

Sygn. akt VI P 360/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 listopada 2020 roku.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący sędzia Przemysław Chrzanowski

Protokolant protokolant sądowy Beata Ignaczak

po rozpoznaniu w dniu 9 listopada 2020 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa P. G. (1)

przeciwko M. T.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, ekwiwalent za obuwie, ekwiwalent za pranie, sprostowanie świadectwa pracy

1. nakazuje M. T. sprostować wydane P. G. (1) świadectwo pracy poprzez wpisanie w punkcie 4 świadectwa pracy, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę przez pracownika bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracodawcy,
2. zasądza od M. T. na rzecz P. G. (1) następujące kwoty:
 - a. 4.788 zł (cztery tysiące siedemset osiemdziesiąt osiem złotych) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych,
 - b. 214 zł (dwieście czternaście złotych) tytułem ekwiwalentu za obuwie,
 - c. 200 zł (dwieście złotych) tytułem ekwiwalentu za pranie,
3. oddala wniosek strony pozwanej o zasądzenie zwrotu kosztów procesu,
4. nakazuje pobrać od M. T. na rzecz Skarbu Państwa – konto bankowe Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie kwotę 1.228,92 zł (jeden tysiąc dwieście dwadzieścia osiem złotych dziewięćdziesiąt dwa grosze) tytułem kosztów sądowych,
5. nadaje wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.000 zł (dwa tysiące złotych).

Sygn. akt VI P 360/19

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 5 czerwca 2019 roku (data prezentaty) P. G. (1) wniósł o zasądzenie od pozwanego M. T. kwoty 4.788 zł tytułem dodatku za przepracowane godziny nadliczbowe oraz kwoty 214 zł tytułem zakupu obuwia ochronnego oraz kwoty 200 zł tytułem ekwiwalentu za pranie odzieży roboczej. Ponadto wniósł o sprostowanie świadectwa pracy poprzez wskazanie w nim, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z winy pracodawcy, a nie za porozumieniem stron.

W uzasadnieniu wskazał, że pomimo zapisu w umowie o pracę, że pracuje na pół etatu, był zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem brutto 2.000 zł. W ramach umowy ustnej ustalono, że godziny nadliczbowe będą rozliczane w wysokości 18 zł za godzinę. Wskazał, że w 2017 roku przepracował o 532 godziny więcej niż wynika z obowiązującego czasu pracy. Z dniem 2 lipca 2018 roku rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych praw pracownika przez pracodawcę.

(pozew – k. 1-2)

W odpowiedzi na pozew z dnia 13 września 2019 roku M. T., reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika będącego adwokatem, wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie na rzecz strony pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazał, że powód nigdy nie przedstawił pozwanemu do zatwierdzenia prowadzonego przez siebie grafiku przepracowanych godzin w 2017 roku i stanowi jedynie prywatne zestawienie, które mógł sporządzić w dowolnym czasie. Ponadto powód nie przedstawił żadnego dowodu na to, że przepracował jakiegokolwiek nadgodziny w okresie świadczenia pracy na rzecz pozwanego. Z list płac od stycznia do grudnia 2017 roku, podpisanych przez powoda, wynika wysokość otrzymywanego przez niego wynagrodzenia, co do których powód nie zgłaszał wcześniej żadnych uwag. Pozwany wskazał również, że przedstawiony w świadectwie pracy wymiar czasu pracy pokrywa się z treścią zawartych przez strony umów. Odnosząc się do żądania ekwiwalentu za zakup obuwia ochronnego i pranie odzieży roboczej, pozwany wskazał, że pozwany zakupił dla powoda obuwie robocze, a ten nie zgłaszał co do tego zastrzeżeń, a ponadto nie zgłaszał pracodawcy konieczności wyprania odzieży roboczej. Odnośnie do roszczenia o sprostowanie świadectwa pracy, pozwany wskazał, że wskazane przez powoda przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie mogą być uznane za ciężkie naruszenie praw pracownika.

(odpowiedź na pozew – k. 36-40)

W toku postępowania strony podjęły próbę mediacyjnego rozwiązania sporu, jednak nie doszło pomiędzy nimi do zawarcia ugody.

(notatka urzędowa – k. 92)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

P. G. (1) był zatrudniony od 9 stycznia 2017 roku do 31 lipca 2018 roku na podstawie umowy o pracę na stanowisku elektromontera z firmie (...) M. T. z siedzibą w W..

