

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 października 2014 r.

Sąd Rejonowy w Suwałkach IV. Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Alicja Wiśniewska
Protokolant:	sekr. sądowy Agnieszka Krysiuk

po rozpoznaniu w dniu 29 października 2014 r. w Suwałkach na rozprawie

sprawy z powództwa **B. M.**

przeciwko **Z. A.**

o zapłatę wynagrodzenia za pracę, w tym wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy

I. Zasądza od pozwanego **Z. A.** na rzecz powoda **B. M.** kwotę 3.656,51 zł (trzy tysiące sześćset pięćdziesiąt sześć złotych 51/100) brutto wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od kwot:

- 1.607,33 zł od dnia 01.08.2013r. do dnia zapłaty;

- 1.554,14 zł od dnia 01.09.2013r. do dnia zapłaty;

- 495,04 zł od dnia 01.10.2013r. do dnia zapłaty

tytułem wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych.

II. Zasądza od pozwanego **Z. A.** na rzecz powoda **B. M.** kwotę 540,02 zł (pięćset czterdzieści złotych 02/100) brutto wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 09.10.2013r. do dnia zapłaty tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

III. Oddala powództwo w pozostałym zakresie.

IV. Zasądza od powoda **B. M.** na rzecz pozwanego **Z. A.** kwotę 1.292,40 zł (jeden tysiąc dwieście dziewięćdziesiąt dwa złote 40/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

V. Nakazuje pobrać od pozwanego **Z. A.** na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Suwałkach kwotę 136,62 zł (sto trzydzieści sześć złotych 62/100) tytułem kosztów sądowych.

SSR A. Wiśniewska

## UZASADNIENIE

Powód B. M. w pozwie wniesionym przeciwko Z. A. domagał się zapłaty kwoty 29.778,00 zł brutto tytułem wynagrodzenia za pracę, w tym za pracę w godzinach nadliczbowych oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wraz z ustawowymi odsetkami. Domagał się również zasądzenia od pozwanego na swoją rzecz zwrotu kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Argumentował, że w okresie od 1 lipca 2013r. do 8 października 2013r. pozostawał zatrudniony u pozwanego na stanowisku szefa kuchni w Hotelu (...) w A.. W umowie o pracę ustalono wynagrodzenie w wysokości 1.600 zł brutto plus premia uznaniowa, jednakże w rzeczywistości strony umówiły się, iż wysokość wynagrodzenia powoda będzie wynosić 3.500 zł netto (4.928 zł brutto).

Powód pomimo ustalonego 40 – godzinnego tygodniowego czasu pracy świadczył na rzecz pozwanego pracę w godzinach nadliczbowych, przepracował łącznie 242 godziny nadliczbowe, za które nie otrzymał wynagrodzenia. Nie otrzymał również przysługującego mu ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Pozwany Z. A. wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda zwrotu kosztów procesu, według norm przepisanych.

Wywiódł, iż wynagrodzenie za miesiące lipiec, sierpień, wrzesień i październik 2013r. zostało powodowi wypłacone w dniu 22 kwietnia 2014r. Jak chodzi o pracę powoda w godzinach nadliczbowych, zaprzeczył aby miała ona miejsce w godzinach wskazanych przez powoda.

#### **Sąd Pracy ustalił, co następuje:**

B. M. pozostawał zatrudniony przez Z. A. od dnia 1 lipca 2013r. na stanowisku szefa kuchni w Hotelu (...) w A. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. W umowie o pracę strony ustaliły wysokość wynagrodzenia za pracę na kwotę 1.600 zł brutto i dodatkowo premię uznaniową. Oświadczeniem z dnia 1 października 2013r. B. M. rozwiązał umowę o pracę z dnia 1 lipca 2013r. bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu nie wypłacenia wynagrodzenia za miesiące: lipiec, sierpień, wrzesień 2013r. wraz z nadgodzinami i premią uznaniową (dowód: umowa o pracę k.7, oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę k.10).

