

Sygnatura akt IV P 600/11

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

W., dnia 14-03-2013 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Martyna Daniłowicz

Protokolant: Paulina Machowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 7-03-2013 r. we W.

sprawy z powództwa **K. K.**

przeciwko **E. N. (1) prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą *Przedsiębiorstwo Handlowe (...)* z siedzibą w B.**

### **o wynagrodzenie**

I. zasądza od pozwanej E. N. (1) prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą Przedsiębiorstwo Handlowe (...) z siedzibą w B. na rzecz powódki K. K. kwotę 6 967,19 zł brutto ( sześć tysięcy dziewięćset sześćdziesiąt siedem złotych dziewiętnaście groszy) z ustawowymi odsetkami, z tym że od kwot:

-1158, 36 zł od dnia 11 stycznia 2009 r. do dnia zapłaty,

-2250, 85 zł od dnia 11 stycznia 2010 r. do dnia zapłaty,

-2422,99 zł od dnia 11 stycznia 2011 r. do dnia zapłaty,

-1134,99 zł od dnia 23 kwietnia 2011 r. do dnia zapłaty,

II. oddala powództwo w pozostałym zakresie,

III. koszty pomiędzy stronami znosi wzajemnie,

IV. zasądza od pozwanej E. N. (1) prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą Przedsiębiorstwo Handlowe (...) z siedzibą w B. na rzecz Skarbu Państwa (kasa tut. Sądu) kwotę 822 zł tytułem wydatków poniesionych w sprawie oraz kwotę 316 zł tytułem opłaty od pozwu,

V. pozostałe wydatki zalicza na rachunek Skarbu Państwa,

VI. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1386 zł brutto.

## UZASADNIENIE

**Powódka** K. K. pozwem z dnia 2 czerwca 2011 roku (data prezentaty Sądu) wniosła przeciwko pozwanej E. N. (1) prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą Przedsiębiorstwo Handlowe (...) z siedzibą w B. o zasądzenie na swoją rzecz kwoty 12644 złotych, tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, wraz z ustawowymi odsetkami od następujących kwot i dat:

- od kwoty 2244,80 zł od dnia 11 stycznia 2009 r. do dnia zapłaty,

- od kwoty 4503 zł od dnia 11 stycznia 2010 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 4503 zł od dnia 11 stycznia 2011 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 1212,40 zł od dnia 23 kwietnia 2011 r. do dnia zapłaty.

Nadto wniosła o zasądzenie od strony pozwanej na swoją rzecz kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powódka podała, że od dnia 14 września 1998 r. pozostawała w stosunku pracy z pozwaną, zatrudniona była na stanowisku kierownika sklepu w O..

Sklep był otwarty od poniedziałku do piątku od godziny 6.00 do godziny 20.00, zaś w soboty od godziny 7.00 do godziny 20.00. Powódka pracowała w systemie zmianowym. Zmianniczką była K. Z.. Zmiana poranna od poniedziałku do piątku trwała od godziny 6.00 do godziny 14.00, natomiast II zmiana trwała od godziny 13.00 do 21.00. W czasie wspólnej pracy w godzinach od 13.00 do 14.00 z K. Z. dokonywały przekazania kasy, wyładowania towaru, rozliczenia towaru. Było to konieczne gdyż sklep nie był zamykany na czas przejścia sklepu przez drugą sprzedawczynię i cały czas obsługiwani byli klienci. Powódka czy też druga pracownica po zamknięciu sklepu w dni powszednie oraz w soboty pracowały jeszcze godzinę, czyli do 21.00. Koniecznym było posprzątanie sklepu, przygotowanie go na następny dzień, wyłożenie towaru, rozliczenie kasy. Wielokrotnie powódka przebywała w sklepie dłużej, tj. do godziny 21.30 lub nawet 22.00. Tak więc bez względu, na którą zmianę pracowała powódka, codziennie od poniedziałku do piątku świadczyła pracę w wymiarze 8 godzin, czyli 40 godzin tygodniowo.