Strony łączyła początkowo umowa na okres próbny od 9 stycznia 2017 roku do 10 kwietnia 2017 roku w wymiarze 1/2 etatu za wynagrodzeniem 1.000 zł brutto miesięcznie. W dniu 1 lutego 2017 roku strony podpisały aneks do umowy o pracę, w którym wskazano, że z dniem 1 lutego 2017 roku P. G. (1) będzie zatrudniony na pełen etat z wynagrodzeniem brutto w wysokości 2.000 zł. W dniu 11 kwietnia 2017 roku strony podpisały umowę o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem 2.000 zł brutto miesięcznie.

(dowód: umowa o pracę na okres próbny – k. 16, aneks do umowy o pracę – k. 17, umowa o pracę na czas nieokreślony – k. 18)

W trakcie zatrudnienia powód otrzymał wynagrodzenie brutto w następującej wysokości:

- 810,00 zł w styczniu 2017 roku;
- po 2.000 zł w okresie od lutego do grudnia 2017 roku.

(dowód: zaświadczenie o wysokości miesięcznego wynagrodzenia brutto – k. 42, lista płac – k. 55-66)

Powód pracował w godzinach nadliczbowych. W 2017 roku przepracował w:

styczniu 126 godzin nadliczbowych,

lutym 59 godzin nadliczbowych,

marcu 42 godzin nadliczbowych,

kwietniu 38 godzin nadliczbowych,

maju 53 godzin nadliczbowych,

czerwcu 48 godzin nadliczbowych,

lipcu 22 godzin nadliczbowych,

sierpniu 43 godzin nadliczbowych,

wrześniu 54 godzin nadliczbowych,

październiku 24 godzin nadliczbowych,

listopadzie 56 godzin nadliczbowych,

grudniu 40 godzin nadliczbowych.

Należne wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych za powyższy okres to kwota 8.020,20 zł netto.

W 2018 roku powód także pracował w godzinach nadliczbowych, jednakże za ten okres rozliczył się już z pracodawcą.

Pozwany nie wpłacał pracownikom ekwiwalentu za pranie odzieży. Pracodawca nie zapewnił też pracownikom warunków do prania tejże odzieży. Powód prał odzież roboczą średnio raz w tygodniu. Należny koszt prania wyniósł kwotę 265,44 zł. Pracodawca nie prowadził też karty przydziału odzieży i obuwia roboczego. Powód samodzielnie zakupił obuwie ochronne po tym, jak w obuwiu otrzymanym od pracodawcy pojawiły mu się odparzenia na stopach po 2-3 dniach użytkowania. Powód nieodpowiednie obuwie oddał osobiście pracodawcy i przedstawił pozwanemu fakturę zakupu za buty, jednak ten nie zwrócił mu pieniędzy w wysokości 214 zł.

(dowód: zeznania powoda, opinia biegłego sądowego E. Z.)

Pismem z dnia 2 lipca 2018 roku P. G. (1) rozwiązał z pracodawcą umowę o pracę na podstawie art. 55 § 1¹ KP bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracodawcy. Jako przyczynę powód wskazał nieterminowe wypłacanie wynagrodzenia za pracę, nakłanianie do fałszowania dokumentacji oraz do pracy w godzinach nadliczbowych w wymiarze przekraczającym znacznie dopuszczalne 150 godzin w roku kalendarzowym.

(dowód: oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę – k. 4)

W dniu 16 maja 2019 roku powód otrzymał od pozwanego świadectwo pracy datowane na dzień 7 sierpnia 2018 roku. W treści świadectwa pracy pozwany wskazał:

- w punkcie 1, że P. G. (1) był zatrudniony w okresie od 9 stycznia 2017 roku do 31 stycznia 2018 roku w wymiarze 1/2 etatu, zaś od 1 lutego 2018 roku na pełen etat;

- w punkcie 4, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę na podstawie porozumienia stron.

(dowód: świadectwo pracy – k. 13-14)

Pismem z dnia 20 maja 2019 roku powód wniósł o sprostowanie świadectwa pracy, wskazując, że od początku swojego zatrudnienia pracował w pełnym wymiarze czasu pracy, zaś rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z winy pracodawcy.