B. M. świadczył pracę na stanowisku szefa kuchni w Hotelu (...) w A.. Pracę wykonywał zarówno w dni powszednie jak również w weekendy, w zależności od imprez okolicznościowych odbywających się w hotelu. Jego czas pracy, podobnie jak innych osób wykonujących pracę w hotelu (...) był ewidencjonowany na liście obecności znajdującej się na recepcji hotelu. Na liście wpisywana była data, godziny pracy oraz podpis pracownika (dowód: listy obecności k.8-9, zeznania świadków A. J. k.47, M. N. k.47v-48, zeznania powoda k.86v-87).

W okresie od dnia 1 lipca 2013r. do dnia 30 września 2013r. B. M. świadczył pracę w następującym wymiarze:

Lipiec 2013r.

Dzień	Nominalny czas pracy	Godz. pracy	Ilość godz. przepracowanych
1	8	13,00-21,30	8,5
2	8	12,00-20,30	8,5
3	8	7,00-8,30	3

4	8	12,00-23,00	11
5	8	12,00-24,00	12
<b>6</b>		<b>11,00-22,00</b>	<b>11</b>
7		<b>11,00-22,00</b>	<b>11</b>
8	8	12,00-21,30	9,5
9	8	12,00-21,00	9
10	8	11,00-21,00	10
11	8	12,00-22,30	10,5
12	8	11,00-23,00	12
<b>13</b>		<b>7,00-11,00</b>	<b>4</b>
<b>14</b>		<b>11,00-21,30</b>	<b>10,5</b>
15	8	11,00-21,00	10
16	8	11,00-22,30	11,5
17	8	7,00-9,00 19,30-21,30	4
18	8	11,00- 0,30	13,5
19	8	10,00-1,15	15
<b>20</b>		<b>9,00-2,30</b>	<b>17,5</b>
<b>21</b>		<b>11,00-20,00</b>	<b>9</b>
22	8	11,00-22,00	11

23	8	11,00-21,00	10
24	8	11,00-22,00	11
25	8	9,00-11,00	2
26	8	12,00-22,00	10
<b>27</b>			
<b>28</b>		<b>12,00-22,00</b>	<b>10</b>
29	8		
30	8	13,00-22,00	9
31	8	10,00-21,00	11
razem	184		285

Sierpień 2013r.

Dzień	Nominalny czas pracy	Godz. pracy	Ilość godz. Przepracowanych
1	8	10,00-21,30	11,5
2	8		
3		9,00-2,20	17,5
<b>4</b>		<b>13,00-21,00</b>	<b>8</b>
5	8		
6	8	13,00-21,00	8

7	8		
8	8	8,00-22,00	14
9	8	13,00-22,00	9
<b>10</b>		<b>11,00-22,00</b>	<b>11</b>
<b>11</b>		<b>12,00-20,00</b>	<b>8</b>
12	8	13,00-18,00	5
13	8	13,00-20,00	7
14	8		wolne
<b>15</b>		<b>10,00-21,00</b>	<b>11</b>
16	8	12,30-23,00	10,5
17		<b>9,00-22,00</b>	<b>13</b>
<b>18</b>		<b>12,00-22,00</b>	<b>10</b>
19	8	13,00-21,30	8,5
20	8	12,00-24,00	12
21	8	19,30-23,30	4
22	8	9,00-22,00	13
23	8	9,00-23,00	14
24		<b>10,00-1,00</b>	<b>15</b>
<b>25</b>		<b>13,00-19,30</b>	<b>6,5</b>
26	8		

27	8		
28	8		
29	8	9,00-22,30	13,5
30	8	10,00-24,00	14
31		9,00-1,00	16
razem	168		260

Wrzesień 2013r.