Powódka na polecenie pozwanej pracowała również w soboty; I zmiana trwała od godziny 7.00 do godziny 15.00, II zmiana zaś od godziny 15.00 do godziny 21.00. Gdy powódka pracowała w sobotę na II zmianę otrzymywała wynagrodzenie za pracę w pięciu godzinach nadliczbowych, liczonych do 20.00 tj. godziny formalnego zamknięcia sklepu. Jednak w każdą taką sobotę pozostawała ona w sklepie, tak jak w każdy inny dzień powszechny, aż do godziny 21.00. Zasada wypłaty wynagrodzenia za 5 godzin nadliczbowych nie obowiązywała jednak gdy pracowała na I zmianę w sobotę, czyli od godziny 7.00 do godziny 15.00. Powódka naprzemiennie z K. Z. (co drugą sobotę miesiąca) pracowała w sobotę na I zmianie. Powódka nie otrzymywała wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach w soboty, świadczoną na I zmianie, jak również nie otrzymała dni wolnych od pracy. W miesiącach letnich, gdy K. Z. była na urlopie, powódka pracowała w powyższy sposób w cztery lub pięć sobót w miesiącu, a otrzymywała jedynie wynagrodzenie za godziny nadliczbowe przepracowane w dwie soboty i to za 5 godzin w każdą sobotę.

Pozwany pracodawca nie prowadził rzetelnej ewidencji czasu pracy, ponieważ powódka nie mogła wpisywać do niej faktu świadczenia pracy w soboty, w godzinach od 7.00 do 15.00. Jednakże fakt, że powódka pracowała w soboty poświadczają dowody wypłat dokonywanych z kasy na rzecz powódki lub członków rodziny.

**W odpowiedzi na pozew** pozwana E. N. (1) prowadząca działalność gospodarczą pod nazwą Przedsiębiorstwo Handlowe (...) z siedzibą w B. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu strona pozwana przyznała, iż powódka była zatrudniona u pozwanej w okresie od 14 września 1998 roku do 22 kwietnia 2011 roku w sklepie w O., na stanowisku sprzedawcy, a nie jak twierdzi powódka, kierownika sklepu.

Bezpośrednią jej przełożoną była K. Z., zatrudniona na stanowisku kierownika sklepu. Do obowiązków kierownika sklepu należały obowiązki m.in. rzetelnego prowadzenia kart czasu pracy, które znajdowały się bezpośrednio w jej dyspozycji.

Sklep jest czynny od poniedziałku do piątku w godzinach od 6.00 – 20.00, a w soboty w godzinach od 7.00-20.00. W sklepie obowiązuje system zmianowy, w ramach którego powódka obowiązana była świadczyć pracę na rzecz pozwanej. I tak, zmiana poranna, w dni powszednie trwała od godziny 6.00 do godziny 13.00 a zmiana popołudniowa

od godziny 13.00 do 20.00. W soboty zmiana poranna trwała od godziny 7.00 do godziny 15.00 a zmiana popołudniowa w godzinach 15.00 – 20.00.

Pozwana zarzuciła, że pracownice nie pracowały równolegle przy przekazaniu zmiany, między godziną 13.00 a 14.00. czas przekazania zmiany to czas potrzebny na przeliczenie gotówki w kasie i wygenerowanie w kasie fiskalnej dokumentu przekazania zmiany. Operacja ta trwała maksymalnie do 5 min. Po tym czasie osoba kończąca zmianę, zgodnie z jednoznacznym poleceniem pracodawcy miała obowiązek kończyć pracę.

Dalej strona pozwana podniosła, iż nieprawdą jest aby przy przekazywaniu zmiany było wykonywane rozliczenie towaru, gdyż takie rozliczenie wymaga wykonania inwentaryzacji, która trwa około 6 godzin pracy 4 osób. Również nieprawdą jest, że po zamknięciu sklepu była potrzeba wykonywania jakiegokolwiek pracy, gdyż wszystkie obowiązki były wykonywane w godzinach otwarcia, z uwagi na niski obrót.

Ze względu na małą częstotliwość dostaw i małą liczbę klientów, wykładanie towaru odbywało się jedynie w godzinach otwarcia sklepu, co zajmowało od 15 do 30 min. Ponadto na dostawcach ciążył obowiązek ustawienia towaru w miejscu jego eksponowania, czego nie wykonywała już powódka, wbrew temu co twierdzi w pozwie.

Pozwana nie zgodziła się z zarzutem, że ewidencja czasu pracy nie była prowadzona rzetelnie, ponieważ dokumentację tę prowadziła wspólnie powódka i K. Z.. Karty czasu pracy były każdorazowo, osobiście podpisywane przez powódkę.

W ramach stosunku pracy łączącego strony obowiązywał zakaz wykonywania jakichkolwiek prac w innym czasie niż w godzinach otwarcia sklepu. Na zakończenie każdej zmiany był wykonywany dokument zamknięcia zmiany, w którym to jest dokładnie określona data, godzina oraz minuta rozpoczęcia i zakończenia zmiany. Na podstawie tych dokumentów, które są dokumentami fiskalnymi, z łatwością można określić czas pracy powódki i K. Z.. Zgodnie z treścią tych wydruków praca świadczona była przez powódkę w godzinach 6.00-13.00 oraz 13.00-20.00, a w soboty w godzinach 7.00-15.00 oraz 15.00-20.00.

