

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 czerwca 2020 r.

Sąd Rejonowy w Jeleniej Górze Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: Sędzia Marta Ładzińska

Protokolant: Katarzyna Przybylska

po rozpoznaniu w dniu 16 czerwca 2020 r. w Jeleniej Górze

sprawy z powództwa T. A.

przeciwko B. T.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, wynagrodzenie za pracę w sobotę, ekwiwalent za urlop, zapłatę

I. umarza postępowanie w zakresie cofniętego powództwa;

II. zasądza od pozwanego B. T. na rzecz powoda T. A. kwotę:

- 2.096,64 zł tytułem ekwiwalentu za urlop;

- 5.000 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz w soboty w 2014 r.;

- 5.800 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz w soboty w 2015 r.;

III. **w pozostałym zakresie oddala powództwo;**

IV. **zasądza od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 2.052,67 zł tytułem kosztów sądowych, od których uiszczenia powód był zwolniony;**

V. **w pozostałym zakresie kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa;**

VI. **zasądza od Skarbu Państwa na rzecz Kancelarii Adwokackiej adw. P. N. kwotę 2.214 zł tytułem kosztów pomocy prawnej udzielonej powodowi z urzędu w tym kwotę 414 zł tytułem podatku od towarów i usług;**

VII. **zasądza od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa - tutejszego Sądu – kwotę 1.815,48 zł tytułem zwrotu kosztów pomocy prawnej udzielonej powodowi z urzędu;**

VIII. **zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 486 zł tytułem zwrotu poniesionych przez pozwanego kosztów zastępstwa procesowego;**

IX. **wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.750 zł.**

UZASADNIENIE

Powód T. A. pozwem wniesionym w dniu 30 grudnia 2016 r. (data stempla pocztowego), skierowanym przeciwko pozwanemu B. T. prowadzącemu działalność gospodarczą pod firmą (...). P.H.U. (...) w J. domagał się zasądzenia od pozwanego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Pismem z dnia 30 grudnia 2016 r. (data stempla pocztowego) powód sprecyzował żądanie pozwu, wskazując, że żąda zasądzenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i za pracę w sobotę w wysokości 13.577,59 zł.

W piśmie tym powód nadto rozszerzył powództwo, domagając się zasądzenia kwoty 2.096,64 zł brutto tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy oraz wypłaty „ekwiwalentu za korzystanie z prywatnego telefonu do celów służbowych”.

W uzasadnieniu powód wskazał, że w okresie od 13 stycznia 2014 r. do 31 grudnia 2015 r. był zatrudniony przez pozwanego na stanowisku kierowcy w pełnym wymiarze czasu pracy. W dniu 18 grudnia 2015 r. strony rozwiązały umowę o pracę na mocy porozumienia stron.

Powód pracował przez 6 dni w tygodniu- przy czym od poniedziałku do piątku w godzinach od 8.00 do 17.00, a w soboty od 8.00 do 14.00. Pozwany nie udzielał powodowi dni wolnych od pracy w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych. Powód nie wykorzystał w 2014 r. urlopu wypoczynkowego. Na dowód pracy w soboty powód przedłożył wydruki faktur Vat wystawionych przez powoda w soboty.

W odpowiedzi na pozew (k. 34 i nast.) pozwany wniósł o oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Pozwany przyznał fakt zatrudnienia powoda przez pozwanego w okresie od 13 stycznia 2014 r. do 31 grudnia 2015 r. na stanowisku kierowcy w pełnym wymiarze czasu pracy i wskazał, że wynagrodzenie powoda wynosiło 1.680 zł brutto. Pozwany zarzucił, że powód wykonywał swoje obowiązki od poniedziałku do piątku w godzinach od 8.00 do 16.00, a w soboty nie pracował. Zarzucił, że prowadził ewidencję czasu pracy, z której nie wynika, aby powód wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych czy w soboty. Wskazał nadto, że w aktach osobowych znajdują się podpisane przez powoda karty wynagrodzeń za rok 2014 i 2015, z których wynika, że powód nie świadczył pracy w godzinach nadliczbowych.

Pozwany zakwestionował twierdzenie powoda, że faktury Vat wystawiane w soboty potwierdzają pracę powoda w soboty i zarzucił, że powód mógł zmienić dane osoby wystawiającej fakturę.

Postanowieniem z dnia 21.11.2018 r Sąd ustanowił dla powoda pełnomocnika z urzędu.

Na rozprawie w dniu 26 września 2018 r. (k. 268) powód cofnął żądanie zasądzenia ekwiwalentu za korzystanie z prywatnego telefonu – wraz ze zrzeczeniem się roszczenia.