(dowód: pismo z dnia 20 maja 2015 roku – k. 15)

Pozwany nie prowadził ewidencji czasu pracy, ani karty przydziału obuwia i odzieży roboczej.

(bezsporne)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie powyższych dokumentów, które uznał za autentyczne i zgodne z rzeczywistym stanem rzeczy, biorąc również pod uwagę, że nie były – z wyjątkiem ewidencji czasu pracy – kwestionowane przez żadną ze stron. Odnośnie ewidencji czasu pracy sporządzonej przez powoda Sąd wypowie się w dalszej części uzasadnienia.

Spór pomiędzy stronami sprowadzał się do kwestii wykonywania przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych i nieotrzymania za nie wynagrodzenia za 2017 rok, a także co do żądania w zakresie sprostowania świadectwa pracy, zapłaty ekwiwalentu za pranie odzieży roboczej i zwrotu ceny z tytułu zakupu obuwia roboczego. Na potwierdzenie swoich twierdzeń strony zaoferowały bardzo skromny materiał dowodowy sprowadzający się de facto jedynie do swoich własnych zeznań oraz ewidencji czasu pracy sporządzonej przez powoda. Wobec tego Sąd, ustalając stan faktyczny w zakresie spornym pomiędzy stronami, w ramach swobodnej oceny dowodów, rozważył wiarygodność tych zeznań oraz złożonego dokumentu i na tej podstawie dokonał oceny zasadności żądań zawartych w pozwie. Bardziej szczegółowa ocena dowodów zostanie dokonana w dalszej części uzasadnienia, w odniesieniu do poszczególnych żądań pozwu.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania powoda w zakresie w jakim zostały przywołane przy ustalaniu stanu faktycznego i w zakresie korespondującym z pozostałym materiałem dowodowym. Zeznania powoda były bowiem szczere, spójne i konsekwentne.

Odnośnie zeznań pozwanego Sąd nie dał im wiary z przyczyn podanych w dalszej części uzasadnienia.

W toku procesu Sąd dopuścił dowód z pisemnej opinii biegłego sądowego z zakresu kadr i płac na okoliczność ustalenia wysokości ewentualnie należnych powodowi P. G. (2) należności pracowniczych w postaci wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za czasokres dochodzony pozwem, ekwiwalentu za odzież i ekwiwalentu za pranie – z uwzględnieniem kwot ewentualnie już wypłaconych pracownikowi przez pracodawcę M. T. – w dwóch wersjach:

- I. na podstawie dowodów przedstawionych w pozwie przez powoda,
- II. na podstawie dowodów przedstawionych w odpowiedzi pozwem przez pozwanego.

Biegły wyliczył ewentualnie należne powodowi wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych i ustalił je na kwotę 8.020,20 złotych, przedstawiając szczegółowe wyliczenie kart czasu pracy za poszczególne miesiące. Biegły wyliczył również ekwiwalent za pranie odzieży roboczej, jakiego ewentualnie mógł się domagać powód. W ocenie Sądu opinię biegłego należało uznać za wiarygodną. Opinia ta jest czytelna, logiczna i wyczerpująca. W przedstawionych wywodach i wnioskach biegłego nie można dopatrzeć się błędów, czy też nieścisłości. Biegły opinię sporządził w oparciu o szczegółową analizę akt sprawy, wykazał się znajomością regulacji prawnych, jak też metod ustalania ilości godzin nadliczbowych z tytułu przekroczenia średniotygodniowej normy czasu pracy. W opinii tej biegły zawarł liczne tabele i zestawienia, które dokładnie obrazują liczbę przepracowanych przez powoda godzin i należne mu z tego tytułu wynagrodzenie, a to podnosi walory opinii i ułatwia jej zrozumienie. Mając na uwadze poziom wiedzy biegłego, jego doświadczenie, sposób motywowania i stopień stanowczości wyrażonych w opinii wniosków Sąd uznał powyższą opinię za rzetelną i fachową.

Strony nie wnosiły o uzupełnienie materiału dowodowego.