Przedstawione przez powódkę dokumenty, określające potwierdzenie wypłaty w soboty, nie mają nic wspólnego z określeniem czasu pracy. Taki dokument można wygenerować w systemie komputerowym (...) w dowolnym czasie i z dowolną datą, nie rozpoczynając pracy w sklepie.

Pracownice pracowały na zmiany. W dni powszednie pierwsza zmiana 6.00 – 13.00, druga zmiana 13.00 – 20.00, w soboty pierwsza zmiana 7.00-15.00. W dni powszednie czas pracy od godziny 6.00 do godziny 20.00 (7 godzin na każdą zmianę). Niedopracowane godziny tj. po 5 godzin tygodniowo przez każdą z pracownic były odpracowywane co drugą sobotę po 8 godzin, co daje 16 godzin miesięcznie, a godziny do odrobienia sumarycznie z całego miesiąca w zależności od miesiąca wynosiły 21 lub 22 godziny.

Z tego wynika, iż obie pracownice sklepu miały mniej przepracowanych godzin niż wynika to ze średniotygodniowej normy czasu pracy.

Ponadto, ponieważ sklep generował stratę, od grudnia 2008 r. do sprzedaży w sklepie wprowadzono alkohole. Działanie to wiązało się z potrzebą zmiany godzin pracy sklepu oraz zatrudnienia dodatkowej osoby. Pracownice zareagowały odmową, motywując to brakiem zaufania do osób trzecich. W związku z powyższym na ich wniosek zostało zawarte nowe porozumienie odnośnie godzin pracy, w którym ustalono iż czas pracy w dni powszednie na pierwszej zmianie określono od godziny 6.00 do 13.00, na drugiej zmianie od 13.00 do 20.00. w soboty pierwsza zmiana była od godziny 7.00 do 13.00, druga zmiana od 13.00 do 20.00. w dni powszednie godziny pracy pozostały bez zmian. Niedopracowane godziny tj. 5 godzin były odpracowywane w sobotę. Co sumarycznie daje 10 godzin pracy w sobotę. Za pozostały czas pracy tj. za dodatkowe 3 godziny pracy w sobotę kierowniczka sklepu w zależności od osoby, która przepracowała te dodatkowe godziny nadliczbowe, w ilości 3 godzin, miała obowiązek wyliczyć i podać ich wielkość w rozliczeniu miesięcznym do księgowości P.H. (...).

Po otrzymaniu pozwu i przeprowadzeniu skrupulatnej analizy dokumentów fiskalnych określających czas pracy jednoznacznie wynika, iż ogólny czas pracy obu pracownic, po zapłacie nadgodzin nie wyczerpuje ustawowych ilości godzin do przepracowania w jednym miesiącu.

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Powódka K. K. była zatrudniona u strony pozwanej w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony, w okresie od 14 września 1998 roku do 22 kwietnia 2011 na stanowisku sprzedawcy w pełnym wymiarze czasu pracy w sklepie w O. przy ul. (...).

Zgodnie z umową o pracę z dnia 5 lipca 1999 r. powódce przyznano wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 600 zł miesięcznie oraz premię uznaniową w wysokości do 40%.

W trakcie zatrudnienia wysokość wynagrodzenia powódki nie uległa zmianie.

**(dowód:** umowa o pracę powódki z dnia 14-09-1998 r., umowa o pracę z 5-07-1999 r. akta osobowe powódki, k.34;)

Powódkę obowiązywała 8 godzinna norma dobową i przeciętnie 40 godzinna norma tygodniowa, w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, w okresie rozliczeniowym trzymiesięcznym.

**(dowód:** informacja z dnia 21.05.2004 r. w aktach osobowych)

Do obowiązków powódki należało prowadzenie i ewidencja dokumentacji dotyczącej procesów w obrocie żywnością, przyjmowanie ilościowe i jakościowe dostarczonego towaru do sklepu, sprawdzanie dat ważności, wystawianie dowodów przychodu i rozchodu, właściwe składowanie towaru, kontrolowanie terminów ważności posiadanego towaru w sklepie, odpowiednie przygotowanie stanowiska pracy, eksponowanie produktów na urządzeniach sprzedażowych, zabezpieczenie wyłożonych produktów przed uszkodzeniem, zniszczeniem, kradzieżą, grzeczna i taktowna obsługa klienta, przyjmowanie wpłat gotówkowych za sprzedany towar, sporządzanie dziennych raportów kasowych i dziennych raportów fiskalnych, kontrola zgodności salda kasy z raportem ze stanem gotówki w kasie, przyjmowanie i załatwianie zgłoszonych reklamacji, usuwanie lub zgłaszanie właścicielowi o zauważonych usterkach. W zakresie obowiązków powódki umieszczono także obowiązek dbania o czystość i estetykę miejsca pracy.

