

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 stycznia 2016 roku

Sąd Rejonowy w Grudziądzu IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Lucyna Gurbin
Protokolant:	stażysta Dominika Flader

po rozpoznaniu w dniu 12 stycznia 2016 roku

sprawy z powództwa I. O.

przeciwko T. G. prowadzącemu Przedsiębiorstwo (...) w M.

o wynagrodzenie

O R Z E K Ł:

1. Oddalić powództwo.
2. Opłatą od pozwu od uiszczenia której powódka była zwolniona obciążyć Skarb Państwa.
3. Nie obciążać powódki kosztami zastępstwa procesowego.

UZASADNIENIE

Powódka I. O. wniosła pozew przeciwko T. G. prowadzącemu Przedsiębiorstwo (...) w M. o zapłatę kwoty 940,00 zł wraz z odsetkami od dnia 7.06.2015 roku oraz 9.629,20 zł wraz z odsetkami od dnia 28.07.2015 roku. W uzasadnieniu powódka wskazywała, że pracowała na stanowisku sprzedawcy od wtorku do piątku od godz. 6:30 do 16:30 i w sobotę od 6:30 do 14:30 – łącznie 48 godzin tygodniowo. Powódka pozwem dochodziła zapłaty za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w ilości 10 dni oraz wynagrodzenie za pracę w soboty od dnia 1.05.2012 roku do 20.04.2015 roku. Powódka wskazała iż przepracowała w 2012 roku 28 sobót – zapłacono za 63 godziny, w 2013 roku – 48 sobót – zapłacono za 129 godzin, w 2014 roku – 48 sobót – zapłacono za 128 godzin i w 2015 roku – 12 sobót – zapłacono za 44 godziny. Według wyliczeń powódki otrzymała ona wynagrodzenie za 364 godziny, pozostałe do zapłaty za 724 godziny. Stanowiło to kwotę 9.629,20 zł. Powódka zastrzegła złożenie wniosku o powołanie biegłego na okoliczność wyliczenia ekwiwalentu i wynagrodzenia za godziny nadliczbowe.

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa i podniósł, że pozew został napisany lakonicznie bez wskazania w które konkretnie soboty powódka pracowała i zgłosił zarzut przedawnienia roszczenia w części obejmującej żądanie zasądzenia wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, za okres od stycznia do czerwca 2012 roku. Co do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy pozwany wyjaśniał że powódce został udzielony urlop wypoczynkowy w wymiarze proporcjonalnym do okresu zatrudnienia w roku 2015. W tym zakresie pozwany odwołał się do treści

artykułu 155 ze znacznikiem 1 § 1 pkt. 1 k.p. oraz następny. Ostatecznie pozwany wyjaśniał, że do chwili rozwiązania umowy o pracę z powódką wykorzystała ona 16 dni urlopu a w roku 2015 przysługiwało jej w okresie proporcjonalnym do okresu zatrudnienia 13 dni. Co do pracy w godzinach nadliczbowych pozwany odwołał się do ewidencji czasu pracy powódki, która według pozwanego była zgodna z listami obecności. Według pozwanego sklepy w których pracowała powódka były otwarte od wtorku do piątku od 7:30 do 16:15 i w soboty od 7:30 do 13:15. Powódkę obowiązywał 40-to godzinowa tygodniowa norma czasu pracy w miesięcznym okresie rozliczeniowym. Zdarzały się dni w których powódka pracowała dłużej aniżeli godziny otwarcia sklepu, ale takie przypadki nie miały miejsca codziennie. Ponadto pozwany wskazywał, że powódka nie była jedyną osobą pracującą w danym sklepie. Według wiedzy pozwanego zdarzały się sytuacje przyjscia do pracy przez powódkę na godzinę 6:30 aby wyłożyć towar lub konieczność pozostania w pracy 15 minut po zamknięciu sklepu ale w takich sytuacjach powódka w porozumieniu z innymi osobami pracującymi w sklepie uzgadniała poszczególne dni w tygodniu w których będzie mogła wyjść z pracy wcześniej. W soboty sklep w którym pracowała powódka raz w tygodniu tj. w sobotę był sprzątnany generalnie i dokonywany remanent. Wszelkie rozliczenia powódki odbywały się poprzez podanie godzin pracy w poszczególnych dniach pracownikowi E. J., która godziny pracy odnotowywała i przekazywała do księgowości. Jeżeli zdarzały się sytuacje, że powódka pracowała w poniedziałek tj. w dniu który nie był jej dniem pracy to otrzymywała w zamian za to dzień wolny w innym dniu. Pozwany podkreślał, że powódka przez cały okres zatrudnienia nie zgłaszała żadnych roszczeń z tytułu błędnych rozliczeń jej pracy u pozwanego, w tym w godzinach nadliczbowych. Dopiero po rozwiązaniu stosunku pracy za wypowiedzeniem przez pozwanego powódka podniosła, że nie była prawidłowo rozliczana. Pozwany w uzasadnieniu odniósł się do obecności powódki w pracy wskazując, że pracodawca polecał powódce wykonywanie jedynie pracy w takim wymiarze za który została już wynagrodzona. Między innymi pozwany odwołał się do wyroku SN z dnia 10.11.2009 roku II PK 51/09 OSNP 2011/11 – 12/150. Według pozwanego powódka nie przedstawiła żadnych dowodów na okoliczność wykonywania przez nią pracy w innym wymiarze niż ten za który otrzymała należne wynagrodzenie. Ponadto pozwany podkreślił, że powódkę obowiązywała ogólna reguła procesu, że powód powinien udowodnić słuszność swych twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania.

