

Sygn. akt IV Pa 50/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 kwietnia 2019r.

Sąd Okręgowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący : SSO Katarzyna Antoniak

Sędziowie : SO Jacek Witkowski

SO Jerzy Zalasieński (spr.)

Protokolant : st.sekr.sądowy Marzena Mazurek

po rozpoznaniu w dniu 4 kwietnia 2019 r. w Siedlcach

na rozprawie

sprawy z powództwa K. R. (1)

przeciwko Piekarni (...) Sp. z o.o. w B.

o odszkodowanie i wynagrodzenie

na skutek apelacji strony pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Siedlcach IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 10 października 2018r. sygn. akt IV P 232/17

oddala apelację.

Jerzy Zalasieński K. J. W.

Sygn. akt: IV Pa 50/18

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 10 października 2018r. Sąd Rejonowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od pozwanej Piekarni (...) Sp. z o.o. w B. rzecz powoda K. R. (1) następujące kwoty:

a) 3.191,19 złotych tytułem dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 lipca 2017r. do dnia zapłaty,

b) 3.059,50 złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 31 sierpnia 2017r. do dnia zapłaty,

a w pozostałym zakresie oddalił powództwo; ponadto nie obciążył powoda kosztami zastępstwa procesowego od oddalonego powództwa, nakazał ściągnąć od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 730,08 złotych tytułem

kosztów sądowych i wreszcie w części zasądzającej należność nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.059,50 złotych.

Rozstrzygnięcie to było wynikiem następujących ustaleń i wniosków Sądu Rejonowego:

W pozwie wniesionym w dniu 20 lipca 2017 r. przeciwko Piekarni (...) sp. z o. o. w B. powód K. R. (1) domagał się uznania wypowiedzenia umowy o pracę za niezgodne z prawem i zasądzenia na jego rzecz od pozwanej odszkodowania w wysokości 1-miesięcznego wynagrodzenia tj. kwoty 3.235,64 zł, z ustawowymi odsetkami od dnia 1 sierpnia 2017 r. do dnia zapłaty, zasądzenia kwoty 3.564 zł brutto tytułem dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od 1 sierpnia 2016 r. do 31 grudnia 2016 r., z ustawowymi odsetkami od dnia 1 stycznia 2017 r. do dnia zapłaty, kwoty 4.236 zł brutto tytułem dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od 1 stycznia 2017 r. do 29 czerwca 2016 r., z ustawowymi odsetkami od dnia 1 lipca 2017 r. do dnia zapłaty oraz zasądzenia kosztów postępowania.

W uzasadnieniu powód wskazał, że był pracownikiem pozwanej spółki od 1 sierpnia 2016 r. zatrudnionym na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony na stanowisku pracownika ekipy remontowej. W dniu 28 czerwca 2017 r. poinformował sms-em swoją przełożoną E. Ż. o zamiarze skorzystania z urlopu wypoczynkowego w dniu 30 czerwca 2017 r. Taki bowiem sposób udzielania urlopów był u pozwanego praktykowany. Swój wniosek o urlop złożył również na piśmie. W dniu 30 czerwca 2017 r. pod pretekstem zwrotu potrąconej części wynagrodzenia został wezwany do siedziby pracodawcy, gdzie wręczono mu wypowiedzenie umowy o pracę. Podniósł, że dokonano tego w czasie rozpoczętego już przez niego urlopu wypoczynkowego, co jego zdaniem jest niezgodne z art. 41 Kodeksu pracy. Poza tym powód wskazał, że w okresie zatrudnienia pracował po sześć dni w tygodniu nie otrzymując za to wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych ani dni wolnych od pracy. O godzinach wykonywania pracy dla pozwanego informował pracodawcę w raportach dziennych z wykonanych danego dnia czynności. Jako że pozwany nie prowadził ewidencji jego czasu pracy, we własnym zakresie zapisywał sobie godziny pracy. Przejazdy na miejsca wykonywania prac remontowych notował również w kartach drogowych pojazdów, które co miesiąc zdawał pracodawcy. Wezwał pozwanego do wypłaty należnego wynagrodzenia za taką pracę, ale nie dostał odpowiedzi.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości. Wskazał, że powód bez zastrzeżeń przyjął wypowiedzenie umowy o pracę, a za pracę w godzinach nadliczbowych miał wypłacany dodatek do wynagrodzenia.