**(dowód:** zakres obowiązków, akta osobowe powódki, k.34;)

Sklep w O. był czynny od poniedziałku do piątku w godzinach 6.00 – 20.00 a w soboty od 7.00 do 15.00

Od grudnia 2008 r., z uwagi na wprowadzenie do sprzedaży alkoholu, zmieniono godziny otwarcia sklepu. Od poniedziałku do piątku sklep był czynny od 6.00 do 20.00 i w soboty od 7.00 do 20.00.

### **bezsporne**

Powódka pracowała w systemie zmianowym, zamiennie z drugą pracownicą K. Z..

Ustalono długość pierwszej zmiany od 6.00 do 13.00, i drugiej zmiany od 13.00 – 20.00. W soboty ustalono pierwszą zmianę od 7.00-15.00 i drugą zmianę od 15.00 do 20.00.

W rzeczywistości powódka od poniedziałku do piątku, gdy pracowała na pierwszej zmianie, pracowała w godzinach od 6.00 do 14.00 i na drugiej zmianie od 13.00 do 21.00.

Po godzinie 20.00 powódka robiła wypłatę z kasy, raport kasowy, sprzątała sklep, układała towar.

Pomiędzy godziną 13.00 a 14.00 następowało przekazanie zmiany. Pracownice przekazywały sobie stan kasy, robiły w tym czasie zamówienie, metkowały towar. Metki były wypisywane ręcznie.

Powódka pracowała w soboty na I zmianie od 7.00 do 15.00 lub na II zmianie od 15.00 do 21.00.

Pracę powódki oraz K. Z. w soboty potwierdzały „dobowe raporty fiskalne” oraz dowody wypłat KW.

**(dowód:** zeznania świadka K. Z. k – 404 akt, zeznania świadka E. K. k – 405 akt, zeznania świadka E. L. k – 406 akt, dobowe raporty fiskalne k – 141,147,153,159. 165, 171, 177, 183, 189, 195, 201, 207, 220,225, 231, 235, 244,250,256,262, 270,275,289,292,286, 296, 302, 308,314 –akt, dowody wypłat KW k – 6 -65 akt)

W sklepie były prowadzone listy obecności. Pozwana przekazywała pracownikom karty czasu pracy, w których wypełniony był nagłówek tj. imię i nazwisko pracownika, stanowisko pracy, miesiąc i rok. W kartach wykreślone były soboty i niedziele.

Pozwana nie pozwalała pracownikom na wpisywanie w kartach czasu pracy godzin przepracowanych w soboty.

Pracownice nie otrzymywały dni wolnych za pracę w soboty.

**(dowód:** zeznania świadka K. Z. k – 404 akt, przesłuchanie powódki k – 442 akt, karty czasu pracy k – 96 – 135 akt)

W okresie od 1 czerwca 2008 r. do 22 kwietnia 2011 r. powódka świadczyła pracę w godzinach nadliczbowych. Łączna ilość godzin nadliczbowych przepracowanych przez powódkę w tym okresie wyniosła 858 godzin. Za przepracowane w okresie od 1 czerwca 2008 r. do 22 kwietnia 2011 r. godziny nadliczbowe powódce przysługiwałoby wynagrodzenie w łącznej wysokości 10.475,17 zł brutto. Pozwana w powyższym okresie wypłaciła powódce wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w łącznej wysokości 3508,00 zł brutto. Kwota niewypłaconego z tego tytułu wynagrodzenia wynosi 6967,17 zł brutto.

**(dowód:** z opinii biegłego, k. 531559 akt)

W dniu 18 kwietnia 2011 roku strona pozwana złożyła powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, polegającego na kradzieży komputerowej dokumentacji księgowej – rozliczeniowej sklepu w O. oraz odmowie zwrotu mimo wielokrotnych wezwań.

**(dowód:** świadectwo pracy powódki, oświadczenie z dnia 18-04-2011 r. akta osobowe powódki )

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo co do zasady podlegało uwzględnieniu.

