

## UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 26 lutego 2019 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie sygn. akt

X P 1140/17 z powództwa **K. K. (1)** przeciwko **K. J.** o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy :

1. ustalił, że K. K. (1) była pracownikiem K. J. w okresie od 20 sierpnia 2015 roku do 31 lipca 2016 roku zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy;
2. zasądził od pozwanego na rzecz powódki tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych kwotę 2.827,30 zł brutto;
3. oddalił powództwo w pozostałym zakresie;
4. nie obciążył powódki kosztami procesu;
5. zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 350,94 zł, zawierającą podatek od towarów i usług, tytułem częściowego zwrotu kosztów pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu;
6. przyznał i nakazał wypłacić ze Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi na rzecz adwokata I. Parady - K. kwotę 866,76 zł, zawierającą podatek od towarów i usług, tytułem nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu;
7. nakazał pobrać od K. J. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi kwotę 701,27 zł (tytułem zwrotu kosztów sądowych);
8. nadał wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.685 zł.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powódka K. K. (1) ma 41 lat (urodzona (...)), z wykształcenia jest technikiem odzieżowym. Powódka była wcześniej pracownikiem pozwanego w okresie od czerwca do października 2011 roku zatrudnionym w wymiarze pełnego etatu na stanowisku prasowacza.

Z MOPS-u powódka pobierała zasiłek stały w latach 2012 - 2014 roku w związku posiadaniem umiarkowanego stopnia niepełnosprawności.

Po utracie ważności orzeczenia o niepełnosprawności powódka zarejestrowała się w Urzędzie Pracy jako osoba bezrobotna. Jako bezrobotna bez prawa do zasiłku powódka była zarejestrowana w okresie od 16 czerwca 2014 roku do 31 lipca 2016 roku.

Pozwany K. J. działalność gospodarczą pod firmą (...) Przedsiębiorstwo Produkcyjno – Usługowo - Handlowe (...) na podstawie wpisu do ewidencji działalności gospodarczej prowadzi od 1989 roku. Przedmiotem działalności jest produkcja pozostałej odzieży wierzchniej.

W zakładzie, w którym pracowała powódka, pozwany zatrudniał około 25 pracowników.

Powódka została zatrudniona przez pozwanego od 20 sierpnia 2015 roku na podstawie ustnej umowy o pracę.

Umowa o pracę na piśmie pomiędzy stronami nie została zawarta.

Warunki zatrudnienia powódka ustalała z żoną pozwanego J. J.. To ona wydawała powódce polecenia dotyczące pracy.

Powódka ustaliła J. J. wynagrodzenie w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. Powódka nie umawiała się z pracodawcą na stawkę godzinową.

Powódka wykonywała pracę prasowacza.

Stanowisko prasowacza jest w zakładzie pozwanego bardzo istotne. Jeden prasowacz obsługuje około sześciu szwaczek.

W zakładzie pozwanego była potrzeba zatrudnienia dwóch osób na stanowisku prasowacza.

W spornym okresie stanowisko prasowacza zajmowała powódka i J. B. – zatrudniona w wymiarze pełnego etatu. Każda z nich miała przydzielony zespół szwaczek.

Z powódką pracowało w zakładzie sześć szwaczek.

Generalnie praca w zakładzie realizowana była od poniedziałku do piątku w godzinach od 5:00 do 18:00. Zdarzało się, że zakład był czynny w soboty.

Pracownicy przechodzili do pracy na różne godziny. Pracownicy produkcyjni generalnie rozpoczynali pracę o godz. 5:00 lub 6:00, choć mogli danego dnia, jeżeli uzasadnili to potrzebą, rozpocząć pracę o późniejszej godzinie. Pracownicy administracyjni rozpoczynali pracę o godz. 8:00.

Powódka przychodziła do pracy codziennie.

Powódka pracowała po 10 godzin dziennie od godziny 6.00 do 16.00. Zdarzało się, że powódka przychodziła do pracy na godz. 5:00 i wtedy pracowała do godz. 15:00.

Zdarzało się, iż powódka pracowała dłużej, do godziny 17.

Zdarzało się też, iż powódka przychodziła do pracy później lub wychodziła wcześniej, gdy na przykład miała umówioną wizytę u lekarza.

W trakcie zatrudnienia u pozwanego powódka wykorzystywała urlop wypoczynkowy, jednak nie otrzymała z tego tytułu wynagrodzenia urlopowego.