W piśmie procesowym z dnia 6 lipca 2017 r. powód wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego kwoty 3.235,64 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 sierpnia 2017 r. do dnia zapłaty oraz kwoty 8.963,25 zł brutto wyliczonej przez biegłego w opinii, z tytułu dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi jak w pozwie.

Pozwana spółka niezmiennie wnosila o oddalenie powództwa w całości.

Sąd Rejonowy ustalił, że K. R. (2) od 1 sierpnia 2016 r. był pracownikiem Piekarni (...) sp. z o. o. w B., zatrudnionym na stanowisku pracownika ekipy remontowej-konserwatora, w pełnym wymiarze czasu pracy, na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony do 31 grudnia 2018 r., z wynagrodzeniem na poziomie minimalnego wynagrodzenia za pracę. Powód był zatrudniony przy wykonywaniu prac remontowych w sklepach prowadzonych przez pracodawcę na terenie województwa (...), (...) i (...). Pracował w dwuosobowej ekipie remontowej. Do swojej dyspozycji miał służbowy samochód, którym docierał każdorazowo na miejsce wykonywania prac remontowych i po zakończeniu pracy stamtąd wracał. Przejechane w czasie pracy kilometry, daty wyjazdów, miejsca, w których był i dane o zużyciu paliwa powód zapisywał w kartach drogowych. Swoje czynności powód wykonywał od poniedziałku do soboty. Pracę rozpoczynał wyjeżdżając zwykle o godz. 7:00 z siedziby pracodawcy na miejsce planowanych prac remontowych. Często pracę wykonywał ponad obowiązujący go wymiar 8 godzin dziennie i przeciętnie 40 godzin tygodniowo. Z wykonywanych czynności sporządzałienne raporty, w których opisywał wykonane danego dnia prace, godziny jej rozpoczęcia i zakończenia oraz godziny wyjazdu na miejsce pracy i powrotu. Raporty zdawał swojemu bezpośredniemu przełożonemu. Za pracę ponad obowiązujące normy czasu pracy pozwany tylko częściowo

wypłacał powodowi dodatkowe wynagrodzenie, nie udzielał mu zaś za taką pracę czasu wolnego. Wynagrodzenie za pracę powód otrzymywał w gotówce. Podpisywał na tę okoliczność listy płac.

Wysokość niewypłaconego K. R. (1) przez pozwanego pracodawcę dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych wyniosła 3.191,19 złotych netto (opinia biegłego księgowego k. 256-266).

W pozwanej spółce utrwalona była od lat praktyka, że pracownicy potrzebę skorzystania z krótkotrwałego, rzędu jednego lub dwóch dni, urlopu wypoczynkowego zgłaszają bezpośrednio przełożonemu telefonicznie lub wysyłając smsa, a brak sprzeciwu z jego strony oznaczał zgodę na udzielenie tego urlopu. W dniu 28 czerwca 2017 r. K. R. (1) wysłał do pracownika pozwanego E. Ż. smsa, w którym zgłosił zamiar skorzystania w dniu 30 czerwca i 1 lipca 2017 r. z urlopu wypoczynkowego i nie otrzymał odmowy. Rozpoczął więc w dniu 30 czerwca 2017 r. wykorzystywanie tego urlopu. Pracodawca pomimo tego wezwał go telefonicznie do swojej siedziby, jako uzasadnienie tego wezwania podając chęć wypłaty zaległego wynagrodzenia. Powód stawił się tego dnia w siedzibie spółki ok. godziny 11:00, gdzie wypłacono mu wynagrodzenie, po czym wręczono wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia.

W przedstawionym stanie faktycznym Sąd Rejonowy stwierdził, że roszczenie powoda okazało się częściowo uzasadnione. Sąd wskazał, że zgodnie z art. 151 § 1 kp 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 konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii, lub szczególnych potrzeb pracodawcy.