W niniejszej sprawie podstawą ustalenia powyższego stanu faktycznego, stały się uznane przez Sąd za w pełni wiarygodne zeznania świadków K. Z., E. K., E. L. oraz powódki, których spójność, logika, wzajemne uzupełnianie się i korespondencja z pozostałym materiałem dowodowym sprawy dowiodły, iż relacje w/w osób odzwierciedlają faktyczny przebieg zdarzeń. Wskazani świadkowie w swoich zeznaniach ograniczali się do przedstawienia pewnego zarysu lub jedynie głównych okoliczności zdarzeń, bez powoływania się na szczegóły, co w ocenie Sądu świadczy o swobodzie ich relacji, odtwarzaniu jedynie zdarzeń faktycznie im znanych. Ponadto, w ocenie Sądu, świadek K. Z. oraz powódka opisały wyczerpująco system pracy panujący u strony pozwanej. W szczególności na ich zeznaniach Sąd oparł ocenę czasu, w którym powódka pracował u pozwanej i zakresu jej obowiązków. W tym zakresie Sąd posiłkował się również zeznaniami świadków E. K. i E. L..

Sąd odmówił waloru wiarygodności zeznaniom świadków E. N. (2), J. N., R. W. i K. W. w zakresie w jakim świadkowie ci utrzymywali, iż powódka oraz druga pracownica pracowały po 7 godzin w dni powszednie, tj. od 6.00 do 13.00 i od 13.00 do 20.00. Pozostaje to w sprzeczności nie tyle z pozostałym materiałem dowodowym sprawy, przyjętym przez sąd za podstawę stanu faktycznego, co również z kartami czasu pracy, przedłożonymi przez pracodawcę, z których

wynika iż godziny pracy powódki wynosiły odpowiednio 8 godzin na każdej ze zmian tj. od 6.00 do 14.00 na I zmianie i od 13.00 do 21.00 na II zmianie.

Z kolei analizując zeznania świadka D. C. Sąd uznał, iż zeznania tego świadka nie wniosły nic do sprawy. Należy zauważyć, iż świadek ten nie pracował u strony pozwanej i nie widział w jakich godzinach pracowała powódka.

Nadto Sąd oceniając zebrany w sprawie materiał dowodowy przyznał przymiot wiarygodnej opinii sporządzonej przez biegłego sądowego z zakresu księgowości M. L.. W ocenie Sądu powyższa opinia sporządzona została w sposób kompleksowy i rzetelny oraz uwzględnia całość zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz zasad doświadczenia życiowego. Opinia sporządzona przez biegłego sądowego pozwalała na ustalenia, w jakiej wysokości wynagrodzenie przysługiwałoby powódce za pracę nadgodzinach, przy jednoczesnym oparciu się na założeniach przyjętych przez Sąd. Założenia godzinowe przyjęte w niniejszej sprawie przez Sąd zostały opracowane na podstawie materiału dowodowego sprawy, w szczególności zeznań tych świadków, których uznano za wiarygodnych. Podkreślenia wymaga przy tym fakt, iż do akt sprawy została przedłożona przez pracodawcę ewidencja czasu pracy, która potwierdzała zeznania pracownic, co do ich godzin pracy od poniedziałku do piątku (karty czasu pracy) oraz dokumenty księgowe potwierdzające fakt pracy przez powódkę i K. Z. także w soboty (raporty fiskalne oraz dowody wypłat KW)..

Sąd dał zatem wiarę przedstawionym w sprawie dowodom z dokumentów, jako że żadna ze stron w toku postępowania nie podważyła skutecznie ich autentyczności i wiarygodności.

Dla prawidłowej oceny zasadności roszczeń powódki należy na wstępie dokonać analizy regulacji prawnych odnoszących się do zasad wynagradzania pracowników za pracę w godzinach nadliczbowych w spornym okresie.

Zgodnie z treścią przepisów obowiązujących w okresie objętym żądaniem pozwu, a mianowicie art. 151 k.p. praca wykonywana ponad normy czasu pracy, ustalone zgodnie z przepisami kodeksu, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Przy czym ustawodawca wskazał, iż praca taka jest dopuszczalna tylko w dwóch sytuacjach: po pierwsze w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej dla ochrony życia lub zdrowia ludzkiego albo dla ochrony mienia lub usunięcia awarii, po drugie z uwagi na szczególne potrzeby pracodawcy.

Ustawodawca zakłada, iż zwiększony wysiłek pracownika winien zostać zrekompensowany dodatkowym wynagrodzeniem, a zatem zgodnie z treścią art. 151<sup>1</sup> k.p. za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługiwał 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.