Wszyscy pracownicy pozwanego zatrudnieni na stanowiskach produkcyjnych (szwaczy, pomocników szwaczy, krojczych, prasowaczy) z dwutygodniowego letniego urlopu korzystali w tym samym czasie. Zakład był wtedy przez dwa tygodnie zamknięty. Produkcja nie odbywała się.

W roku 2015 dwutygodniowy urlop pracowników przypadał w dniach od 27 lipca do 7 sierpnia, a w roku 2016 w dniach od 18 lipca do 29 lipca.

Powódce wypłacano wynagrodzenie raz w miesiącu.

Powódka w okresie zatrudnienia u pozwanego otrzymała wynagrodzenie za każdą przepracowaną przez siebie godzinę. W tym zakresie pracodawca nie zalega wobec powódki z wypłatą wynagrodzenia. Wynagrodzenie miała płacone do ręki.

Powódka podpisywała listy płac w okresie kiedy miała zawartą na piśmie umowę o pracę. Kwitowała na nich odbiór wynagrodzenia w wysokości wynikającej z umowy o pracę. Wykazane na listach płac kwoty powódka otrzymała.

Niektórzy pracownicy, na swój wniosek, mieli wypłacane wynagrodzenie zaliczkowo.

Pozwany nie prowadził list obecności dla pracowników.

Zdarzało się, iż pracodawca podpisywał z pracownikami umowy na ¼ lub ½ etatu, pomimo, iż pracownicy świadczyli pracę w pełnym wymiarze. Takim pracownikom wynagrodzenie wypłacano jak za cały etat. Wynagrodzenie urlopowe było wypłacane w wysokości wynikającej z umowy (odpowiednio ¼, ½ etatu).

Za okres od 20 sierpnia 2015 roku do 31 lipca 2016 roku pozwany nie prowadził ewidencji czasu pracy powódki.

W dniu 1 sierpnia 2016 roku strony podpisały umowę o pracę na okres próbny od 1 sierpnia 2016 roku do 31 października 2016 roku, zgodnie z którą powódka została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku prasowacza za wynagrodzeniem w wysokości 1.850 złotych.

W okresie zatrudnienia od 1 sierpnia 2016 roku do 15 października 2016 roku powódka przebywała na urlopie wypoczynkowym przez dwa dni: w dniach 16 sierpnia i 7 września.

Stosunek pracy ustał w dniu 15 października 2016 roku w wyniku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę w dniu 30 września 2016 roku

Od 4 do 15 października 2016 roku powódka była niezdolna do pracy z powodu choroby.

Okres zatrudnienia od 1 sierpnia 2016 roku do 31 października 2016 roku pozwany potwierdził w świadectwie pracy wystawionym w dniu 14 października 2016 roku.

Po zakończeniu stosunku pracy powódce wypłacono ekwiwalent za 5 dni urlopu wypoczynkowego.

Decyzją z dnia 7 grudnia 2016 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. stwierdził, iż K. K. (1) nie podlega jako pracownik u płatnika składek PPUH (...) K. J. obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 1 sierpnia 2016 roku. W uzasadnieniu decyzji organ rentowy powołując się na dokonane w postępowaniu administracyjnym ustalenia ocenił, że zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych zostało dokonane jedynie w celu uzyskania prawa do wypłaty świadczeń z ubezpieczenia chorobowego, a umowa o pracę jako zawarta dla pozorów jest nieważna.

Od powyższej decyzji K. K. (1) wniosła odwołanie. Postępowanie w sprawie o ustalenia podlegania ubezpieczeniom społecznym toczyło się w Sądzie Okręgowym w Łodzi pod sygnaturą akt VIII U 100/17.

W trakcie postępowania sądowego w dniu 12 września 2017 roku K. J. wystawił powódce świadectwo pracy, w którym stwierdzono, iż powódka była zatrudniona w PPUH (...) w okresie od dnia 20 sierpnia 2015 roku do dnia 31 lipca 2016 roku na stanowisku prasowacza w wymiarze ½ etatu. Stwierdzono, iż w okresie zatrudnienia powódka wykorzystała urlop wypoczynkowy w wymiarze 13 dni.