Stosownie do art. 151¹ § 1 i 2 kp 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 taki 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 wyżej określonej.

Sąd Rejonowy podkreślił, że uregulowania wprowadzone przez pozwaną spółkę do regulaminu pracy, dotyczące wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w sytuacji przekroczenia normy dobowej czasu pracy, są korzystniejsze niż te, które wynikają z przepisów Kodeksu pracy. W § 20 regulaminu przewidziano bowiem, że za czas pracy w godzinach nadliczbowych oprócz normalnego wynagrodzenia pracownikowi przysługuje dodatek w wysokości:

a) 50% - za pracę w dwóch pierwszych godzinach nadliczbowych,

b) 100% - za pracę w dalszych godzinach nadliczbowych.

W tym stanie rzeczy do wyliczeń należności powoda z tego tytułu przyjęto uregulowania regulaminu pracy. W pozostałym zakresie, tj. w razie przekroczenia tygodniowej normy czasu pracy, jako że nie uregulowano tego odrębnie w regulaminie pracy, przyjęto do wyliczeń właściwe regulacje Kodeksu pracy.

Sąd pierwszej instancji podniósł dalej, że do podstawowych obowiązków każdego pracodawcy należy prowadzenie ewidencji czasu pracy. Kodeks pracy stanowi bowiem, iż pracodawca zobligowany jest do prowadzenia ewidencji czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą (art. 149 kp). Szczegółowe regulacje dotyczące tej kwestii znajdują się zaś w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych (Dz. U. Nr 62, poz. 286 ze zm.). Z § 8 tego rozporządzenia wynika, że obowiązkiem pracodawcy jest założenie oraz prowadzenie odrębnej dla każdego pracownika karty ewidencji czasu pracy w zakresie obejmującym pracę w poszczególnych dobach roboczych, w tym pracę w niedziele i święta, w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych oraz w dni wolne od pracy wynikające z rozkładu czasu pracy w pięciodniowym tygodniu pracy, a także dyżury, urlopy, zwolnienia od pracy oraz inne usprawiedliwione i nieusprawiedliwione nieobecności w pracy. Do karty ewidencji czasu pracy pracownika dołącza się jego wnioski o udzielenie czasu wolnego od pracy w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych.

Sąd Rejonowy wskazał, że obowiązek prowadzenia ewidencji czasu pracy ciąży na pracodawcy, w razie wskazywania przez pracownika na konkretne godziny jego pracy i wykazania pracy w takich godzinach, przy braku stosownej ewidencji czasu pracy po stronie pracodawcy, ciężar udowodnienia, iż pracownik nie wykonywał pracy w takich godzinach i w takim wymiarze jak podaje, spoczywa na pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 1999 r., I PKBN 62/99, OSNP 2000/15/579). Co więcej, nawet w sytuacji, gdy pracownik wykazał, że pracował w godzinach nadliczbowych, a wobec nieprowadzenia przez pracodawcę ewidencji czasu pracy, nie może udowodnić dokładnej liczby przepracowanych godzin, ustalenie wynagrodzenia należnego z tego tytułu pracownikowi może nastąpić nawet według reguł art. 322 kpc, a więc Sąd może w wyroku zasądzić odpowiednią sumę według swej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 2010 r., II PK 217/09, Lex nr 584743). Pracownik może przy tym powoływać wszelkie dowody na wykazanie zasadności swego roszczenia, w tym posiadające mniejszą moc dowodową niż dokumenty dotyczące czasu pracy, a więc np. dowody osobowe, czy własne zapiski, z których może wynikać liczba przepracowanych godzin nadliczbowych.