Powódka pismem z dnia 17.09.2015 roku dokonała skorygowania wartości przedmiotu sporu na kwotę 9.203,20 zł. Powódka cofnęła pozew co do kwoty 940,00 zł (ekwiwalent za urlop wypoczynkowy) oraz sprecyzowała, że okres objęty sporem dotyczy okresu od 1.07.2012 roku do 20.04.2015 roku. Po korekcie 2012 roku – 24 soboty, ogółem 132 soboty, ilość godzin przepracowanych dodatkowo w tym okresie wynosi (...) do zapłaty pozostała należność za 692 godziny co stanowiło kwotę 9.203,20 zł. Jednocześnie powódka ograniczyła wniosek dowodowy o powołanie biegłego w przypadku ich kwestionowania przez pozwanego. W dodatkowym piśmie z dnia 30.09.2015 roku, powódka wskazała na daty pracy w godzinach nadliczbowych, wskazując że przepracowała 984 nadgodziny, po odjęciu nadgodzin zapłaconych w ilości 364 godzin pozostało do rozliczenia 620 nadgodzin, co dało kwotę 8.246 zł. Powódka podtrzymywała, że tygodniową normę czasu pracy powódka wypracowywała od wtorku do piątku po 10 godzin dziennie.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka podjęła pracę u pozwanego w dniu 1.06.2007 roku zawierając umowę na czas określony do dnia 31.05.2018 roku. Powódka została zatrudniona na stanowisku sprzedawcy w pełnym wymiarze czasu pracy z miejscem świadczenia pracy G. – sklepy firmowe. Sklepy pozwanego były czynne w godzinach od 7.30 do 16.15 od wtorku do piątku i w soboty od 7.30 do 13.15 oraz w poniedziałki o ile było takie polecenie w godzinach od 7.30 do 16.15. W okresie zatrudnienia powódka pracowała na terenie miasta G. w sklepach pozwanego między innymi współpracując z B. B., L. S., E. N., S. K., bezpośrednim przełożonym powódki była E. J.. Pozwany prowadził listę obecności przy czym należy zauważyć, że w przypadku pracy w tygodniu w różnych sklepach obowiązywała jedna lista obecności i na liście obecności nie było uwzględnione konkretne miejsce pracy w danym dniu. U pozwanego obowiązywał Regulamin Wynagradzania. Pismem z dnia 21.05.2015 roku pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę.

Sąd zważył, co następuje:

