca jest zobowiązany w szczególności prowadzić dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników, a w tym dokumentację dotyczącą czasu pracy pracowników.

Zgodnie z utrwalonym orzecnictwem, pracodawca, który wbrew obowiązkowi wynikającemu z art. 94 pkt 9a k.p., nie prowadzi dokumentacji ewidencjonującej czas pracy pracownika, musi się liczyć z tym, że na nim będzie spoczywał ciężar dowodu w tym zakresie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 1999 r., w sprawie I PKN 62/99, OSNAPiUS 2000 r., nr 15, poz. 579).

Zatem nie prowadzenie przez pracodawcę ewidencji czasu pracy pracownika powoduje zmianę wynikającego z art. 6 k.c. rozkładu ciężaru dowodów, przerzucając go na osobę zaprzeczającą faktom, z których strona powodowa wywodzi skutki pozwu (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 1999 r., opubl. OSNAP 2000, nr 14, poz. 53).

Odnosząc powyższe rozważania do stanu faktycznego niniejszej sprawy wskazać należy, iż powódka oparła swoje żądania co do okresu czasu pracy na własnych zapiskach, zeznaniach świadków oraz swoich podnosząc, że w większości sobót pracowała i nie dostawała z tego tytułu ani dodatkowego wynagrodzenia, ani też dnia wolnego od pracy. Przyznała jednakże, że – co prawda sporadycznie – ale zdarzały się sytuacje, że pracodawca udzielił jej dnia wolnego od pracy z tego tytułu.

Ustalenie czasu pracy A. T. było o tyle skomplikowane, że zarówno powódka, jak i sam pracodawca nie posiadali dokładnych zapisków ewidencji czasu pracy. Powódka oraz pozwany w trakcie przedmiotowego postępowania kilkakrotnie zmieniali stanowisko w zakresie dni wolnych od pracy. Pozwany w niektórych pismach lub wyjaśnieniach podnosił, że wypłacał powódce wynagrodzenie w wysokości 350 zł tygodniowo, później twierdził, że wypłacał je w kwocie 400 zł tygodniowo. Nadto, podnieść należy, iż w niniejszym postępowaniu sporne były również godziny pracy powódki, albowiem podnosiła ona, że pracowała od poniedziałku do piątku w godzinach 7:30-17:00, natomiast w soboty w godzinach 8:00-14:00. Pozwany natomiast podawał, że A. T. pracowała od poniedziałku do piątku w godzinach: 8:00-17:00, godzin pracy w soboty nie kwestionował. Szczególną trudność poczynienia ustaleń w ww. zakresie stanowiła kwestia, iż pracodawca (pozwany) w okresie od 04.05.2011 roku do 31.05.2013 roku nie prowadził dokumentacji w postaci: imiennych kart ewidencyjnych czasu pracy, podpisanych list obecności i dokumentacji dotyczącej udzielanych urlopów wypoczynkowych – uprawnień urlopowych, tj. liczby dni przysługującego pracownikowi w roku kalendarzowym urlopu wypoczynkowego, wniosków lub kart urlopowych.

Z wyroku Sądu Najwyższego - Izby Pracy, (...) i Spraw Publicznych w sprawie sygn. akt II PK 345/2007 wynika, że w sytuacji gdy firma nie prowadzi ewidencji nadgodzin, to do przyznania wynagrodzenia wystarczą notatki pracownika. Wykaz godzin pracy sporządzony przez pracownika można traktować jako dowód co do zasady, o ile pozostaje w zgodzie z innymi dowodami zgromadzonymi w sprawie. Z wyroku Sądu Najwyższego - Izby Pracy, (...) i Spraw Publicznych z roku 2007, II PK 345/2007 wynika bowiem, że jeżeli firma nie prowadzi ewidencji nadgodzin, to do przyznania wynagrodzenia wystarczą notatki pracownika.

Z wyroku Sądu Najwyższego w sprawie o sygn. akt II PK 34/09 czytamy, że gdy ewidencja czasu pracy prowadzona jest przez firmę w sposób niewiarygodny, to **sąd może ustalać stan faktyczny np. na podstawie zeznań świadków**. Sąd zgadza się z tymi poglądami.