Odnosząc powyższe do realiów niniejszej sprawy Sąd Rejonowy stwierdził, że z zebranych w sprawie dowodów jednoznacznie wynika, iż powód ze swojej pracy sporządzał dla pracodawcyienne raporty, w których zapisywał godziny pracy i wykonane danego dnia czynności. Przykładowy raport złożył do akt sprawy (k. 19). Okoliczność, że powód sporządzał takie raporty i było to wymagane przez pracodawcę potwierdzili również przesłuchani w sprawie świadkowie. Mimo tego pozwany uchylił się od złożenia do akt sprawy takich raportów z całego okresu zatrudnienia powoda i w osobie wiceprezesa zarządu A. B. zaprzeczył, aby takie raporty były w jego posiadaniu. A. B. zeznał nadto, że w raportach powód pisał co chciał, nikt tego nie weryfikował, raporty nie były pozwanemu do niczego potrzebne i nikt ich od powoda nie oczekiwał. Zeznania A. B. w ocenie Sądu Rejonowego w tym zakresie nie zasługiwały na wiarę. Z zeznań świadków, pracowników pozwanego wynika, że jednym z obowiązków powoda było sporządzanie raportów z wykonanej pracy, które składał na ręce E. Ż., a ta przekazywała je kierownictwu spółki do weryfikacji. Chociaż dane z tych raportów byłyby zapewne miarodajnym odzwierciedleniem czasu pracy powoda, pozwany celowo jednak tych danych nie udostępnił. Jednocześnie nie przedstawił żadnej innej wiarygodnej ewidencji czasu pracy powoda. Sąd pierwszej instancji, ustalając czas pracy powoda w spornym okresie oparł się więc na danych o czasie pracy podawanych przez niego, gdyż pozwana spółka nie udowodniła, aby K. R. (1) nie pracował w takim wymiarze, jak podawał. Sąd Rejonowy nie dał wiary zeznaniom A. B., że powód pracował tylko po 8 godzin dziennie, a praca ponad ten wymiar zdarzała się mu tylko sporadycznie. Z zebranych w sprawie dowodów wynika, że taka praca była bowiem u powoda regułą. Potwierdził to świadek Z. K. (1) pracujący z powodem w ekipie remontowej. Wskazał on, że często wynikało to z konieczności dojazdu do odległych lokalizacji i powrotu stamtąd do siedziby firmy. Z zeznań świadków W. S. i C. B. wynika wręcz, że czymś normalnym u pozwanego była regularna praca pracowników w godzinach nadliczbowych.

Zdaniem Sądu pierwszej instancji pozwany pracodawca był dobrze zorientowany co do tego, że powód pracuje w godzinach nadliczbowych, o czym miał wiedzę ze sporządzanych przez niego dziennych raportów z wykonanych czynności. Częściowo wypłacał przy tym powodowi wynagrodzenie za tego rodzaju pracę, gdyż wypłacano mu wynagrodzenie w wysokości nierzadko wyższej niż wynikająca z umowy o pracę. Tego rodzaju nadpłaty wynagrodzenia Sąd zaliczył na poczet należnego powodowi dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. Powód nie udowodnił, aby obowiązywała go stawka godzinowa wynagrodzenia za pracę. Taki sposób wynagradzania powoda nie wynika z zebranych w sprawie wiarygodnych dokumentów, jak również nie wynika on z zeznań świadków.

Wyliczona przez biegłego kwota dodatku za nadgodziny 3.191,19 złotych netto, będąca różnicą pomiędzy należnościami za pracę wypłaconymi przez pozwanego powodowi, a faktycznie mu przysługującymi zgodnie z właściwymi przepisami, nie została zakwestionowana przez strony w określonym na to przez Sąd terminie. Nie zgłoszono bowiem żadnych zarzutów do opinii biegłego księgowego. Opinia ta została sporządzona przez osobę odznaczającą się fachową wiedzą w tym zakresie, jest jasna, pełna, przekonująco i szczegółowo uzasadniona, z powołaniem się na konkretne okoliczności faktyczne i właściwe przepisy prawne. Dlatego też płynące z niej wnioski nie budzą wątpliwości. Zdaniem Sądu Rejonowego przyjęte przez biegłą do opinii założenia znajdują oparcie w wyżej omówionym materiale dowodowym, przez co opinii nie można postawić zarzutów nierzetelności czy mylnych założeń.