W dalszym toku postępowania strony podtrzymały swoje dotychczasowe stanowiska.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

B. T. prowadzi działalność gospodarczą pod firmą (...). P.H.U. (...) w J.. W ramach prowadzonej działalności B. T. zajmuje się m.in. produkcją i sprzedażą.

(dowód : informacja z (...), k - 5)

T. A. był zatrudniony u pozwanego od 13 stycznia 2014 r. do 31 grudnia 2015 r. na stanowisku kierowcy w pełnym wymiarze czasu pracy. W rzeczywistości powód zajmował się także sprzedażą artykułów z drewna.

Powoda obowiązywała 8 godzinna norma czasu pracy – 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w tygodniu w czteromiesięcznym okresie rozliczeniowym.

W dniu 18 grudnia 2015 r. strony rozwiązały umowę o pracę na mocy porozumienia stron.

(dowód : bezsporne, a nadto: warunki pracy, k - 17)

Wynagrodzenie zasadnicze powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło w 2014 r. 1.680 zł brutto, a w 2015 r. - 1.750 zł brutto miesięcznie.

(dowód: bezsporne, a nadto: zaświadczenie o zarobkach z dnia 30.01.2017 r., k – 39)

Powód pracował w dziale drewna budowlanego. Zajmował się obsługą klienta, sprzedażą, rozwoził towar. Powód jeździł służbowo busem marki F. (...) oraz (...).

W okresie od 2014 roku do 2015 roku poza powodem sprzedażą zajmował się także drugi pracownik – P. J..

Zgodnie z obowiązującym u strony pozwanej rozkładem czasu pracy zarówno powód jak i pozostali pracownicy działu powinni świadczyć pracę, na jedną zmianę, od poniedziałku do piątku, od godziny 8:00 do 16:00.

(dowód : bezsporne)

W okresie od 2014 roku do 2015 roku zakład pracy otwarty był od poniedziałku do piątku od 8.00 do 17.00 lub 18.00, a w soboty od 8.00 do 13.00 lub 14.00.

(dowód : częściowo zeznania świadka P. J., k – 268v-269, częściowo zeznania świadka M. T., k – 326v-327wydruki faktur VAT k. 6-11, 52-168, , wydruki z portalu allegro oraz innych k. 170-181, zrzuty ekranu k. 183-186, raporty kasowe załączone do pisma k. 260, przesłuchanie powoda T. A., k – 333v-334v)

T. A. wykonywał obowiązki poza 8 godzinnym czasem pracy. Zwykle pracował po 9 godzin na dobę od poniedziałku do piątku oraz średnio w co drugą sobotę od 8.00 do 13.00. Powód pracował w tych godzinach na polecenie pracodawcy.

T. A. nie otrzymał wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, nie otrzymał także dnia wolnego w zamian za pracę w nadgodzinach.

(dowód : wydruki z portalu allegro oraz innych k. 170-181, oryginały tarcz tachografu i raporty kasowe dołączone do pisma z dnia 26.08.2018 r. - koperta k. 260, zrzuty ekranu k. 183-186, faktury vat k. 6-11, 52-168, dokumenty zawarte w aktach osobowych powoda, przesłuchanie powoda T. A., k – 333v-334v)

Powód w okresie zatrudnienia u pozwanego mieszkał w Z.. Czasami, gdy ostatni klient miał siedzibę niedaleko Z., powód nie wracał z trasy do J., lecz jechał samochodem służbowym do domu i następnego dnia tymże samochodem udawał się do pracy.

(dowód : zeznania świadka M. T., k – 326v-327, przesłuchanie powoda T. A., k – 333v-334v)

W firmie pozwanego w okresie zatrudnienia powoda korzystano z programu komputerowego (...). Każdy z pracowników miał swój login i hasło do tego programu. Po zalogowaniu możliwe było wpisanie na fakturze nazwiska innego pracownika niż zalogowany jako osobę wystawiająca fakturę. Powód wystawiał faktury w systemie (...). Możliwe było również zmienienie osoby wystawiającej fakturę w późniejszym czasie.

(dowód : zeznania świadka P. J., k – 268v-269, zeznania świadka K. N., k – 332-332v)

Powód miał prawo do 26 dni urlopu w roku. Powód nie wykorzystał urlopu za 2014 r. i nie otrzymał ekwiwalentu za ten urlop. W 2015 r. powód wykorzystał częściowo urlop oraz otrzymał ekwiwalent za urlop.

Procedura udzielania urlopów przewidywała złożenie pisemnego wniosku o urlop. Wnioski o urlop pracownicy przekazywali pozwanemu.

(dowód : wnioski urlopowe zawarte w aktach osobowych powoda, zeznania świadka P. J., k – 268v-269, przesłuchanie powoda T. A., k – 333v-334v)

U pozwanego pracodawcy nie odnotowywano obecności w pracy pracowników.