Sąd zważył, co następuje:

Odnosząc się w pierwszej kolejności do żądania powoda o sprostowanie świadectwa pracy należy wskazać, że zasługiwało ono na uwzględnienie. Konieczność sprostowania świadectwa pracy zachodzi wówczas, gdy jego treść nie odpowiada rzeczywistości. Świadectwo pracy ma potwierdzać zdarzenia i czynności w znaczeniu faktycznym, a sąd w postępowaniu o sprostowanie świadectwa pracy bada, czy uzasadnione i konieczne jest jego poprawienie, skorygowanie nieprawdziwych lub niepełnych informacji, sprostowanie nieścisłości lub błędów. Podstawą żądania powoda był przepis art. 97 § 2 (1) k.p., zgodnie z którym jeżeli pracownik uważa, że wydane mu świadectwo pracy zawiera nieprawdziwe lub niepełne informacje, może wystąpić do pracodawcy o sprostowanie tego świadectwa w terminie 14 dni od jego otrzymania. Nieuwzględnienie wniosku w sprawie sprostowania – przez co należy rozumieć zarówno brak reakcji na wniosek pracownika, jak i częściowe tylko jego uwzględnienie – daje pracownikowi prawo do wystąpienia w ciągu 14 dni od dnia zawiadomienia o odmowie sprostowania z żądaniem do sądu pracy. O dopuszczalności wystąpienia z powództwem z art. 97 § 2 (1) k.p. decyduje w pierwszym rzędzie spełnienie warunków formalnych, tj. wyczerpanie postępowania reklamacyjnego.

Sąd badał w pierwszej kolejności dochowanie przez pracownika terminu do wystąpienia z wnioskiem do pracodawcy, następnie dochowanie terminu do wystąpienia z powództwem do Sądu. Przed wyczerpaniem trybu reklamacyjnego niedopuszczalna jest sądowa droga dochodzenia sprostowania świadectwa pracy. Zgodnie bowiem z utrwaloną linią orzecznictwa uprzednie wystąpienie do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy jest materialnoprawną przesłanką powództwa, co oznacza, że wystąpienie do sądu pracy o sprostowanie treści świadectwa pracy z pominięciem pracodawcy powoduje oddalenie powództwa.

W przedmiotowej sprawie pozwany wydał powodowi świadectwo pracy w dniu 16 maja 2019 roku, zaś powód wezwał pracodawcę o sprostowanie świadectwa pracy pismem z dnia 20 maja 2019 roku, a więc w określonym przez ustawę czternastodniowym terminie. Brak jest w aktach dowodu na to kiedy pracodawca odebrał to wezwanie, jednak Sąd miał na uwadze, że strona pozwana nie wypowiedziała się w tym zakresie i nie zaprzeczyła, by takowy wniosek otrzymała, a zatem ustalając w tym zakresie stan faktyczny, Sąd dał wiarę zeznaniom powoda. Wobec tego Sąd przyjął, że złożony w dniu 5 czerwca 2019 roku pozew został wniesiony z zachowaniem czternastodniowego terminu. Wobec powyższego, należało uznać, że zostały spełnione wszystkie warunki formalne do merytorycznego rozpoznania żądania powoda.

W niniejszej sprawie powód wnosił o sprostowanie świadectwa pracy poprzez wpisanie w jego punkcie 4, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę przez pracownika bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracodawcy, nie zaś na podstawie porozumienia stron. Z akt sprawy nie wynika aby strony rozwiązały stosunek pracy w drodze porozumienia. Jednocześnie powód przedstawił swoje oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy z daty 2 lipca 2018 roku. Wobec tego należy uznać, że umowa o pracę została rozwiązana bez wypowiedzenia przez pracownika z winy pracodawcy. W konsekwencji Sąd na podstawie ww. przepisów nakazuje M. T. sprostować wydane P. G. (1) świadectwo pracy poprzez wpisanie w punkcie 4 świadectwa pracy, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę przez pracownika bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracodawcy.

W ocenie Sądu, przedstawione powyżej kwestie dot. nierzetelnego postępowania byłego pracodawcy powoda z uwagi na brak udzielenia przez niego odpowiedzi na wniosek P. G. (1) o sprostowanie świadectwa pracy, gołosłowne zajęcie stanowiska procesowego co do braku podstaw do uwzględnienia powództwa o sprostowanie świadectwa pracy, niewiarygodne twierdzenie, że stosunek pracy stron niniejszego procesu został rozwiązany za porozumieniem, brak złożenia – pomimo wyraźnego zobowiązania Sądu – pełnych akt osobowych powoda, w których winny znajdować się wszelkie dokumenty dotyczące stosunku pracy, w tym np. wniosek powoda o sprostowanie świadectwa pracy – w połączeniu z brakiem przedstawienia jakiegokolwiek ewidencji czasu pracy powoda, ewidencji jego dni pracowniczych i ewidencji wykorzystywanego urlopu wypoczynkowego – wpływają na ocenę wiarygodności zeznań pozwanego. Z tych wszystkich względów, mając na uwadze także treść opinii biegłego sądowego E. Z., w ocenie Sądu należy uznać

za niewiarygodne zeznania byłego pracodawcy w szczególności w zakresie twierdzenia braku występowania godzin nadliczbowych.