Zwrócić należy uwagę, że w niniejszej sprawie większość przesłuchanych świadków – sprzedawczyń w (...) potwierdziło, że kiedy przychodziły do pracy przed godz. 8, inne - na godzinę 9 – powódka była już na swym stanowisku

pracy, tj. na terenie boxu – vide: zeznania świadka M. W. (1) złożone podczas rozprawy w dniu 23.05.2014 roku – k. 45v.; zeznania świadka E. B. złożone podczas rozprawy w dniu 24.09.2014 roku – k. 60; zeznania B. B. złożone podczas rozprawy w dniu 24.09.2014 roku – k. 59 zeznania świadka K. P. złożone podczas rozprawy w dniu 24.09.2014 roku – k. 58 akt sprawy. Ww. świadkowie potwierdzili również, że A. T. w okresie jej zatrudnienia była jedyną pracownicą w tymże boksie prowadzonym przez pozwanego w formie sklepu mięsnego. Nadto, wskazali, że zdarzały się pojedyncze dni, że ten sklep był zamknięty lub że obsługiwał w nim tylko pozwany. Zaznaczyć w tym miejscu należy, iż świadek B. B. (k. 59) zeznając potwierdziła, że jedynie przez 2 tygodnie – na przełomie miesiąca maja i czerwca 2013 roku) pracowała u pozwanego, albowiem przyuczała się i pracowała tam wówczas A. T.. Świadek wskazała, że miały miejsce sytuacje, że została w sklepie sama, w sytuacjach, gdy powódka wychodziła do miasta, celem załatwienia ważnych spraw, np. związanych ze zdrowiem. Świadek potwierdziła także, iż codziennie towar był wykładany z zaplecza do lady (lodówek), a na noc był chowany do lodówek, sklep był sprzątny i myty. Podała, że zajmowało to ok. 30-60 minut. Podała przy tym, że nie wykonywała tych czynności. Fakt, iż w dni wolne od pracy powódki, w sklepie obsługiwał pozwany, a czasami sklep był po prostu zamknięty, potwierdziła w swych zeznania m.in. świadek I. F. – zatrudniona w sklepie położonym naprzeciwko boxu pozwanego, zeznając podczas rozprawy w dniu 31.03.2015 roku – k. 94v. zapis nagrania rozprawy: 00:31:55: 00:28:24.

Z relacji przedstawianych przez powódkę A. T., ale i ww. świadków, jak też ustalonych godzin otwarcia sklepu (boxu) Sąd wywiódł, że powódka miała obowiązek stawienia się w pracy i pozostawania w dyspozycji pracodawcy od godziny 7:30 do 17:00 od poniedziałku do piątku. Pracowała również w soboty – w godz. 8-14.

Nadto, podnieść należy, iż w sprawie nie było oczywistym, że powódka świadczyła pracę w każdą sobotę, czy też w każdy poniedziałek. Otóż w trakcie postępowania A. T. przyznała, że to różnie bywało. W tym też zakresie Sąd poczynił ustalenia – w oparciu o zeznania świadków. Niektórzy świadkowie przyznali bowiem, że w poniedziałki częściej widywali w sklepie pozwanego (vide: zeznania świadka I. F. – k. 95; zapis nagrania rozprawy: 00:38:12), inni – że powódkę. Niektórzy świadkowie twierdzili, że czasami w poniedziałki w sklepie widywali obsługującą powódkę, a czasami też pozwanego, ale zdarzały się poniedziałki, że sklep ten był nieczynny – vide: zeznania świadka E. B. – k. 60 akt sprawy. Fakt, że czasami w sklepie obsługiwał pozwany, lecz w soboty powódka także bywała potwierdziła świadek M. W. (2) – k. 45v.

W ocenie Sądu orzekającego w niniejszej sprawie, powyższe twierdzenia świadków – co oczywiste – uzależnione są od faktu, czym na co dzień świadkowie zajmują się, czy pracowali w przedmiotowej hali (vide: zeznania świadka E. H. (2) złożone podczas rozprawy w dniu 23.05.2014 roku – k. 45), czy też jedynie byli jej klientami (vide: zeznania świadka K. K. złożone podczas rozprawy w dniu 23.05.2014 roku – k. 44v.-45), a niektórzy – jedynie przechodzili przez obiekt hali zmierzając, np. do przystanku autobusowego (vide: zeznania świadka M. M. złożone podczas rozprawy w dniu 24.09.2014 roku – k. 58).