(dowód : bezsporne)

W okresie od 13 stycznia 2014 r. do 31 grudnia 2015 r. przy przyjęciu, że powód świadczył pracę od poniedziałku do piątku po 9 godzin oraz w każdą sobotę - powód przepracował w 2014 r. 484 godziny nadliczbowe, a w 2015 r. - 502 godziny nadliczbowe. Wynagrodzenie za pracę w tak wyliczonych godzinach nadliczbowych w 2014 r. wynosi 8.554,42 zł brutto, a w 2015 r. – 9.163,45 zł brutto.

Ekwiwalent za urlop należny powodowi za 2014 r. (26 dni urlopu i 2 dni za święto przypadające w sobotę) wynosi:

1. 2.342,20 zł brutto przy założeniu, że powód nie pracował w godzinach nadliczbowych;
2. 3.364,20 zł brutto przy założeniu, że powód pracował w godzinach nadliczbowych.

(dowód: opinia biegłej z zakresu rachunkowości, księgowości J. W. z dnia 21.09.2019 r., k – 359-371)

Stan faktyczny w niniejszej sprawie Sąd ustalił na podstawie dowodów z dokumentów niekwestionowanych przez strony i niebudzących żadnych wątpliwości, w szczególności akt osobowych powoda, regulaminu pracy, zaświadczenia o zarobkach, które zostały sporządzone w przewidzianej formie, a ich autentyczność nie została zakwestionowana przez strony w toku postępowania, a także na dowodach z dokumentów takich jak tarcze tachografu, raporty z kasy fiskalnej, wydruki z portalu Allegro i innych, zrzut ekranu, wydruku faktur VAT.

Stan faktyczny Sąd ustalił także w oparciu o osobowe źródła dowodowe, tj. zeznania świadka P. J., zeznania świadka M. T. i zeznania świadka K. N., przesłuchanie powoda T. A.. Oceny zeznań świadków i stron Sąd dokonał w kontekście całego zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Zasadnicze znaczenie dla rozstrzygnięcia miała nadto opinia biegłej z zakresu rachunkowości, księgowości J. W..

Dowody te zostaną szczegółowo omówione w toku rozważań.

Sąd zważył, co następuje:

Żądanie pozwu co do zasady było uzasadnione.

Powód ostatecznie domagał się wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i za pracę w sobotę w wysokości 13.577,59 zł za okres od 13 stycznia 2014 r. do 31 grudnia 2015 r. wskazując, że w okresie zatrudnienia w sposób stały świadczył pracę ponad obowiązujący go wymiar czasu pracy, tj. w godzinach nadliczbowych, nie otrzymując z tego tytułu wynagrodzenia, kwoty 2.096,64 zł brutto tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy oraz wypłaty „ekwiwalentu za korzystanie z prywatnego telefonu do celów służbowych”. Żądanie wypłaty „ekwiwalentu za korzystanie z prywatnego telefonu do celów służbowych” zostało ostatecznie cofnięte, co skutkowało umorzeniem postępowania w tym zakresie jak w punkcie I wyroku na podstawie przepisu art. 355 k.p.c.

W pierwszej kolejności Sąd badał żądanie zasądzenia wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych. Podstawę materialnoprawną tego żądania jest przepis art. 150 i art. 151 (1) k.p. Zgodnie z przepisem art. 150 § 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.

Przepis art. 151 (1) k.p. stanowi, że:

§ 1. 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.

§ 2. Dodatek w wysokości określonej w § 1 pkt 1 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.

§ 3. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatku, o którym mowa w § 1, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia.

§ 4. W stosunku do pracowników wykonujących stale pracę poza zakładem pracy wynagrodzenie wraz z dodatkiem, o którym mowa w § 1, może być zastąpione ryczałtem, którego wysokość powinna odpowiadać przewidywanemu wymiarowi pracy w godzinach nadliczbowych.

Dodatkowo przepis art. 151 (2) § 1 k.p. stanowi, 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.

Z uwagi stanowiska stron postępowania ustalenia wymagało czy powód wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych, a jeżeli tak, to czy przysługiwało mu prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i w jakiej wysokości.

Zgodnie z art. 129 § 1 kodeksu pracy czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy, z zastrzeżeniem § 2 oraz art. 135-138, 143 i 144 k.p.

Z przepisem tym skorelowany jest przepis art. 149 k.p., nakładający na pracodawcę obowiązek prowadzenia ewidencji czasu pracy. Zgodnie z tym przepisem:

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

§ 2. W stosunku do pracowników objętych systemem zadaniowego czasu pracy, pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy oraz pracowników otrzymujących ryczałt za godziny nadliczbowe lub za pracę w porze nocnej nie ewidencjonuje się godzin pracy.