Zgodnie z wnioskiem zawartym w pozwie Sąd Rejonowy na podstawie art. 481 § kc w zw. z art. 300 kp zasądził na rzecz powoda od pozwanego odsetki ustawowe za opóźnienie od dnia 1 lipca 2017 r., kiedy to powód nie wykonywał już pracy dla pozwanego, chociaż mógł on wnioskować o odsetki za okres wcześniejszy, bowiem za każdy miesiąc pracy osobno. Sąd nie mógł jednak zasądzać ponad żądanie.

Przechodząc do kwestii roszczenia o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę Sąd pierwszej instancji wskazał, że zgodnie z art. 41 kp pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w szczególności w czasie urlopu pracownika. Zdaniem Sądu Rejonowego pozwany wypowiadając K. R. (1) umowę o pracę w dniu 30 czerwca 2017 r. naruszył ten przepis.

W ocenie Sądu pierwszej instancji z zebranych w sprawie dowodów płynie konstatacja, że ugruntowana była od wielu lat u pozwanego praktyka, zgodnie z którą wnioski pracowników o krótkotrwały urlop wypoczynkowy nie wymagają bezwzględnie złożenia go na piśmie, a jedynie zgłoszenia wcześniej zamiaru skorzystania z takiego urlopu telefonicznie lub smsem do bezpośredniego przełożonego i urlop uważa się za udzielony, gdy nie sprzeciwi się temu przełożony. Taka sytuacja była właśnie w przypadku urlopu wypoczynkowego powoda, o który na dni 30 czerwca i 1 lipca 2017 r. wniósł on do swojego przełożonego E. Ż. smsem dwa dni przed rozpoczęciem urlopu i nie spotkał się z odmową. Rozpoczął więc korzystanie z tego urlopu w dniu 30 czerwca 2017 r. i nie pojawił się wtedy w pracy jak zwykle na godz. 7:00. Dopiero po kilku godzinach został wezwany do siedziby pracodawcy, a wezwanie to uzasadniono chęcią rozliczenia się z powodem w zakresie zaległego wynagrodzenia. Tylko w tym celu powód przyjechał wówczas do siedziby spółki, a nie po to, żeby wykonywać tego dnia pracę, której nie miał na ten dzień zaplanowanej. Obok wypłacenia wynagrodzenia pracodawca wręczył mu jednak wówczas również pisemne wypowiedzenie umowy o pracę. W ocenie Sądu Rejonowego nastąpiło to zatem z naruszeniem art. 41 kp, gdyż do wypowiedzenia doszło w dniu korzystania przez K. R. (1) z urlopu wypoczynkowego.

Zauważono, że zgodnie z § 23 regulaminu pracy pozwanego dopuszczalne jest telefoniczne powiadomienie pracodawcy o nieobecności w pracy, co uprawdopodobnia wersję podawaną przez powoda. Jednocześnie z § 23 regulaminu pracy nie wynika, że wniosek o urlop wypoczynkowy musi być złożony tylko na piśmie, gdyż takie zastrzeżenie występuje tylko przy wniosku o urlop bezpłatny. Świadek E. Ż. przyznała, że powód pod koniec swojego zatrudnienia składał do niej smsem wnioski o udzielenie urlopu wypoczynkowego. Okoliczność tę potwierdził również świadek Z. K. (1).

Z zebranych w sprawie dowodów wynika więc, że u pozwanego wykształciła się praktyka informowania drogą telefoniczną o zamiarze skorzystania z krótkotrwałego urlopu wypoczynkowego, który poczytywało się za udzielony, jeśli nie było sprzeciwu od pracodawcy. Powód taki wniosek złożył na 30 czerwca i 1 lipca 2017 r. i nie otrzymał odmowy mimo upływu dwóch dni. Również 30 czerwca 2017 r. pomimo, że zaczął pracę o godz. 7:00 nikt nie dziwił

się, że nie ma go w pracy i że przyjeżdża dopiero ok. 11:00. Wezwano go do siedziby pracodawcy w innej sprawie i nie domagano się wyjaśnienia nieobecności w pracy od rana. Świadek E. Ż. najbliższej współpracowała z powodem, organizowała zadania dla ekipy remontowej, logiczne jest więc, że z nią powód ustalał większość spraw.