Praca w godzinach nadliczbowych została uregulowana w art. 151 k.p. i następnych. Zgodnie z art. 151(1) § 1 k.p., praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Za godziny pracy przepracowane ponad normę, zarówno dobową jak i średniotygodniową należy wypłacić pracownikowi, zgodnie z przepisami art. 151(1) § 1 k.p.: normalne wynagrodzenie, a więc takie, które pracownik otrzymuje stale i systematycznie oraz dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających: w nocy; w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy; w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, 50% wynagrodzenia przypadającym za pracę w każdym innym dniu niż określone powyżej. W myśl art. 22 § 1 k.p. pracownik, zawierając umowę o pracę, zobowiązuje się do wykonywania pracy podporządkowanej, to znaczy pracy określonego rodzaju i pod kierownictwem pracodawcy. Wprawdzie przepis art. 151 i nast. k.p. nie uzależniają przyznania pracownikowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych od wyraźnego zlecenia jej przez pracodawcę, lecz nie ulega wątpliwości, że pracodawca powinien o niej przynajmniej wiedzieć, tym bardziej, gdy praca ta nie ma charakteru sporadycznego, lecz jest wykonywana systematycznie przez dłuższy czas, i ten fakt akceptować. Ponadto konieczność wykonywania takiej pracy powinna wynikać z obiektywnych warunków pracy, nie pozwalających pracownikowi na wykonywanie należących do niego zadań w ustawowej normie czasu pracy, lub wynikających z nagłych, nieprzewidzianych okoliczności. Ponadto należy zauważyć, że ocena celowości prowadzenia przez pracodawcę określonej działalności i w związku z tym podejmowania odpowiednich decyzji jest zawsze zastrzeżona dla pracodawcy.

W niniejszej sprawie bezsporne było to, że pozwany nie przedstawił Sądowi żadnej ewidencji czasu pracy powoda. Stosownie do treści art. 94 pkt 9a k.p. w zw. z art. 149 § 1 k.p. prowadzenie ewidencji czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą jest obowiązkiem pracodawcy. Niewykonywanie tego obowiązku przez pracodawcę stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika w postaci naruszenia przepisu o czasie pracy (art. 281 pkt 5 KP) oraz naruszenie obowiązku prowadzenia dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy (art. 281 pkt 6 KP). Pracodawca ma obowiązek prowadzić ewidencję czasu pracy zatrudnionych pracowników do celów prawidłowego ustalenia należnego im wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą. Musi też udostępniać tę ewidencję pracownikom, na ich żądanie (art. 149 § 1 kodeksu pracy).

Zgodnie z utrwalonym w orzecznictwie poglądem pracodawca, który wbrew obowiązkowi przewidzianemu w art. 94 pkt 9a k.p. nie prowadzi list obecności, list płac, ani innej dokumentacji ewidencyjnej czasu pracy pracownika i wypłacanego mu wynagrodzenia, musi liczyć się z tym, że będzie na nim spoczywał ciężar udowodnienia nieobecności pracownika, jej rozmiaru oraz wypłaconego wynagrodzenia (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 1999 r., I PKN 62/99 OSNAPiUS 2000, z. 15, poz. 579).