Jak wskazują komentatorzy (m.in.: komentarz do art. 149 k.p., A. Sobczyk, publ. Legalis) prowadzenie ewidencji czasu pracy jest jednym z najważniejszych obowiązków pracodawcy, o znaczących konsekwencjach prawnych. W wyroku (...) z 14.5.2019 r. (C-55/18, L.) Trybunał stwierdził, że państwa członkowskie zobowiązane są do nałożenia na pracodawców obowiązku wdrożenia obiektywnego, niezawodnego i dostępnego systemu umożliwiającego pomiar dobowego czasu pracy świadczonej przez każdego pracownika. Ewidencja czasu pracy stanowi narratywny (informacyjny) dokument prywatny pracodawcy (art. 245 KPC) zawierający oświadczenie wiedzy (por. wyr. SA we Wrocławiu z 27.3.2012 r., III APa 20/11, Legalis; także A. Musiała, Głosa do wyr. SN z 11.12.2007 r., I PK 157/07, GSP – Prz.Orz. 2008, Nr 4, s. 155–162). Jak wskazuje się w literaturze, formalna moc dowodowa dokumentu prywatnego wyraża się w tym, że zawarte w nim oświadczenie wiedzy pochodzi od osoby, która złożyła podpis na dokumencie. Moc dowodowa nie rozciąga się jednak na okoliczności towarzyszące jego złożeniu [T. D., w: A. J. (red.), Kodeks postępowania, s. 335].

Poglądy judykatury na konsekwencje nieprowadzenia przez pracodawcę ewidencji czasu pracy zmieniały się. Co do zasady ciężar dowodu w takich sprawach spoczywa na pracodawcy. Aktualne orzecznictwo wskazuje dodatkowo, że przeniesienie ciężaru dowodu na pracodawcę nie oznacza domniemania, że wersja czasu pracy przedstawiona przez pracownika jest w pełni wiarygodna i nie wymaga dowodu (tak: wyrok SN z 2.6.2010 r., sygn. akt II PK 369/09, publ. L.). Sąd Najwyższy wskazał, że zaniechanie przez pracodawcę prowadzenia ewidencji czasu pracy pracownika nie uprawnia domniemania faktycznego ani prawnego (art. 231 i 234 KPC) o wiarygodności wersji czasu pracy przedstawionej przez pracownika. Wersja ta winna podlegać ocenie w postępowaniu dowodowym. W szczególności nie jest uprawnione odwrócenie ciężaru dowodu (art. 6 KC, art. 232 KPC) i twierdzenie, że w takiej sytuacji (braku formalnej ewidencji czasu pracy) wiarygodna jest wersja podawana przez pracownika, chyba że pracodawca wykaże, iż pracownik nie pracował w takim rozmiarze, w jakim twierdzi. Sąd Najwyższy w wyroku z 14.3.2018 r. (sygn. akt II PK 131/17, publ. L.) wskazał, że w postępowaniu w sprawach z zakresu prawa pracy z powództwa pracownika o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe obowiązuje ogólna reguła dowodzenia przez pracownika twierdzeń na poparcie dochodzonych roszczeń (art. 6 KC w zw. z art. 300 KP), z tą jedynie modyfikacją, że wyłącznie niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia dokumentacji czasu pracy powoduje dla niego niekorzystne skutki prawne, jeżeli pracownik udowodni swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż ta dokumentacja.

Najnowsze orzecznictwo przyjmuje, że mimo braku ewidencji czasu pracy lub jej nierzetelności pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jeśli przy pomocy innych dowodów wykaże fakt przepracowania określonej liczby godzin, w tym godzin nadliczbowych (tak: postanowienie SN - Izba Pracy z dnia 12-12-2018 I PK 6/18, publ. L.). Ponadto Sąd Najwyższy zaakcentował, że: „Pracownik ma możliwość wykazania faktu świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych i jej rozmiaru za pomocą wszelkich środków dowodowych przewidzianych w Kodeksie postępowania cywilnego, co z kolei powoduje konieczność podjęcia przez pracodawcę inicjatywy dowodowej w celu podważenia przedstawianych dowodów. W sprawach z powództwa pracownika o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe obowiązuje ogólna zasada procesu, że powód powinien udowodnić słuszność swoich twierdzeń w zakresie zgłoszonego twierdzenia, z tą jedynie modyfikacją, że niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy powoduje dla niego niekorzystne skutki procesowe, wówczas gdy pracownik udowodni swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż dokumentacja dotycząca czasu pracy” (cyt. za postanowieniem Sądu Najwyższego z dnia 6.11.2018 r. sygn. I PK 241/17, publ. L.).