Dzień	Nominalny czas pracy	Godz. pracy	Ilość godz. przepracowanych
<b>1</b>		<b>9,00-17,00</b>	<b>8</b>
<b>2</b>	<b>8</b>		
3	8	13,00-22,00	9
4	8	wolne	
5	8	13,00-23,30	10,5
6	8	10,00-23,30	13,5
7		<b>9,00-3,00</b>	<b>18</b>
<b>8</b>			
9	8		
10	8	13,00-20,00	7

11	8	wolne	
12	8	12,00-20,00	8
13	8	10,00-21,00	9
<b>14</b>		<b>10,00-22,30</b>	<b>12,5</b>
<b>15</b>			
16	8		
17	8		
18	8		
19	8	13,00-20,30	7,5
20	8	9,00-24,00	15
<b>21</b>		<b>9,00-3,00</b>	<b>18</b>
<b>22</b>			
23	8		
24	8	12,00-21,00	9
25	8	wolne	
26	8	12,00-21,00	9
27	8	11,00-22,00	11
<b>28</b>		<b>9,00-3,00</b>	<b>18</b>
<b>29</b>		<b>9,00-20,00</b>	<b>11</b>
30	8		

razem	168		194
-------	-----	--	-----

(dowód: listy obecności k.8-9).

W dniu 22 kwietnia 2014r. Z. A. wypłacił B. M. wynagrodzenie za pracę; za miesiąc lipiec 2013r. – 1.186,38 zł, za sierpień 2013r. – 1.186,38 zł, za wrzesień 2013r. – 1.186,38 zł, za październik 2013r. – 109,25 (dowód: potwierdzenie przelewu k.68-71).

B. M. w okresie zatrudnienia u Z. A. nie korzystał z urlopu wypoczynkowego (dowód: akta osobowe pracownika).

### **Sąd Pracy zważył, co następuje:**

Zgodnie z art. 151§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.

Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia przysługuje dodatek w wysokości:

1) 100 % wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:

w nocy, w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, 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. Ponadto w przypadku przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym przysługuje dodatek w wysokości określonej w § 1 pkt 1, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w §1 (art. 151<sup>1</sup> § 1 kp).

Powoda, zgodnie z pisemną informacją zawartą w umowie o pracę obowiązywała 40-godzinna tygodniowa norma czasu pracy. Z dokumentacji pracowniczej przedstawionej przez pozwanego nie wynika, aby pracodawca wyznaczył powodowi godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy.

Obowiązkiem pracodawcy zgodnie z art. 149 § 1 k.p. jest prowadzenie ewidencji czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą. Brak dokumentacji, bądź prowadzenie jej w sposób nierzetelny, powoduje, że w razie sporu pracodawca ma wykazać, iż pracownik nie pracował w takim wymiarze jak twierdzi, a tym bardziej jaki udokumentował (por. wyrok Sądu Najwyższego z 5 maja 1999 r. I PKN 665/98, OSNAPiUS 2000/14/535). Z obowiązku prowadzenia ewidencji wynikają konsekwencje w zakresie ciężaru dowodu (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) polegające na tym, że to na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia rzeczywistego czasu pracy z uwzględnieniem pracy w godzinach nadliczbowych.

Pozwany pracodawca nie przedstawił Sądowi ewidencji czasu pracy powoda za okres jego zatrudnienia. Natomiast przedstawione przez niego listy obecności, w świetle innych dowodów przedstawionych w sprawie Sąd uznał za nierzetelne. Na listach obecności brak jest bowiem podpisów powoda w soboty i niedziele, chociaż praca w te dni również się zdarzała, gdy w hotelu odbywały się imprezy okolicznościowe, co wynika zarówno z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków, zeznań powoda oraz złożonej przez powoda ewidencji rzeczywistego czasu pracy. O nierzetelności list obecności złożonych przez pozwanego świadczy również fakt, iż lista za wrzesień 2013r. nie zawiera podpisów powoda, mimo iż powód w tym miesiącu pracę świadczył i ostatecznie pracodawca za ten okres wypłacił mu wynagrodzenie za pracę. Powyższe potwierdza twierdzenia powoda, który wskazał iż listy obecności



przedstawione przez pozwanego nie były podpisywane na bieżąco, a jednorazowo. Natomiast rzeczywisty czas pracy był ewidencjonowany na recepcji.