Prawidłowe prowadzenie dokumentacji pracowniczej przez pracodawcę ma zatem duże znaczenie prawne w procesie. W szczególności nie może być tak, że naruszenie przez pracodawcę jednego z podstawowych jego obowiązków w zakresie prawidłowego prowadzenia dokumentacji pracowniczej byłoby premiowane zwolnieniem go z odpowiedzialności za niewykonanie tego obowiązku. W orzecznictwie podkreśla się, że brak dokumentacji dotyczącej czasu pracy pracowników obciąża pracodawcę. To on zobowiązany jest do rozliczania czasu pracy i prowadzenia ewidencji, a więc nie może skutków własnych zaniedbań przerzucać na inne osoby. W tych okolicznościach to pracodawca powinien wykazać fakty, z których wywodzi skutki prawne (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 listopada 2000 r., sygn. akt I PKN 80/00, LEX nr 53413). Jednocześnie podnosi się, że zaniechanie przez pracodawcę prowadzenia ewidencji czasu pracy pracownika nie uprawnia domniemania faktycznego ani prawnego o wiarygodności wersji czasu pracy przedstawionej przez pracownika. Zatem zaniechanie prowadzenia ewidencji czasu pracy przez pracodawcę nie oznacza, że każdorazowo i bezkrytycznie sąd pracy powinien przyjmować za miarodajną wersję czasu pracy przedstawianą przez pracownika. W szczególności nie jest uprawnione odwrócenie ciężaru dowodu (art. 6 k.c., art. 232 k.p.c.) i twierdzenie, że w takiej sytuacji (braku formalnej ewidencji czasu pracy) wiarygodna jest zawsze wersja podawana przez pracownika (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca

2010 r., sygn. akt II PK 369/09, LEX nr 585784). W sprawie z powództwa pracownika o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych obowiązuje ogólna reguła, że powód powinien udowodnić swoje twierdzenia uzasadniające żądanie (art. 3 i 232 k.p.c. oraz art. 6 k.c.). Wobec tego, należy uznać, że zatrudniony musi te okoliczności wykazać np. zeznaniami świadków lub posiadanymi dokumentami, a do sądu należy ocena, czy dowody te potwierdzają jego żądania (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2009 r., sygn. akt I PK 213/08, LEX nr 653432). Pracownik (powód) może powoływać wszelkie dowody na wykazanie zasadności swego roszczenia, w tym posiadające mniejszą moc dowodową niż dokumenty dotyczące czasu pracy, obecności w pracy, a więc na przykład dowody osobowe, własne notatki i inne, z których prima facie (z wykorzystaniem domniemań faktycznych - art. 231 k.p.c.) może wynikać liczba przepracowanych godzin nadliczbowych, moment zatrudnienia, czy też liczba przepracowanych dni. Jeżeli Sąd po dokonaniu swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 k.p.c.) dojdzie do wniosku, że powód przy pomocy takich dowodów wykazał swoje twierdzenia, to na pracodawcy spoczywa ciężar przedłożenia dowodów przeciwnych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 34/09, Lex 527067). Istotny dowód w procesie o nadgodziny stanowić mogą również zapiski pracownika, w których wskazane będzie kiedy i w jakich godzinach pracownik pracował ponad obowiązujące go godziny pracy. Dowód taki jest wprawdzie „nietypowy”, jednak sąd, szczególnie w przypadku niewykonywania przez pracodawcę ciążącego na nim obowiązku, celem dokonania odpowiednich ustaleń musi korzystać z wszelkich środków dowodowych, w tym również z dowodów przedstawionych przez pracownika (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 czerwca 2008 r., II PK 345/07, Legalis nr 170158). Nie chodzi tu jednak wyłącznie o same tabele czy inne notatki pracownika. Samodzielne zapiski, bez dokumentacji potwierdzającej poszczególne fakty, mogą być bowiem kwestionowane przez pracodawcę i nie być wystarczającym dowodem dla sądu. Potwierdzeniem okoliczności wskazywanych przez pracownika na podstawie jego notatek mogą być np. wydruki z poczty elektronicznej, wykazy prowadzonych telefonicznych rozmów służbowych, czy też innych dokumentów zawierających datę i godzinę dokonania czynności lub ich sporządzenia.