Pozwany nie prowadził należytej ewidencji czasu pracy, co skutkuje częściowym przerzuceniem na niego ciężaru wykazania, że powód nie świadczył pracy w godzinach nadliczbowych w zakresie żądania objętego pozwem bądź, że praca w godzinach nadliczbowych została prawidłowo rozliczona poprzez udzielenie w zamian czasu wolnego albo wypłatę wynagrodzenia.

Sąd doszedł do przekonania, że prowadzona przez pozwanego ewidencja czasu pracy była nierzetelna i nie odzwierciedlała rzeczywistego wymiaru pracy powoda ze względu na szereg nieścisłości wynikających z tej dokumentacji. W niniejszej sprawie pozwany bowiem co prawda formalnie prowadził ewidencję czasu pracy, jednak nie była ona prowadzona rzetelnie i tym samym – nie była dla Sądu wiarygodna.

Taka ocena ewidencji czasu pracy miała również wpływ na ocenę zeznań świadka P. J.. Sąd dał mu wiarę jedynie w tym zakresie, w którym jego zeznania znajdowały potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym.

Zauważyć należy, że dokumentacja dotycząca czasu pracy, zawarta w aktach osobowych powoda, to:

- roczne karty ewidencji czasu pracy pracownika za rok 2014 i 2015 – podpisane przez powoda 7.01.2016 r., w których wykazano urlop wypoczynkowy powoda
- roczne karty wynagrodzeń pracownika za rok 2014 i 2015 – podpisane przez powoda 7.01.2016 r., w których brak jest zapisów o urlopie powoda;
- miesięczne listy płac za 2014 i 2015 r. – nie wykazujące urlopu wypoczynkowego powoda;
- kwity wypłaty wynagrodzenia za 2015 r. – nie wykazujące urlopu wypoczynkowego powoda;

W aktach osobowych znajdują się również wnioski powoda o urlop – na 17.11.2015 r., 19-20.11.2015, 26.11.2015 r., 9-10.12.2015 r.

Dokumenty te nie są wzajemnie spójne. W rocznych kartach ewidencji czasu pracy pracownika wykazano urlop wypoczynkowy powoda, który nie widnieje w żadnym z pozostałych dokumentów – ani w rocznej karcie wynagrodzeń pracownika, ani w miesięcznych listach płac, ani w „kwitach wypłaty wynagrodzenia”. Ponadto zwrócić uwagę należy, że dokument nazwany ewidencją czasu pracy za 2014 r. i 2015 r. został podpisany przez powoda dopiero 7.01.2016 r. Brak spójności tych dokumentów dotyczy co prawda jedynie kwestii urlopu wypoczynkowego, jednak czyni to ewidencję czasu pracy niewiarygodną w całości, a więc także w zakresie godzin pracy.

Powód zaoferował natomiast Sądowi następujące dowody:

- wydruki faktur vat, znajdujące się na k. 6-11 52-168,
- oryginały tarcz tachografu dołączone do pisma z dnia 26.08.2018 k. 260,
- wydruki z portalu allegro oraz innych k. 170-181,
- raporty z kasy fiskalnej, dołączone do pisma z dnia 26.08.2018 k. 260.

Zgodnie z utrwalonym w orzecznictwie poglądem skutkiem zaniedbania obowiązku prowadzenia przez pracodawcę ewidencji czasu pracy i ewidencji nadgodzin jest przyznanie pracownikowi uprawnienia wykazywania zasadności swych roszczeń za pomocą wszelkich dostępnych sobie dowodów w postaci dokumentów prywatnych, zeznań świadków, czy też dowodów prima facie. Tym samym Sąd oparł się na ww. zaoferowanych przez powoda dowodach.

Złożone przez powoda wydruki faktur Vat częściowo potwierdzają wystawienie faktur w soboty, a jako wystawca widnieje na nich powód. Pozwany zaprzeczył, aby powód je wystawiał i twierdził, że możliwa jest późniejsza zmiana w systemie osoby wystawiającej fakturę. Sąd ustalił na podstawie zeznań świadków P. J. i K. N., że rzeczywiście naniesienie takiej zmiany jest możliwe. Powód na skutek tego ustalenia wniósł o zobowiązanie pozwanego do przedłożenia w oryginale faktur Vat za 2014 r i 2015 r. Sąd nałożył taki obowiązek na pozwanego, lecz pozwany odmówił złożenia tychże faktur w oryginale, twierdząc, że narusza to tajemnice przedsiębiorstwa pozwanego.

W ocenie Sądu, biorąc pod uwagę zasady postępowania dowodowego, a w szczególności przepis art. 233 § 2 k.p.c. – na skutek odmowy złożenia tych dokumentów przez pozwanego, należało dać wiarę wydrukowi faktur złożonym przez powoda.