Stan faktyczny w niniejszej sprawie ustalono na podstawie ewidencji czasu pracy (k.25-82), Regulaminu Wynagradzania obowiązującego u pozwanego (k.109-115), wydruków z firmy (...) za okres od 1.01.2014 roku o 31.03.2015 roku, akt osobowych powódki oraz zeznań świadków B. B., L. S., E. J., E. N., S. K. oraz zeznań stron. Sąd uznał za wiarygodne dokumenty przedłożone przez strony oraz dał wiarę zeznaniom świadków i stron. Zgodnie z artykułem 94 pkt. 9a k.p. - pracodawca ma obowiązek prowadzić dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracownika. Ustawodawca nałożył na pracodawcę ewidencjonowanie czasu pracy. Prawidłowe wyliczenie wysokości wynagrodzenia za pracę musi się opierać na rejestracji czasu pracy przepracowanego przez pracownika. Właściwie prowadzona ewidencja czasu pracy stanowi podstawę prawidłowego obliczenia wynagrodzenia za pracę. Przedmiotem ewidencji czasu pracy powinien być czas pracy mieszczący się zarówno w ustalonym w zakładzie rozkładu czasu pracy, jak też wynikający z doraźnych poleceń pracodawcy. Ewidencją powinna być objęta praca w przedłużonym wymiarze czasu pracy, w godzinach nadliczbowych w dodatkowych dniach wolnych od pracy a także w ramach dyżurów. W ewidencji czasu pracy powinny też być odnotowane okresy urlopów i zwolnień od pracy a także nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy. To też skutkuje określonymi konsekwencjami dotyczącymi rozkładu ciężaru dowodów. Brak dokumentacji płacowej wynikający z zaniedbania jej prowadzenia przez pracodawcę powoduje zmianę wynikającą z art. 6 k.c. rozkładu ciężaru dowodów przerzucając go na osobę zaprzeczającą faktom z których strona powodowa wywodzi skutki pozwu. W niniejszej sprawie pozwany przedstawił ewidencję czasu pracy i zasady obowiązujące w zakresie wypłaty wynagrodzenia (regulamin wynagrodzenia). Istotnym jest, że powódka nie zakwestionowała liczby godzin nadliczbowych ujawnionych w ewidencji czasu pracy. Powódka wyliczenia pozwanego w tym zakresie uznała za prawidłowe i w dodatkowych pismach procesowych właśnie o powyższe wyliczenia pomniejszyła kwotę dochodzoną pozwem. Tylko w sytuacji niewywiązywania się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy powoduje to dla niego niekorzystne skutki procesowe, wówczas gdy pracownik udowodni swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż dokumentacja dotycząca czasu pracy. Pracownik może powoływać wszelkie dowody na wykazanie zasadności swego roszczenia w tym posiadające mniejszą moc dowodową niż dokumenty dotyczące czasu pracy, a więc np. dowody osobowe. Na marginesie należy podkreślić, że zaniechanie prowadzenia ewidencji czasu pracy przez pracodawcę nie tworzy domniemania wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych w wymiarze przedstawionym przez samego pracownika. Jak wskazywali świadkowie praktyka pracy w godzinach nadliczbowych była różna, najczęściej praca w sklepach odbywała się w określonym systemie. Do pracy stawiali się albo wszyscy pracownicy jednocześnie lub w porozumieniu jeden pracownik przychodził szybciej a drugi później. Za pracę w sobotę był dzień wolny w tygodniu. Zasadniczo wskazywano, że świadek E. J. decydowała kto otrzymuje dzień wolny w tygodniu. Z załączeń systemu alarmowego wynika, że godziny zamknięcia sklepu wskazywały różne godziny ale przeciętnie 16:15, 16:16, do rzadkości należy godzina zamknięcia sklepu 16:32. Zdarzały się sytuacje zamknięcia sklepu o 16:14. Co do załączenia systemu alarmowego w soboty godziny były także różne np. 14:45, 14:23, 14:40, 14:27. Tak jak wskazywał pozwany sklepy pozwanego były czynne od wtorku do piątku od 7:30 do 16:15 i w soboty od 7:30 do 14:15. Załączenia systemu alarmowego wskazują na to, że pracownicy w sklepach u pozwanego nie przebywali w sklepach do 16:30. Załączenia alarmu przeciętnie odbywały się tuż po 16:15. Należy zauważyć że powódka nie była w stanie wskazać dokładnie w których konkretnie sklepach pracowała w okresie objętym pozwem, ma to istotne znaczenie w ocenie Sądu bo w sklepach pozwanego obsada pracowników była różna od jednego do czterech pracowników na danej zmianie. Natężenie pracy w sklepach oprócz okresów np. świątecznych było także różne w zależności od miejsca położenia. Najbardziej obłożone pracą według świadków były sklepy położone w centrum miasta G.. Przedstawione listy obecności w świetle zebranego materiału dowodowego nie pozwalają na ustalenie w którym konkretnie sklepie w daną sobotę pracowała powódka. Tak jak Sąd wskazał powódka nie była w stanie podać gdzie pracowała w poszczególne soboty w okresie objętym pozwem. Tych okoliczności Sąd nie mógł brać pod uwagę, albowiem powódka nie wskazała w sposób nie budzący wątpliwości, gdzie konkretnie pracowała w daną sobotę. Poza sporem było, że pozwany w zależności od potrzeb przenosił powódkę do różnych sklepów. Świadek E. J. potwierdziła zasadę obowiązującą u pozwanego, że dzwoniła do sklepu celem ustalenia godzin pracy pracowników. Także wskazywała na to, że pracownicy ustalali między sobą kto przychodzi na godzinę 6:30. Taka sama zasada obowiązywała - który dzień w tygodniu jest wolny za pracę w poniedziałek. Jednoznacznie świadek E. J. wskazywała, że podawała liczby nadgodzin na podstawie tego co podały pracownice sklepu. Świadek E. N. potwierdziła w swoich zeznaniach, że