Przedłożone przez pozwanego pełnomocnictwo udzielone przez zarząd spółki A. Z. czy jej zakres obowiązków nie oznaczają, że była ona jedyną osobą uprawnioną do decydowania za pracodawcę o udzieleniu pracownikowi urlopu wypoczynkowego. W szczególności nie sprawia to, że na przestrzeni lat nie mogła ukształtować się w pozwanej spółce odformalizowana praktyka udzielania pracownikom urlopów wypoczynkowych.

Podkreślono, iż zgodnie z art. 50 § 3 i 4 kp, jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu takiej umowy, pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące. W przypadku powoda zastosowanie miał miesięczny okres wypowiedzenia, zasadne więc zdaniem Sądu Rejonowego było przyznanie mu odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za 1 miesiąc, czyli kwoty 3.059,50 zł. Taka średnia wynagrodzenia wynika bowiem z przedłożonego przez pozwanego zaświadczenia o zarobkach powoda. Odsetki ustawowe za opóźnienie przyznano od daty doręczenia pozwanemu odpisu pozwu, do dnia zapłaty (por. uchwała SN z dnia 6 marca 2003 r., III PZP 3/03, OSNP 2004/5/74).

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd rozstrzygnął na podstawie art. 477² § 1 kpc.

O kosztach procesu Sąd rozstrzygnął w oparciu o art. 100 kpc. Jako że ostatecznie powód domagał się kwoty 12.198,89 zł, a zasądzono w przybliżeniu połowę tej sumy, to zasadne jest przyjęcie, że powód w równym stopniu wygrał jak i przegrał proces, co pozwalało na nieobciążanie go kosztami zastępstwa procesowego od oddalonej części powództwa.

Zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu Sąd Rejonowy nałożył na pozwanego obowiązek zwrotu w części wydatków postępowania poniesionych tymczasowo przez Skarb Państwa, a mianowicie tych związanych z opinią biegłego księgowego.

Na koniec Sąd Rejonowy podniósł, iż strona powodowa wносиła o przyznanie zwrotu kosztów dojazdów na rozprawy pełnomocnika powoda, jego siostry, powołując się na art. 98 § 1 i 2 kpc. Zgodnie z tymi przepisami strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Do niezbędnych kosztów procesu prowadzonego przez stronę osobiście lub przez pełnomocnika, który nie jest adwokatem, radcą prawnym lub rzecznikiem patentowym, zalicza się poniesione przez nią koszty sądowe, koszty przejazdów do sądu strony lub jej pełnomocnika oraz równowartość zarobku utraconego wskutek stawiennictwa w sądzie. Suma kosztów przejazdów i równowartość utraconego zarobku nie może przekraczać wynagrodzenia jednego adwokata wykonującego zawód w siedzibie sądu procesowego.

Z przytoczonych przepisów wynika, że do niezbędnych kosztów procesu prowadzonego przez stronę osobiście lub przez pełnomocnika, który nie jest adwokatem, radcą prawnym lub rzecznikiem patentowym, zalicza się poniesione przez nią koszty sądowe, koszty przejazdów do sądu strony lub jej pełnomocnika. Zdaniem Sądu Rejonowego strona powodowa nie wykazała, aby na przejazdy do siedziby Sądu faktycznie poniosła jakiegokolwiek koszty, podobnie jak nie wykazano z jakiego konkretnie środka transportu korzystała. Nie wyjaśniono przy tym dlaczego koszty przejazdu miałyby dotyczyć trasy z W. do S.. Dlatego wniosek o zwrot kosztów dojazdów na rozprawy nie mógł być uwzględniony.

W związku z powyższym Sąd Rejonowy orzekł jak w wyroku.