Przepis art. 233 k.p.c. stanowi bowiem, że:

§ 1. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

§ 2. Sąd oceni na tej samej podstawie, jakie znaczenie nadać odmowie przedstawienia przez stronę dowodu lub przeszkodom stawianym przez nią w jego przeprowadzeniu wbrew postanowieniu sądu.

Zwrócić uwagę należy, że pozwany miał możliwość uczynienia zadość zobowiązaniu w części – mógł przedłożyć w oryginale te faktury, których kopie znajdowały się już w aktach sprawy. Sporne bowiem było kto je wystawił, a okoliczność tę można wykazać jedynie poprzez przedstawienie oryginałów faktur, jako że dokumenty złożone przez powoda były wtórnymi wydrukami z systemu. Składając te faktury w oryginale pozwany nie dopuściłby do ujawnienia nieznanymi wcześniej danych kontrahentów, wysokości obrotu etc., ponieważ te dane już były Sądowi znane – widniały na wtórnych wydrukach faktur, znajdujących się już w aktach sprawy.

Część złożonych przez powoda wydruków faktur Vat potwierdzała pracę firmy pozwanego w soboty oraz potwierdzała, że powód w te soboty wykonywał pracę.

Oryginały tarcz tachografu również wykazywały prawdziwość twierdzeń powoda. Z dokumentów tych wynikało, że powód czasami jechał samochodem 9 lub 10 godzin w ciągu dnia pracy. Już ta okoliczność pozwala na przyjęcie, że pozwany nie przedstawiał prawdziwego stanu faktycznego, twierdząc, że powód pracował jedynie 8 godzin dziennie.

Na kilku tarczach tachografu zapis dotyczył godzin od 10.00 do 19.00, a więc nie sposób przyjąć, jak zarzucał pozwany, że czas pracy powoda zapisany na tachografie przekraczał 8 h, ponieważ powód jechał samochodem ze swojego miejsca zamieszkania do pracy. Powód pracę bezspornie rozpoczynał o 8.00.

Wydruki z portalu (...) oraz innych portali oraz raporty z kasy fiskalnej także potwierdzają okoliczność, że zakład pracy był otwarty w soboty. Informacja o pracy zakładu w sobotę znajdowała się bowiem na stronach www reklamujących firmę. Raporty z kasy fiskalnej były sporządzane także w soboty, wykazując obroty w tym dniu.

Zauważyć należy, że dowody z dokumentów były najbardziej obiektywne i wiarygodne. Świadek M. T. zeznał (k. 326 v-327): nic mi o tym nie wiadomo, aby powód pracował w godzinach nadliczbowych. Powód nie pracował w soboty”. Zeznania te stoją w sprzeczności z wydrukami faktur Vat oraz zapisami na tarczach tachografu. Ponadto świadek pracował w innym budynku niż powód, co mogło utrudniać mu obserwację godzin pracy powoda. Z tych względów Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka M. T. w zakresie pracy powoda w nadgodzinach.

Świadek P. J. zeznał (k. 268v), że codziennie podpisywał listę obecności. Z. to nie polega na prawdzie. W postępowaniu nie było sporne, oświadczył to także pozwany, że pracownicy nie podpisywali listy obecności. Czyni to zeznania świadka P. J. niewiarygodnymi odnośnie czasu pracy powoda. Świadek zeznał nadto, że nie wie, w jakich godzinach powód świadczył pracę – a tym samym jego zeznania są także nieprzydatne.

Powód tym samym dostatecznie wykazał, że regularnie wykonywał pracę ponad obowiązujące go normy czasu pracy, a pozwany skutecznie nie podważył zasadności jego roszczenia o wynagrodzenie z tego tytułu.

Powód nie wykazał przy tym ilości przepracowanych godzin ponadwymiarowych. Z tych względów zastosowanie w niniejszej sprawie miał przepis art. 322 k.p.c., zgodnie z którym jeżeli w sprawie o dochody sąd uzna, że ściśle udowodnienie wysokości żądania jest niemożliwe, nader utrudnione lub oczywiście niecelowe, może w wyroku zasądzić odpowiednią sumę według swej oceny opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy.

Przepis art. 322 KPC jest przepisem szczególnym i może być stosowany jedynie w sprawach w nim wymienionych, o ile ściśle udowodnienie dochodzonej kwoty jest niemożliwe lub nader utrudnione (zob. wyr. SN z 19.2.2010 r., IV CSK 320/09, L.; post. SN z 23.5.1980 r., III CRN 51/80, L.). W obowiązującym modelu postępowania cywilnego art. 322 KPC znajduje zastosowanie nie tylko wtedy gdy ściśle udowodnienie wysokości szkody jest obiektywnie niemożliwe, ale także wówczas, kiedy nie da się jej dokładnie ustalić na podstawie materiału dowodowego, który został przedstawiony do oceny sądu przez powoda (tak: komentarz do art. 322 KPC T. IA red. Góra-Błaszczkowska 2020, wyd. 3/Góra-Błaszczkowska, publ. Legalis, wyr. SN z 26.1.2006 r., II CSK 108/05, OSP 2007, Nr 3, poz. 29).