Należy również rozważyć sposób wynagradzania pracownika, w szczególności w celu ustalenia, czy pozwany wypłacał powódce wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych oraz z tytułu przekroczenia tygodniowych norm czasu pracy.

W pierwszym rzędzie należy zwrócić uwagę, że stanowisko samego pozwanego było w tym zakresie niekonsekwentne i niejednoznaczne.

Pozwany podnosił bowiem, że wypłacał A. T. kwotę 350 zł, później, że była to kwota w wysokości 400 zł. Dodawał nadto, że czasami dopłacił jej dodatkowe kwoty, np. w wysokości 100 zł – 200 zł. Wskazał, że po świętach wypłacał jej 600 zł (vide: zeznania w charakterze strony – k. 99; zapis nagrania rozprawy: 00:53:51). Podnieść w tym miejscu należy fakt pewnej niekonsekwencji strony pozwanej. Otóż J. K. wywodził, że za pracę w soboty płacił powódce kwotę 100 zł. W dalszej jednak części postępowania podawał, że za pracę świadczoną przez A. T. w soboty, udzielał jej każdorazowo dnia wolnego, który zazwyczaj przypadał w poniedziałki. Powyższe stanowi, że twierdzenia pozwanego w tym zakresie są wewnątrznie sprzeczne, nielogiczne, a przez to niewiarygodne.

Powódka wywodziła, że nie miała orientacji z jakiego tytułu otrzymuje konkretne kwoty – nie miała wiedzy, czy jest to wynagrodzenie za pracę, czy może za pracę w nadgodzinach, czy też premia lub dodatek specjalny.

Podnieść należy, iż umowy o pracę (jak każde inne) powinny być jasne i czytelne. Pracownik powinien wiedzieć, w jakiej wysokości otrzymuje wynagrodzenie i na jakich zasadach. Pracownik nie oczekuje wolnych datków „z dobrego serca”, tylko należytej zapłaty za wykonaną pracę na jasnych, czytelnych zasadach.

Sąd zatem uznał, opierając się na zeznaniach świadków oraz powódki, jak też zgromadzonych dokumentach, iż pozwany w okresie od 04.05.2011 roku do dnia 31.12.2011 roku wypłacał powódce kwotę 300 zł netto tygodniowo, zaś w okresie od dnia 01.01.2012 roku – kwotę 350 zł netto tygodniowo.

Sąd przyjął zatem pewne założenia – na podstawie ustaleń poczynionych na kanwie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego (w szczególności zeznań świadków). Powyższe – wyartykułowane w tezie dowodowej - poczynił podstawą opiniowania biegłej. Ustalając, że powódka pracowała w godzinach nadliczbowych, wysokość należnego jej wynagrodzenia z tego tytułu Sąd oparł na opinii biegłej z dziedziny księgowości.

Jak wynika z treści pisemnej opinii sporządzonej przez biegłą z zakresu księgowości, łączne wynagrodzenie należne A. T. z **tytułu pracy w godzinach nadliczbowych** w okresie: od 04 maja 2011r. do 31 maja 2013r., przy uwzględnieniu, że powódka pracowała od poniedziałku do piątku w godzinach od 07.30 do 17.00, a w soboty od 08.00 do 14.00, na podstawie umów o pracę, w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem najniższym krajowym oraz wyliczenia niedopłaty z tego tytułu przy uwzględnieniu, że pozwany w okresie od dnia 04 maja 2011r. do dnia 31 grudnia 2011r. wypłacał powódce kwotę 300 zł netto tygodniowo, a od 01 stycznia 2012r. kwotę 350 zł netto tygodniowo oraz, że udzielał powódce (na jej wnioski) w co drugim tygodniu pracy w poniedziałki dnia wolnego za pracę w soboty, a także przy uwzględnieniu, że w 2011r. powódka otrzymała 2 dni urlopu wypoczynkowego, w 2012r. 10 dni urlopu wypoczynkowego (02.01.2012, 10-11.04.2012, 18-25.07.2012, 27.12.2012), a w 2013r. 9 dni urlopu (02.01.2013, 08 i 15 04.2013, 07-14.05.2013) **wynosi 315,57 zł brutto** (272,31 zł netto).