Od powyższego wyroku apelację złożyła pozwana, reprezentowana przez pełnomocnika, zaskarżając go w części ,tj. w zakresie pkt I, III, IV i V. Wyrokowi temu zarzuciła

1. naruszenie przepisów prawa procesowego ,tj.: art. 233 §1 kpc poprzez pominięcie w ustaleniach faktycznych istotnych okoliczności rzutujących na ocenę zgodności z prawem rozwiązania stosunku pracy z powodem, jak również na ustaleniach w zakresie rzeczywiście przepracowanych przez powoda nadgodzin oraz błędne ustalenia, że powód nie

otrzymał pełnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w sytuacji, gdy przeczą temu m.in. zeznania świadka Z. K. (2), który pracował z powodem w jednej ekipie remontowej, z których jednoznacznie wynika, że pozwana wypłaciła powodowi wszelkie należności (w tym należności z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych) oraz, że powód nie pracował w porze nocnej;

2. błędne ustalenie, iż powód skutecznie i prawidłowo zawiadomił pracodawcę o zamiarze skorzystania z urlopu wypoczynkowego w okresie od 30 czerwca 2017r. do 1 lipca 2017r. i taki urlop został mu udzielony w sytuacji, gdy pracownik pozwanej – E. Ż. nie miała uprawnień do tego, aby samodzielnie decydować o kwestiach urlopowych;

3. sprzeczność ustaleń faktycznych z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego poprzez przyjęcie, że E. Ż. była właściwą osobą do rozstrzygnięcia o wniosku urlopowym złożonym przez powoda za pośrednictwem smsa w dniu 28 czerwca 2017r. w sytuacji, gdy powód został poinformowany przez E. Ż. w rozmowie telefonicznej do kogo i w jakiej formie sposób należy złożyć wniosek o urlop wypoczynkowy.

Wskazując na powyższe pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów postępowania, w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych,

Powód, reprezentowany przez pełnomocnika, wniosł o oddalenie apelacji.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanej Piekarni (...) Sp. z o.o. w B. podlegała oddaleniu jako bezzasadna.

Sąd Rejonowy dokonał prawidłowych ustaleń i wydał trafne, odpowiadające prawu rozstrzygnięcie, jak również logicznie uzasadnił swoje stanowisko. Odnosząc się do zarzutów apelacji podnieść należy, że w żaden sposób nie podważają one prawidłowości rozstrzygnięcia Sądu pierwszej instancji. Sąd Rejonowy dokonał wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego oceniając wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania zgodnie z art. 233 § 1 kpc. Jak wskazuje się w orzecznictwie, dla skuteczności zarzutu naruszenia art. 233 § 1 kpc konieczne jest wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu, określenie, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając, względnie stwierdzenie, iż rażąco naruszył zasady logicznego rozumowania oraz doświadczenia życiowego i że uchybienie to mogło mieć wpływ na wynik sprawy (por. wyrok SN z 18 czerwca 2004 r., sygn. akt II CK 369/03, LEX nr 174131). Jeżeli z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 kpc). Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo - skutkowych, to przeprowadzona przez Sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (por. wyrok SN z dnia 27 września 2002 r., II CKN 817/00 LEX nr 56906).

Zarzuty apelacyjne nie znajdują usprawiedliwionych podstaw i stanowią jedynie polemikę z prawidłowymi ustaleniami Sądu pierwszej instancji. Sąd Rejonowy w sposób wnikliwy i wyczerpujący przeprowadził postępowanie dowodowe, uwzględniając wnioski dowodowe zgłaszane przez obie strony. Sąd Okręgowy w całości podziela ocenę prawną ustalonego stanu faktycznego dokonaną przez Sąd pierwszej instancji.

Nieuzasadniony jest zarzut apelującego jakoby Sąd Rejonowy dokonał jednostronnych niekorzystnych dla pozwanego ustaleń i opierając te ustalenia wyłącznie na bezpodstawnie uznanych za wiarygodne dowodach w postaci sporządzonych przez powoda dziennych raportach z wykonanej pracy. Analiza akt sprawy ukazuje obszerność zgromadzonego materiału dowodowego z którego wynika, że powód zapisywał godziny pracy i wykonane danego dnia czynności, gdyż sporządzania takich raportów wymagał pracodawca. Ustalenia Sądu Rejonowego znajdują oparcie w szeregu dowodach z dokumentów oraz dowodach osobowych, w tym zeznaniach świadków oraz zeznaniach powoda. Nie budzi wątpliwości Sądu, iż pozwany był w posiadaniu raportów z pracy K. R. (1) z całego okresu jego