Stosując ową zasadę miarkowania Sąd miał na uwadze, że nie można przyjąć, że powód pracował w każdą sobotę – złożone przez niego faktury datowane na soboty, wystawiane były co dwa tygodnie, a nie co tydzień. Ponadto w okresie zatrudnienia powoda w firmie pracował drugi sprzedawca – P. J., a więc również zasady doświadczenia życiowego pozwalają przyjąć, że dwaj pracownicy pracowali w soboty na zmianę.

Wg opinii biegłej wynagrodzenie powoda za pracę w nadgodzinach w 2014 r. wynosiło 8.554,42 zł. Powód żądał z tego tytułu zasądzenia kwoty 5.830,73 zł. Sąd biorąc pod uwagę powyższe rozważania uznał, że kwota 5.000 zł jest sumą odpowiednią zgodnie z przepisem art. 322 k.p.c.

Wg opinii biegłej wynagrodzenie powoda za pracę w nadgodzinach w 2015 r. wynosiło 9.163,45 zł. Powód żądał z tego tytułu zasądzenia kwoty 7.744,86 zł. Sąd biorąc pod uwagę powyższe rozważania uznał, że kwota 5.800 zł jest sumą odpowiednią zgodnie z przepisem art. 322 k.p.c.

Sąd dał wiarę opinii biegłej w całości. Strony nie kwestionowały jej wniosków. Należy podkreślić, że opinia biegłego podlega - jak inne dowody - ocenie według art. 233 § 1 k.p.c., lecz odróżniają ją szczególne kryteria oceny. Stanowią je zgodność z zasadami logiki i wiedzy powszechnej, poziom wiedzy biegłego, podstawy teoretyczne opinii, sposób motywowania oraz stopień stanowczości wyrażonych w niej wniosków. Przedmiotem opinii biegłego nie jest przedstawienie faktów, lecz ich ocena na podstawie wiedzy fachowej (wiadomości specjalnych). Nie podlega ona zatem weryfikacji w takich kryteriach, jak dowód na stwierdzenie faktów. Jednocześnie, przy ocenie biegłych lekarzy sąd nie może zająć stanowiska odmiennego, niż wyrażone w tej opinii, na podstawie własnej oceny stanu faktycznego (patrz: wyrok SN z dnia 13 października 1987 r., II URN 228/87, opublikowany w systemie Lex). Z istoty i celu dowodu z opinii biegłego wynika przy tym, że jeśli rozstrzygnięcie sprawy wymaga wiadomości specjalnych, dowód z opinii biegłych jest konieczny.

Sąd nie dopatrył się przesłanek podważających prawidłowość wydanych w sprawie opinii. Z tych względów uznał przeprowadzoną opinię za wiarygodny dowód w sprawie, mogący stanowić podstawę do dokonywania ustaleń faktycznych i wydania rozstrzygnięcia.

Na marginesie rozważań wskazać należy, że zgodnie z utrwalonym w orzecznictwie poglądem pracą w godzinach nadliczbowych jest wyłącznie praca wykonywana na polecenie pracodawcy ponad obowiązujące pracownika normy czasu.

Powód nie miał pisemnej zgody przełożonego na świadczenie pracy w godzinach nadliczbowych. Nie może to być jednak okoliczność przesądzająca po braku świadczenia przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych. Przepisy nie wymagają, aby polecenie zwierzchnika pracy w godzinach nadliczbowych miało charakter wyraźny. Przyjmuje się w orzecznictwie, że czasami samo zachowanie się przełożonego może być równoznaczne z wydaniem polecenia. Tym samym brak sprzeciwu przełożonego na wykonywanie w jego obecności przez pracownika obowiązków może być zakwalifikowany jako polecenie świadczenia takiej pracy (tak: Sąd Najwyższy w wyroku z 14 maja 1998 r., I PKN 122/98, OSNAPiUS 1999/10/343). Także faktyczna konieczność wykonywania przez pracownika pracy w godzinach nadliczbowych może być również uznana za wynikającą z polecenia (wyr. SN z 05.02.1976 r., I PRN 58/75, OSNCP 1976/10/223). Jednak warunkiem przyjęcia dorozumianej zgody pracodawcy na pracę w godzinach nadliczbowych jest świadomość pracodawcy, że pracownik wykonuje taką pracę (wyr. SN z 26.05.2000 r., II PKN 667/99, OSNAPiUS 2001/22/662).