Z uwagi zatem na to, że ewidencjonowanie czasu pracy pracownika jest jak wyżej wywiedziono jedynym z podstawowych obowiązków pracodawcy, brak takiej dokumentacji powoduje zmianę wynikającego z art. 6 k.c. rozkładu ciężaru dowodów, przerzucając go na osobę zaprzeczającą faktom, z których strona powodowa wywodzi skutki pozwu. Innymi słowy jeśli pracodawca zaprzecza, że pracownik pracował w godzinach nadliczbowych, a nie prowadził prawidłowej ewidencji czasu pracy, polegającej na odnotowaniu godzin przyjsć i wyjść z pracy pracownika w danym dniu, to ma obowiązek wykazać, że pracownik nie pracował w takim rozmiarze, jak twierdzi lub dokumentuje. Nieprawidłowe prowadzenie ewidencji czasu pracy w razie sporu obciąża zatem pracodawcę, a nie powołującego się na nią pracownika (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 1999r. I PKN 665/98 OSNAPiUS 2000/14 poz. 535). W takiej sytuacji, to na pracodawcy, a nie na powodzie jako pracownikowi spoczywa ciężar wykazania w myśl art. 6 k.c., że zakres zleconych powodowi obowiązków był możliwy do zrealizowania w czasie ośmiogodzinnego dnia pracy.

W ocenie Sądu pozwany pracodawca w żaden sposób nie zakwestionował w prawie skuteczny sposób złożonej do niniejszej sprawy ewidencji czasu pracy sporządzonej przez powoda. W szczególności nie przedłożył ewidencji posiadanej przez siebie. Nie przedłożył także pisemnych informacji o czasie pracy powoda oraz prowadzonej przez niego brygady, które to informacje, zgodnie z wiarygodnymi zeznaniami powoda, systematycznie mu przedkładał celem prawidłowego rozliczenia pracujących w tej brygadzie pracowników. Pozwany nie zakwestionował także rzeczonej ewidencji poprzez wykazanie np., że w wymienionych przez powoda dniach, był on na urlopie, czy zwolnieniu. Pozwany jedynie ograniczył się do głośłownego stwierdzenia, że ewidencja powoda nie zasługuje na wiarygodność. Zatem należy uznać, że materiał dowodowy zaoferowany przez powoda pozwalał na stwierdzenie, że powód rzeczywiście świadczył godziny nadliczbowe.

Powód pracował w godzinach nadliczbowych w 2017 roku, w:

styczniu 126 godzin nadliczbowych,

lutym 59 godzin nadliczbowych,

marcu 42 godzin nadliczbowych,

kwietniu 38 godzin nadliczbowych,
maju 53 godzin nadliczbowych,
czerwcu 48 godzin nadliczbowych,
lipcu 22 godzin nadliczbowych,
sierpniu 43 godzin nadliczbowych,
wrześniu 54 godzin nadliczbowych,
październiku 24 godzin nadliczbowych,
listopadzie 56 godzin nadliczbowych,
grudniu 40 godzin nadliczbowych.

Należne wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych za powyższy okres, zgodnie z opinią biegłego, to kwota 8.020,20 zł netto.

Wobec powyższego, na podstawie art. 321 k.p.c. oraz art. 320 k.p.c. Sąd uwzględnił powództwo w zakresie żądania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, wobec treści opinii biegłego sądowego E. Z., z której wynikało, że należne powodowi wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych jest wyższe od żądanego przez niego w złożonym pozwie.

Odnosząc się zaś do żądania zwrotu kwoty 214 zł tytułem zakupu obuwia ochronnego oraz kwoty 200 zł tytułem ekwiwalentu za pranie odzieży roboczej należy na wstępie wskazać, że dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy znaczenie mają przepisy ustanowione w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy, a mianowicie art. 237⁹ § 1 – 3 k.p. Zgodnie z ww. przepisami: pracodawca nie może dopuścić pracownika do pracy bez środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, przewidzianych do stosowania na danym stanowisku pracy (§ 1); pracodawca jest obowiązany zapewnić, aby stosowane środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze posiadały właściwości ochronne i użytkowe oraz zapewnić odpowiednio ich pranie, konserwację, naprawę odpylanie i odkazanie (§ 2); jeżeli pracodawca nie może zapewnić prania odzieży roboczej, czynności te mogą być wykonywane przez pracownika, pod warunkiem wypłacenia ekwiwalentu pieniężnego w wysokości kosztów poniesionych przez pracownika (§ 3). Jednocześnie przepis art. 237⁷ § 1 k.p. stanowi, że pracodawca jest obowiązany dostarczyć pracownikowi nieodpłatnie odzież i obuwie robocze, spełniające wymagania określone w Polskich Normach: jeżeli odzież własna pracownika może ulec zniszczeniu lub znacznemu zabrudzeniu; albo ze względu na wymagania technologiczne, sanitarne lub bezpieczeństwa i higieny pracy.