zatrudnienia, jednakże mimo zobowiązania Sądu pierwszej instancji uchylił się od ich złożenia. Zgodnie zatem z wykładnią Sądu Najwyższego zawartą w wielu orzeczeniach uznać należało, iż w sytuacji wskazania przez pracownika na konkretne godziny jego pracy i wykazania pracy w takich godzinach, przy braku ewidencji czasu pracy pracowników po stronie pracodawcy, ciężar udowodnienia, iż pracownik nie wykonywał takiej pracy w takich godzinach i w takim wymiarze, spoczywa na pracodawcy. Mając na uwadze okoliczność, iż powód przedstawił raporty z wykonywanej każdego dnia pracy, a pozwany skutecznie ich nie podważył przyjąć należało, że dane z tych raportów były jedynym miarodajnym odzwierciedleniem czasu pracy powoda. Trafnie zatem Sąd pierwszej instancji, ustalając czas pracy powoda w spornym okresie, oparł się na danych o czasie pracy wynikających z przedstawionych przez niego raportów. Pozwany nie udowodnił, aby K. R. (1) nie pracował we wskazanym wymiarze w spornym okresie. Niewątpliwie powód świadczył pracę u pozwanego w godzinach nadliczbowych. Okoliczność tę potwierdził świadek Z. K. (1) wskazując, że wynikało to z konieczności dojazdu do odległych lokalizacji i powrotu stamtąd do siedziby firmy. Nadto, z zeznań świadków W. S. i C. B. wynika, że czymś normalnym u pozwanego była regularna praca pracowników w godzinach nadliczbowych. Pozwany natomiast posiadał wiedzę co do tego, że powód pracuje w godzinach nadliczbowych m.in. ze sporządzanych przez niego dziennych raportów z wykonanej pracy. Nie bez znaczenia pozostaje również okoliczność, iż pozwany wypłacał powodowi częściowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych (k.71v akt sprawy).

W przekonaniu Sądu Okręgowego nieuzasadniony jest również zarzut apelacyjny dotyczący błędnego ustalenia przez Sąd Rejonowy, że powód w sposób prawidłowy zawiadomił pracodawcę o zamiarze skorzystania z urlopu wypoczynkowego. Niewątpliwie, w dniu kiedy pracodawca wręczył powodowi wypowiedzenie umowy o pracę, tj. w dniu 30 czerwca 2017r. powód przebywał na urlopie wypoczynkowym, gdyż jak wynika z zeznań świadka A. Z. taki urlop został mu udzielony, jak również, iż za ten dzień pozwany wypłacił powodowi wynagrodzenie za pracę (k.130-130v akt sprawy). Zauważyć również należy, że zebrany w sprawie materiał dowodowy wykazał, że pozwany nie określił na piśmie zasad udzielania pracownikom urlopów wypoczynkowych, a powszechnie stosowana była u niego praktyka, zgodnie z którą wnioski pracowników o krótkotrwały urlop wypoczynkowy były zgłaszane telefonicznie lub smsem do bezpośredniego przełożonego (k.130-130v akt sprawy). Niesporne jest, iż K. R. (1) wniosek o urlop wypoczynkowy wniósł do swojego bezpośredniego przełożonego, tj. E. Ź., za pomocą smsa dwa dni przed rozpoczęciem planowanego urlopu i nie spotkał się z odmową, zatem zgodnie ze stosowaną dotychczas u pozwanego praktyką. R., przedstawione wyżej okoliczności w pełni uzasadniały ustalenie Sądu Rejonowego, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę – w dniu, kiedy przebywał on na urlopie wypoczynkowym – nastąpiło z naruszeniem art. 41 kp.

Mając na uwadze powyższe względy Sąd Okręgowy na podstawie art.385 kpc apelację pozwanej Piekarni (...) Sp. z o.o. w B. oddalił.

Katarzyna Antoniak Jerzy Zalasinski Jacek Witkowski