Praca świadczona w wolną sobotę w nadgodzinach dobowych uprawnia pracownika oprócz normalnego wynagrodzenia do dodatku w wysokości 50% wynagrodzenia (art. 151<sup>1</sup> § 1 pkt 2 k.p), dzień ten bowiem nie jest niedzielą ani świętem (niebędącym dla pracownika dniem pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy), nie jest też dniem wolnym udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w których to dniach przysługuje dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia.

Należy podkreślić także, iż strona pozwana przedłożyła karty czasu pracy powódki za sporny okres, które potwierdzały wersję powódki co do jej czasu pracy w dni powszednie. Dokumenty księgowe (fiskalne raporty dobowe oraz dowody wypłat KW) potwierdzały ponadto fakt pracy powódki w soboty.

To na pracodawcy w myśl art. 149 k.p. ciążył obowiązek prowadzenia ewidencji czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą.

Artykuł 149 k.p. nie wskazuje, jakie elementy powinna zawierać ewidencja czasu pracy. W tym zakresie należy sięgnąć do rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika. W myśl § 8 tego rozporządzenia ewidencja powinna zawierać co najmniej informacje o pracy w poszczególnych dniach (w tym w niedziele i święta), w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych oraz w dni wolne od pracy, zgodnie z obowiązującym pracownika rozkładem czasu pracy. W ewidencji powinny się także znaleźć informacje o dyżurach pracownika, a także nieobecnościach (usprawiedliwionych i nieusprawiedliwionych). W ewidencji mają być wskazane również urlopy pracownika.

Trzeba w tym miejscu przypomnieć konsekwentnie prezentowane w orzecznictwie Sądu Najwyższego poglądy na rolę prowadzenia ewidencji czasu pracy oraz uchybienia pracodawcy temu obowiązkowi. Zaniechanie prowadzenia ewidencji czasu pracy przez pracodawcę nie tworzy domniemania wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych w wymiarze przedstawianym przez samego pracownika (por. wyrok z dnia 2 czerwca 2010 r., sygn. II PK 369/09). Pracownik może i powinien wobec tego oferować inne środki dowodowe, które podlegają ocenie w ramach całokształtu materiału dowodowego (por. wyrok z dnia 27 kwietnia 2009 r., sygn. I PK 213/08).

Jednakże, w niniejszej sprawie twierdzenia powódki, co do godzin pracy w dni powszednie były zgodne z przedstawioną przez pracodawcę dokumentacją czasu pracy oraz zeznaniami świadków K. Z., E. K., E. L.. Jednocześnie ustalono w niniejszej sprawie, że powódka pracowała w soboty oraz że godziny pracy w soboty nie były uwzględniane w kartach czasu pracy.

Mając powyższe na uwadze, to na stronie pozwanej ciążył obowiązek wykazania, w jakim rozmiarze pracownikowi nie należy się dochodzone roszczenie, a więc zakwestionowanie wyliczeń powódki w określonej wysokości, co wobec braku prawidłowo prowadzonej ewidencji czasu pracy musiało być poparte stosownymi dowodami, a czego strona pozwana nie uczyniła.

W ocenie Sądu strona pozwana nie zdołała skutecznie obalić w niniejszym procesie twierdzeń powódki, co do faktu wykonywania przez powódkę pracy w godzinach nadliczbowych w soboty, w spornym okresie, poprzez wykazanie, iż powódka w rzeczywistości pracowała tylko po 7 godzin dziennie od poniedziałku do piątku, co miałyby powodować, iż w soboty odpracowywała godziny niedopracowane w pozostałych dniach.

Tym samym Sąd zasądził na rzecz powódki wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych zgodnie z wyliczeniem biegłego sądowego, o czym niżej.

Na okoliczność wyliczenia roszczenia dochodzonego przez powódkę Sąd dopuścił dowód z opinii biegłego. Jednakże liczbę godzin nadliczbowych Sąd ustalił przyjmując za podstawę dane zawarte w zeznaniach powołanych w sprawie świadków oraz częściowo kartach czasu pracy. Sąd przyjął, iż powódka, pracując w sklepie przy ulicy (...) w O. pracowała od poniedziałku do piątku od godziny 6.00 do 14.00 na I zmianie lub od 13.00 do 21.00 na II zmianie. Powódka pracowała również w soboty od godziny 7.00 do 15.00 na I zmianie, bądź od 15.00 do 21.00 na II zmianie. Ilość przepracowanych przez powódkę sobót ustalono w oparciu o raporty fiskalne oraz dokumenty KW, wystawiane w tych dniach przez powódkę.