Sąd uznał, że ww. opinia pisemna spełnia wymogi fachowości, rzetelności i logiczności. Jest zupełna i wyczerpująca – biegła wykonała wszystkie polecenia Sądu; jasna, w czytelny sposób przedstawia tok rozumowania biegłej, co umożliwia Sądowi dokonanie kontroli prawidłowości opinii z punktu widzenia wymagań logiki i zasad doświadczenia życiowego. Sąd nie dopatrzył się w ww. opinii żadnych nieścisłości lub sprzeczności. Co istotne, żadna ze stron nie zgłosiła zastrzeżeń do tej opinii – pomimo określenia przez Sąd stosownego terminu w tym zakresie.

Sąd orzekający w niniejszej sprawie swe ustalenia poczynił w oparciu o całokształt materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, tj. zarówno dowodu z opinii biegłej sądowej, dowodów w postaci dokumentów, jak też dowodów osobowych – z zeznań świadków: A. P., K. K., E. H. (2), M. W. (2), M. P., S. C., M. M., K. P., B. B., J. S., E. B., M. B., I. F., I. K.. Sąd przyznał walor wiarygodności zeznaniom świadków w zakresie, w jakim korespondowały i odnalazły swe potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym zgromadzonym w niniejszej sprawie. Sąd dał wiarę zeznaniom stron jedynie w takim zakresie w jakim w jakim zgodne były z ustalonym powyżej stanem faktycznym. Sąd nie dał wiary twierdzeniom powódki w takim zakresie w jakim twierdziła, że prowadziła zeszyt zawierający notatki odnośnie jej czasu pracy, lecz zeszyt ten uległ spaleni wraz z samochodem w którym go umieściła. Okoliczność ta nie została poparta żadnym dowodem, a nadto w ocenie Sadu wyjaśnienia te są niewiarygodne.

Z tych też względów, w oparciu o powyżej przywołane przepisy, w punkcie pierwszym części dyspozytywnej wyroku Sąd zasądził od pozwanego J. K. na rzecz powódki A. T. kwotę 315,57 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

W pozostałym zakresie Sąd oddalił ww. roszczenie powódki uznając je za nieuzasadnione kwotowo (co wprost wynika z treści pisemnej opinii sporządzonej przez biegłą), o czym orzekł w punkcie drugim części dyspozytywnej wyroku.

Nadto, zgodnie z przepisem art. 477² § 1 k.p.c., w myśl którego zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części

nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika, Sąd nadał zatem wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności, o czym orzeczono w punkcie trzecim części dyspozytywnej wyroku.

W punkcie czwartym części dyspozytywnej wyroku, Sąd odstąpił od obciążenia powódki A. T. kosztami procesu.

Sąd uznał, że niniejsza sprawa ma charakter szczególny. Dotyczy ona materii zawilej, powódka mogła być subiektywnie głęboko przekonana, że zgłoszone roszczenie jej przysługuje. Jest to tym bardziej zasadne, że jak wykazało przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe, pozwany J. K. nie prowadził wymaganej przepisami dokumentacji, a która w niniejszej sprawie byłaby niezmiernie istotna, dla poczynienia ustaleń. Z tych też przyczyn powódce niezmiernie ciężko było określić precyzyjnie swe żądanie – zarówno jego podstawę, jak i wysokość. Sąd nie miał tym samym możliwości pewnej weryfikacji. Powódka nie miała bowiem wiedzy czy dane kwoty stanowiły premię, wynagrodzenie czy też dodatek.

Nadto, zważyć należy na aktualną sytuację życiową oraz materialną A. T., albowiem – jak wynika ze złożonego przez nią oświadczenia – dopiero od miesiąca pracuje ona zarobkowo (dotychczas otrzymała jedynie część wynagrodzenia za pracę), natomiast nie posiada żadnych oszczędności, a przy tym na jej utrzymaniu pozostaje córka kontynuująca edukację.

Sędzia Sądu Rejonowego