Powód podnosił, że pracodawca nie zwrócił mu pieniędzy za pranie odzieży roboczej. Pozwany zaś wskazywał, że powód nie zgłaszał potrzeby prania odzieży roboczej i nie zwracał się o przydział proszku do prania. Nie były do niego również kierowane prośby o wypłatę za pranie ubrań. Okolicznością bezsporną w niniejszej sprawie było, że pozwany nie wpłacał pracownikom ekwiwalentu za pranie odzieży. Sąd ustalił, że pracodawca nie zapewnił pracownikom warunków do prania tejże odzieży oraz że powód prał odzież roboczą średnio raz w tygodniu. W tym zakresie Sąd dał wiarę powodowi, który zeznał, że możliwości takiej nie było. Do kwoty należnego ekwiwalentu za pranie odzieży należy przy tym wliczyć koszt środków piorących, koszty poniesione na energię, wodę i ścieki oraz koszty pracy, związanej z wykonaniem prania. Stanowisko takie znajduje potwierdzenie w wyroku Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 8 kwietnia 1998 roku, który wskazał, że ekwiwalent pieniężny z tytułu prania i reparacji odzieży roboczej powinien być ustalony w kwotach realnych uwzględniając nakład pracy oraz aktualne koszty energii, wody, środków piorących (I SA/Lu 392/97, lex nr 34307). W toku procesu Sąd w oparciu o opinię biegłego z zakresu kadr i płac ustalił, że koszt jednego prania raz na tydzień wynosił 5,53 zł. Wobec tego, że pracownik pracował przez 47 tygodni w 2017 roku daje

to kwotę 259,91 zł tytułem ekwiwalentu za pranie odzieży roboczej (opinia biegłego – k. 137). Sąd uwzględnił zatem żądanie powoda w zakresie zwrotu kwoty 200 zł tytułem ekwiwalentu za pranie odzieży roboczej, uznając je za zasadne.

W niniejszej sprawie bezsporne jest, że pracodawca nie prowadził karty przydziału odzieży i obuwia roboczego, co czyni trudnym do ustalenia, że takowa odzież i obuwie robocze zostały pracownikowi w rzeczywistości wydane. Powód wskazał, że samodzielnie zakupił obuwie ochronne po tym, jak w obuwiu otrzymanym od pracodawcy pojawiły mu się odparzenia na stopach po 2-3 dniach użytkowania. Tym samym powód potwierdził, że pozwany wydał obuwie ochronne pracownikowi. Powód twierdził także, że nieodpowiednie obuwie oddał osobiście pracodawcy, jednak nie uzgadniał z nim kwoty zakupu nowych butów. Następnie przedstawił pozwanemu fakturę zakupu za buty, jednak ten nie zwrócił mu pieniędzy. W ocenie Sądu materiał dowodowy pozwala na ustalenie, że powód zakupił nowe obuwie robocze, zwracając to otrzymane od pracodawcy. W ocenie Sądu materiał dowodowy zebrany w niniejszej sprawie nie pozwalał także i w tym miejscu na uznanie wiarygodności twierdzeń pozwanego. W świetle treści opinii biegłego sądowego E. Z. Sąd uwzględnił zatem żądanie powoda w zakresie kwoty 214 zł tytułem ekwiwalentu za obuwie.

Reasumując, Sąd na podstawie ww. przepisów zasądza od M. T. na rzecz P. G. (1) następujące kwoty:

d. 4.788 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych,

e. 214 zł tytułem ekwiwalentu za obuwie,

f. 200 zł tytułem ekwiwalentu za pranie.

Zgodnie z art. 98 § 1 k.p.c. strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). W niniejszej sprawie pozwany jest stroną przegrywającą, zatem zgodnie z tym przepisem Sąd oddala wniosek strony pozwanej o zasądzenie zwrotu kosztów procesu.

Natomiast na podstawie art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, Sąd nakazuje pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1.228,92 zł tytułem kosztów sądowych, na co składa się kwota 968,92 zł tytułem wynagrodzenia biegłego E. Z., a także kwota 260 zł, jako opłata od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić.

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd orzeka na podstawie art. 477² § 1 k.p.c., zgodnie z którym Sąd, zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy z urzędu nadaje wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia powodowego pracownika.