Odnośnie samego wyliczenia matematycznie kwot należnych powódce za przepracowane nadgodziny Sąd oparł się na opinii biegłego z zakresu księgowości.

Biorąc pod uwagę wyliczenia biegłego Sąd zasądził na rzecz powódki łącznie kwotę 6967,19 złotych brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w spornym okresie wraz z ustawowymi odsetkami.

Jednocześnie Sąd oddalił wniosek pełnomocnika pozwanej, zgłoszony na rozprawie w dniu 7 marca 2013 r. o dopuszczenie dowodu z uzupełniającej opinii biegłego z zakresu księgowości sporządzonej w oparciu o raporty otwarcia i zamknięcia zmiany.

Wobec powyższego pełnomocnik pozwanej zgłosił zastrzeżenia w trybie art. 162 k.p.c. /k. 586 v. akt/.

Zgodnie z treścią art. 162 k.p.c. strony mogą w toku posiedzenia, a jeżeli nie były obecne, na najbliższym posiedzeniu zwrócić uwagę sądu na uchybienia przepisom postępowania, wnosząc o wpisanie zastrzeżenia do protokołu.

W zgłoszonym zastrzeżeniu strona nie musi wskazać naruszonych przez sąd przepisów prawa procesowego, jeżeli jednak zastrzeżenia zgłasza strona reprezentowana przez zawodowego pełnomocnika, przepisy te powinna przytoczyć. Zachowanie uprawnienia do powoływania się na uchybienia przepisom postępowania, z wyjątkiem przewidzianym w art. 162 zd. 2 k.p.c., wymaga - poza dochowaniem terminu zgłoszenia zastrzeżenia - wskazania spostrzeżonego przez stronę uchybienia z wyczerpującym przytoczeniem naruszonych przepisów postępowania wraz z wnioskiem o wpisanie tak sformułowanego zastrzeżenia do protokołu. (por. wyrok SN z dnia 10 sierpnia 2006 r., V CSK 237/06, Lex nr 201179 ). Obowiązku tego pełnomocnik pozwanej nie wypełnił.

Niezależnie od powyższego zauważyć należy, że Sąd nie musi przeprowadzić dowodu zgłoszonego przez stronę, jeżeli uzna, że okoliczności sporne zostały już dostatecznie wyjaśnione (art. 217 § 2 k.p.c.). Kontrola trafności tej oceny jest możliwa w postępowaniu odwoławczym i nie jest zależna od zgłoszenia zastrzeżenia w trybie art. 162 k.p.c.

Zgodnie z przepisem art. 224. § 1. k.p.c. przewodniczący zamyka rozprawę po przeprowadzeniu dowodów i udzieleniu głosu stronom. Wskazywany przepis art. 224 § 1 k.p.c. dotyczy kompetencji przewodniczącego, określonych w art. 210 k.p.c., i powinien być wykładany w powiązaniu z innymi przepisami, zwłaszcza art. 3 k.p.c., zakładającym aktywność stron, i art. 6 k.p.c., postulującym sprawność postępowania. Kontradyktoryjność procesu oraz obowiązek zapewnienia stronom możliwości obrony swoich praw pozwala przewodniczącemu zamknąć rozprawę, gdy wskazane, istotne dla sprawy dowody zostały przeprowadzone, a strony miały sposobność wyrażenia swojego stanowiska. Po spełnieniu tych wymagań sprawa może być uznana za wyjaśnioną, a rozprawa zgodnie z art. 224 § 1 k.p.c. zamknięta. Z powyższego wynika, że błędem jest upatrywanie w art. 224 § 1 k.p.c. obowiązku kontynuowania rozprawy do chwili jej "wyjaśnienia" po myśli skarżącego. W ocenie Sądu niezasadne było sporządzanie opinii w oparciu o czas pracy ustalony jedynie w oparciu o raporty otwarcia i zamknięcia zmiany. Ustalone w ten sposób godziny nie odzwierciedlały czasu pracy powódki, potwierdzały jedynie moment zalogowania się i wylogowania z systemu. Jak ustalono w niniejszej sprawie powódka po zamknięciu raportu fiskalnego wykonywała szereg czynności takich jak: wypłata z kasy, raport kasowy, sprzątanie sklepu, układanie towaru. Tym samy raport otwarcia czy zamknięcia zmiany nie pokrywał się z rzeczywistym czasem pracy powódki.

Na marginesie zauważyć należy, że raporty zamknięcia zmiany za czerwiec 2008 r. wskazują godziny rozpoczęcia pracy np. 4:33, 4:38, co również potwierdza, iż system ten nie odzwierciedlał rzeczywistego czasu pracy powódki. / k. 136 – 140 akt/.