Mając powyższe na względzie Sąd uwzględnił żądanie pozwu o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe co do kwoty 10.800 zł.

Sąd uwzględnił również żądanie zapłaty ekwiwalentu za urlop.

Zgodnie z art. 171 § 1 k.p. w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. Pozwany nie wykazał, aby powód wykorzystał urlop wypoczynkowy za 2014 r. w naturze, ani też – że wypłacił powodowi ekwiwalent. W tym zakresie Sąd uznał, że brak wniosków urlopowych za 2014 r. i nieścisłości w ewidencji czasu pracy – jej niezgodność z listami płac i z „kwitami wypłaty wynagrodzenia” każe przyjąć, że powód nie wykorzystał tego urlopu, a ewidencja czasu pracy, wykazująca urlop, została sporządzona na potrzeby niniejszego procesu. Sąd ustalił na podstawie zeznań świadka P. J. i przesłuchania powoda, że składania wniosków urlopowych było obowiązkowe w firmie pozwanego. Zeznania te i przesłuchanie znajdowały potwierdzenie w pisemnych wnioskach urlopowych, znajdujących się w aktach osobowych powoda i z tych względów Sąd dał im wiarę.

Wg opinii biegłej ekwiwalent za urlop za 2014 r. wynosił 2.342,20 zł (przy przyjęciu, że powód pracował w nadgodzinach). Powód żądał z tego tytułu zasądzenia kwoty 2.096,64 zł. Sąd, nie wychodząc poza żądanie pozwu zasądził z tego tytułu na rzecz powoda kwotę 2.096,64 zł.

W pozostałym zakresie odnośnie żądania wynagrodzenia Sąd powództwo oddalił (pkt III wyroku).

Rozstrzygnięcie o kosztach sądowych zawarte w punkcie IV wyroku znajduje oparcie w art. 98 i 108 k.p.c. oraz art. 113 w zw. z art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 r., Nr 90, poz. 594). Powodowi na mocy art. 96 ust. pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010r., nr 90, poz. 594) przysługuje podmiotowe zwolnienie od kosztów sądowych – opłaty sądowej i kosztów opinii biegłej, które tymczasowo poniósł Skarb Państwa. Koszty te podlegają rozliczeniu zgodnie z regułą przewidzianą w treści art. 113 u.o.k.s.c, tj. 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.

Z tych względów Sąd zasądził od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 645 zł tytułem opłaty liczonej od kwoty 12.897 zł oraz kwotę 1815,48 zł tytułem częściowego pokrycia kosztów opinii. Powód wygrał bowiem proces w 82%, a koszt opinii wyniósł 1716,67 zł. $1716,67 \text{ zł} \times 82\% = 1407,67 \text{ zł}$. Łącznie z tytułu kosztów pozwany został obciążony kwotą 2052,67 zł ($645 \text{ zł} + 1407,67 \text{ zł} = 2052,67 \text{ zł}$) – jak w punkcie IV wyroku.

W pozostałym zakresie kosztami sądowymi obciążono Skarb Państwa (pkt V wyroku) na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z art. 113 w zw. z art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 r., Nr 90, poz. 594). Z dyspozycji art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych wynika jednak, iż nie istnieją podstawy do obciążenia kosztami strony, zwolnionej od kosztów postępowania, która proces przegrała.

W punkcie VI wyroku zasądzono od Skarbu Państwa na rzecz pełnomocnika ustanowionego dla powoda z urzędu kwotę 2214 zł, w tym 414 zł tytułem podatku Vat (§ 8 pkt 5 w zw. z § 15 u. 1 pkt 2 w zw. z § 4 ust. 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez adwokata z urzędu z dnia 3 października 2016 r. (Dz.U. z 2016 r. poz. 1714) tj. z dnia 30 listopada 2018 r. (Dz.U. z 2019 r. poz. 18) – 2400 zł x 0,75 5 plus 23 % podatku od towarów i usług.

W punkcie VII wyroku zasądzono na podstawie art. 98 k.p.c. od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1815,48 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego powoda, która to kwota stanowi 82 % całego wynagrodzenia pełnomocnika powoda.

W punkcie VIII wyroku zasądzono na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 2 pkt 5 w zw. z § 9 u. 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie od powoda na rzecz pozwanego kwotę 486 zł stanowiącą 18 % wynagrodzenia pełnomocnika pozwanego. W takim stopniu pozwany powiem proces wygrał.

Rygor natychmiastowej wykonalności w punkcie IX wyroku nadano wyrokowi w punkcie I do kwoty 1750 zł na podstawie przepisu art. 477² § 1 k.p.c., tj. w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

W związku z powyższym orzeczono jak w sentencji.