Z uwagi na brak ewidencji czasu pracy prowadzonej przez pracodawcę oraz rzetelnych list obecności dotyczących powoda, czas pracy powoda Sąd ustalił na podstawie zapisów w ewidencji czasu pracy złożonej przez powoda, która zawiera oznaczenie miejsca pracy, stanowisko danego pracownika oraz faktyczny czas jego pracy (k.8-9). Sąd uznał ten dokument za rzetelny i wiarygodny. Z twierdzeń powoda, potwierdzonych przez świadków przesłuchanych w sprawie A. J. (k.47-47v) oraz M. N. (k.47v-48) wynika, iż osoby pracujące w hotelu miały obowiązek wpisywania się do ewidencji, która znajdowała się na recepcji. Robił to również powód.

Rozstrzygając niniejszą sprawę Sąd nie znalazł podstaw do uwzględnienia stanowiska pozwanego, że powód w czasie pracy samowolnie przerywał pracę i opuszczał stanowisko pracy.

Stosownie do art. 139§1 k.p. jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją, może być stosowany system przerywanego czasu pracy według z góry ustalonego rozkładu przewidującego nie więcej niż jedną przerwę w pracy w ciągu doby, trwającą nie dłużej niż 5 godzin. Przerwy nie wlicza się do czasu pracy, jednakże za czas tej przerwy pracownikowi przysługuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia należnego za czas przestoju.

Skoro, jak twierdzi pozwany, powód samowolnie skracał czas pracy winien był okoliczność tę wykazać w prowadzonej ewidencji czasu pracy oraz pozbawić powoda prawa do wynagrodzenia zasadniczego za ten czas. Pracownikowi bowiem stosownie do art. 80 k.p. przysługuje wynagrodzenie za pracę wykonaną. Za niewykonywanie pracy i pozostawanie poza zakładem pracy przysługuje wynagrodzenie tylko gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. W niniejszej sprawie z taką sytuacją nie mamy do czynienia.

Opierając się na zapisach w ewidencji czasu pracy złożonej przez powoda oraz zeznaniach powołanych powyżej świadków Sąd podzielił stanowisko powoda, iż w okresie zatrudnienia u pozwanego świadczył pracę w godzinach jak zostało to ujawnione w ewidencji. Pozwany pomimo ustawowego obowiązku nie ewidencjonował rzeczywistego czasu pracy powoda i nie wykazał, kwestionując stanowisko powoda, w jakie dni i w jakich godzinach praca powoda, faktycznie miała mieć miejsce. Dlatego też Sąd uznał stanowisko powoda za miarodajne dla ustalenia, w jakie dni i w jakich godzinach świadczył on pracę.

W oparciu o powyższe ustalenia dotyczące czasu pracy Sąd dokonał weryfikacji wysokości wynagrodzenia dochodzonego pozwem poprzez dopuszczenie dowodu z opinii biegłego z zakresu rachunkowości i finansów (...). W sporządzonej na potrzeby Sądu opinii z dnia 03 lipca 2014r. (k.95-102) w wariantcie I, biegła wyliczyła wysokość wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych na kwotę 3.656,51 zł brutto.

Sąd nie znalazł podstaw do zakwestionowania wyliczeń zawartych w sporządzonej opinii. Zostały one bowiem sporządzone szczegółowo i rzetelnie, w zgodzie z tezą dowodową sformułowaną przez Sąd i przy uwzględnieniu materiału dowodowego zgromadzonego w aktach sprawy. Same wyliczenia rachunkowe biegłej nie były również kwestionowane przez strony.

Jednocześnie Sąd nie znalazł podstaw do uwzględnienia twierdzeń powoda, iż z tytułu pracy u pozwanego przysługiwało mu wynagrodzenie w wysokości 3.500 zł netto i od tej kwoty winno być wyliczone wynagrodzenie i dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych. Twierdzenia te nie zostały w żaden sposób udowodnione. Pozwany zaprzeczył aby umawiał się z powodem na wynagrodzenie za pracę w wysokości innej niż ustalona w umowie o pracę. Przyznał, iż jednym ze składników wynagrodzenia była premia uznaniowa, której jednak powodowi nie przyznał z uwagi na niezadowolenie z wyników jego pracy. Powołana umowa o pracę przewidywała wynagrodzenie w wysokości 1.600 zł brutto i dodatkowo premię uznaniową. Prawa powoda do wyższego wynagrodzenia od wynagrodzenia ustalonego w umowie o pracę nie potwierdzili świadkowie przesłuchani w sprawie. Natomiast krótki okres zatrudnienia powoda wskazuje, iż faktycznie strony nie były zadowolone ze wzajemnej współpracy, stąd,

wobec braku jakichkolwiek dowodów, trudno uznać, iż za ten okres pozwany przyznał powodowi jakąkolwiek premię uznaniową.