Na koniec powyższych rozważań wyjaśnić należy, iż Sąd nie uwzględnił opinii biegłego sądowego E. W.. W trakcie wyjaśnień na rozprawie w dniu 7 marca 2013 r. biegły wyjaśnił, że do wyliczenia stawki za godziny nadliczbowe nie uwzględnił premii otrzymywanej przez powódkę. Natomiast za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje pracownikowi normalne wynagrodzenie. W wyroku z dnia 3 czerwca 1986 r., I PRN 40/86, OSNCP 1987, nr 9, poz. 140, SN przyjął, że przez „**normalne wynagrodzenie**”, o którym mowa w art. 134 § 1 zdanie pierwsze k.p. (obecnie art. 151<sup>1</sup> § 1 k.p.), należy rozumieć takie wynagrodzenie, które pracownik otrzymuje stale i systematycznie, a więc obejmujące zarówno wynagrodzenie zasadnicze, wynikające ze stawki osobistego zaszeregowania, jak i dodatkowe składniki wynagrodzenia



o charakterze stałym, jeżeli na podstawie obowiązujących w zakładzie pracy przepisów płacowych pracownik ma prawo do takich dodatkowych składników.

Ponieważ powódka domagała się kwoty 12644 zł Sąd oddalił powództwo w pozostałym zakresie, o czym orzeczono w punkcie II wyroku.

O kosztach postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 100 zd. 1 k.p.c., który stanowi, iż w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone. A zatem, w przypadku częściowego uwzględnienia żądań stron, sąd w oparciu o względy słuszności może dokonać bądź wzajemnego zniesienia kosztów, bądź stosunkowego rozdzielenia kosztów, które polega na wyważonym rozłożeniu kosztów pomiędzy stronami, odpowiednio do wysokości, w jakiej zostały poniesione oraz stosownie do wyniku postępowania (stopnia uwzględnienia i nieuwzględnienia żądań). Mając powyższe na uwadze orzeczono jak w punkcie III wyroku.

W niniejszym postępowaniu powódka dochodziła kwoty 12644 złotych, natomiast Sąd zasądził na jej rzecz kwotę 6967,19 złotych., co stanowi 55% dochodzonego roszczenia.

Koszty procesu obejmowały koszty sporządzenia pisemnej opinii przez biegłego sądowego. Sąd dokonał stosunkowego ich rozdzielenia pomiędzy stronami. Tym samym Sąd zasądził od strony pozwanej, jako strony przegrywającej sprawę w 55 % na rzecz Skarbu Państwa kwotę 822 złotych, tytułem częściowego zwrotu kosztów opinii biegłego w sprawie, poniesionych tymczasowo ze środków budżetowych.

Orzeczenie w punkcie IV wyroku, dotyczące obowiązku uiszczenia opłaty od pozwu, wdano w oparciu o przepisy art. 98 k.p.c. w zw. z art. 113 ust. 1 w zw. z art. 35 ust 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28 lipca 2005 roku (Dz. U. z 2005 roku, nr 167, poz. 1398). zgodnie z art. 113 ust. 1 cyt. ustawy kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał art. obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu.

W uchwale z 05.03.2007 r. SN wyjaśnił, że sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł: obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.) kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu (art. 96 ust. 1 pkt 4 tej ustawy); z wyłączeniem opłat od pism wymienionych w art. 35 ust. 1 zdanie pierwsze tej ustawy. (vide: wyrok SN z 05.03.2007 r. I PZP 1/07 OSNP 2007/19-20/269)

Z tego względu Sąd zasądził od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa 316 zł tytułem zwrotu części opłaty od pozwu, od uiszczenia której powódka była tymczasowo zwolniona z mocy ustawy.

Mając wzgląd na charakter sprawy, tj. sprawy z powództwa pracowników, jak również na wysokość dochodzonych przez powódkę roszczeń, od których zależała wysokość ostatecznie poniesionych kosztów procesu, a do których uiszczenia na rzecz strony pozwanej zobowiązana byłaby powódka w części, w jakiej przegrała sprawę, przy jednoczesnym uwzględnieniu obecnej sytuacji finansowej powódki, Sąd stanął na stanowisku nie obciążania jej kosztami procesu, w tym kosztami opinii biegłego w pozostałej części.

Sąd nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności stosownie do treści przepisu art. 477<sup>2</sup>§ 1 k.p.c.

Zarządzenie:

1. odnotować,
2. odpis dor. pełnomocnikowi pozwanej,
3. kal. 14 dni.