pracując wspólnie z powódką co do ustalania godzin pracy miała tzw. „wolną rękę”. Świadek wyjaśniała, że między sobą pracownicy ustalali w zależności od dnia tygodnia kto przychodzi wcześniej a kto później i potem wychodzi wcześniej lub później ze sklepu. Również świadek E. N. wskazywała, że E. J. zbierała liczbę godzin pracy w danym sklepie. Powódka także potwierdziła, że za pracę w poniedziałek miała dzień wolny w tygodniu. Powódka nie była w stanie wskazać gdzie pracowała w obsadzie jednoosobowej. Przy praktyce pracy w sklepach w sposób opisany przez świadków nie było podstaw aby przyjąć, że powódka pracowała 10 godzin dziennie w dni powszednie. Mimo, że powódka nie dochodziła wynagrodzenia za godziny nadliczbowe za pracę w dni powszednie to Sąd tej okoliczności nie mógł pominąć. Nie ma dowodów na potwierdzenie twierdzeń powódki, że pracowała w dni powszednie 10 godzin dziennie. Nie bez znaczenia jest okoliczność podnoszona przez pozwanego, że powódka w okresie pracy u pozwanego nie zgłaszała zastrzeżeń do ewidencji czasu pracy i wysokości wynagrodzenia. Jak wykazało postępowanie dowodowe nie było utrudnień w zakresie komunikacji z księgowością lub świadkiem E. J.. Sąd odwołuje się do orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 7.06.2011 roku II PK 317/10 Lex 1095826, które to rozstrzygnięcie nie dotyczy wprost tych samych okoliczności faktycznych ale mówi o zasadzie, że „nikt nie może powoływać się na własne zaniedbania”. Powyższą zasadę można odnieść do powódki która w bardzo długim okresie zatrudnienia (od 2007 roku) nie zgłaszała ewentualnych wątpliwości co do prawidłowości wyliczania wynagrodzenia. W tym jaka jest liczba ewentualnych nadgodzin powódki w danym miesiącu. Sąd bierze pod uwagę, że powódka miała umowę na czas określony ale zwykła staranność pozwalała powódce na uzyskanie choćby informacji o wymiarze nadgodzin i próbie wyjaśnienia jak jest rozliczany jej czas pracy. Nie musiało to przybierać formy roszczenia. Zeznania świadków w tym zakresie są różne, przy czym większość świadków wskazuje na porozumienie między pracownikami co do pracy w godzinach nadliczbowych. Dowód z wydruku systemu alarmowego niezakwestionowany przez powódkę wskazuje na pracę w innym wymiarze niż podnosiła to powódka. Jednak przede wszystkim brak sprecyzowania faktycznych godzin pracy w ciągu tygodnia i w soboty bez ustalenia miejsca pracy przez powódkę nie pozwalał na uznanie za zasadne twierdzeń powódki co do pracy w godzinach nadliczbowych - jak wskazała powódka.

Dlatego Sąd oddalił powództwo powódki. Przyjmując za podstawę artykuł 102 k.p.c Sąd nie obciążył powódki kosztami zastępstwa procesowego uznając, że powódka mogła być przekonana o słuszności swoich twierdzeń a ponieważ pozwany rozwiązał z nią stosunek pracy, Sąd uznał że nie powinna ponosić kosztów niniejszego postępowania.