Mając na uwadze powyższe wyliczenia biegłej Sąd uznał, iż roszczenie powoda o zapłatę wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych jest zawyżone i uwzględnił je do kwoty 3.656,51 zł brutto zgodnie z wyliczeniami biegłej z zakresu rachunkowości i finansów (pkt I wyroku).

W myśl 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 pracodawca w toku procesu nie przedstawił żadnego wniosku powoda na dowód tego, że powód o urlop wypoczynkowy wystąpił i urlop został mu przydzielony. Lista obecności za miesiąc wrzesień 2013r. nie zawierająca podpisów pracownika nie stanowi natomiast dowodu na to, że powód korzystał z urlopu wypoczynkowego w okresie od 20 do 30 września 2013r., tym bardziej, iż przeczą temu zapisy z ewidencji czasu pracy, z której wynika, iż w tym okresie pracę wykonywał.

W tym stanie rzeczy, opierając się na twierdzeniach powoda znajdujących oparcie w ewidencji czasu pracy, których pozwany nie zdołał zanegować Sąd uznał jego roszczenie w zakresie ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za uzasadnione i na zasadzie art. 171§1 k.p. zasądził należne z tego tytułu świadczenie. Wysokość ekwiwalentu, po zweryfikowaniu przez biegłego sądowego z zakresu księgowości, została zasądzona w kwocie 540,02 zł brutto (pkt II. wyroku).

Ponieważ powód domagał się zapłaty łącznej kwoty 29.778,00 zł brutto tytułem wynagrodzenia, w tym wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, roszczenie ponad zasądzoną na jego rzecz kwotę należało oddalić, o czym orzeczono w pkt III.

Jak wskazano powyżej powód nie udowodnił, iż jego wynagrodzenie za pracę w spornym okresie wynosiło 3.500 zł netto, co skutkowało oddaleniem jego roszczenia o zapłatę zaległej części wynagrodzenia oraz wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych jak i ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wyliczonego od tej kwoty. Ponieważ w dacie wyrokowania pozwany nie zalegał z wypłatą wynagrodzenia za pracę ustalonego w umowie o pracę albowiem dokonał zapłaty w toku procesu, a powód w tym zakresie powództwa nie cofnął, Sąd również orzekł o jego oddaleniu.

W przedmiocie kosztów procesu Sąd orzekł na zasadzie art. 100 k.p.c. i po ich stosunkowym rozliczeniu, mając na uwadze fakt, iż powód z roszczeniem o zapłatę utrzymał się w 14,1%, a w 85,9% sprawę przegrał (punkt IV wyroku).

Na zasadzie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U.05.167.1398) obciążono pozwanego kosztami sądowymi w części w jakiej proces przegrał tj. w 14,1% (210,00 zł (opłata sądowa) + 758,94 zł (wydatki) x 14.1% = 136,62 zł).

Procedując w sprawie, Sąd nie znalazł podstaw do uwzględniania wniosków dowodowych pozwanego zawartych w piśmie procesowym z dnia 6 października 2014r. i orzekł o ich pominięciu na podstawie art. 207§6 k.p.c. Sąd uznał bowiem, iż zgłoszenie wniosków po wyczerpaniu postępowania dowodowego – przeprowadzeniu dowodu z przesłuchania stron oraz dowodu z opinii biegłego - zmierza wyłącznie do przedłużenia postępowania. Po stronie pozwanej nie istniały żadne okoliczności uniemożliwiające złożenie tych wniosków wcześniej, tym bardziej iż Sąd dwukrotnie – przesyłając odpis pozwu oraz na rozprawie w dniu 23 kwietnia 2014r. – określił pozwanemu 14-dniowy termin do złożenia ewentualnych wniosków dowodowych pod rygorem ich pominięcia.

SSR Alicja Wiśniewska