Decyzją z dnia 3 listopada 2017 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. zmienił decyzję z dnia 7 grudnia 2016 roku i stwierdził, iż K. K. (1) jako pracownik u płatnika składek PPUH (...) K. J. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 20 sierpnia 2015 roku do dnia 15 października 2016 roku.

Postanowieniem z dnia 7 listopada 2017 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi umorzył postępowanie w sprawie.

Przy założeniu, że w okresie od 20 sierpnia 2015 roku do 15 października 2016 roku powódka pracowała po 10 godzin dziennie od poniedziałku do piątku, po odliczeniu nieobecności spowodowanych chorobą i dni urlopowych, liczba przepracowanych przez nią godzin nadliczbowych wyniosła 526.

Dodatek do wynagrodzenia należny z tytułu pracy w wyżej wymienionych godzinach nadliczbowych obliczony od obowiązującego wynagrodzenia minimalnego wynosi 2.827,30 złotych.

Powyższych ustaleń Sąd Rejonowy dokonał na podstawie dokumentów złożonych do akt sprawy, częściowo na podstawie zeznań powódki i pozwanego oraz zgłoszonych przez strony świadków. Spór w sprawie sprowadzał się do trzech kwestii. Pierwsza dotyczyła daty początkowej zatrudnienia powódki, druga wymiaru czasu jej pracy, trzecia wysokości należnego wynagrodzenia.

Jeśli chodzi o pierwszą ze spornych kwestii, w ocenie Sądu I instancji to powódka w postępowaniu nie zdołała dowieść, że data rozpoczęcia przez nią zatrudnienia u pozwanego była wcześniejsza niż ta wynikająca ze świadectwa pracy, czyli dzień 20 sierpnia 2015 roku. Jedyny zaoferowany przez powódkę dowód na tą okoliczność stanowiły zeznania przesłuchanego w charakterze świadka męża R. K., którym Sąd nie dał wiary, gdyż są niespójne i wewnętrznie sprzeczne. Po pierwsze składając w dniu 31 lipca 2018 roku zeznania w sprawie świadek był niekonsekwentny. Początkowo utrzymywał bowiem, iż powódka rozpoczęła pracę na początku lipca 2015 roku, a następnie twierdził, iż pracowała od połowy lub końca lipca 2015 roku. Powyższe pozostaje w całkowitej sprzeczności z tym świadek zeznał w sprawie X U 100/17 toczącej się przed Sądem Okręgowym w sprawie o ustalenie podlegania ubezpieczeniom społecznym. Zeznając w charakterze świadka na rozprawie w dniu 6 lipca 2017 roku podał, że powódka podjęła pracę „gdzieś od sierpnia, września 2015 roku”. Zapytany o rozbieżność w tym zakresie świadek podał, że „teraz sobie lepiej przypomina pewne fakty”. Sąd Rejonowy tłumaczeń tych nie uznał za wiarygodne, doświadczenie życiowe wskazuje bowiem, że im większy upływ czasu tym jednak gorsza jest pamięć, a nie odwrotnie. Nie dając powódce wiary w zakresie w jakim twierdziła ona, iż była zatrudniona przez pozwanego począwszy od dnia 1 lipca 2015 roku, Sąd także miał na uwadze poczynione w sprawie ustalenie, iż pracownicy produkcyjni korzystali z urlopu letniego w jednym terminie, a zakład wtedy nie pracował. Okoliczność ta wynika ze spójnych zeznań świadków potwierdziła ją także sama powódka. Ewidencja czasu pracy pracowników potwierdziła, że w roku 2015 pracownicy z tego urlopu korzystali w dniach od 27 lipca do

7 sierpnia (10 dni roboczych). W tej sytuacji Sąd I instancji za wiarygodną uznał argumentację pozwanego wedle której powódka została zatrudniona dopiero w sierpniu 2015 roku po zakończeniu urlopow pracowników i wznowieniu działalności produkcyjnej.

W spornej kwestii wymiaru czasu pracy w okresie kiedy powódka pracowała bez umowy, to jest od 20 sierpnia 2015 roku do 31 lipca 2015 roku, Sąd Rejonowy dał wiarę twierdzeniom powódki, iż zatrudniona była w wymiarze pełnego etatu, odmawiając tym samym wiary twierdzeniom pozwanego i słuchanej w charakterze świadka jego żony J. J. o zatrudnieniu w wymiarze połowy etatu.

Zeznania pozwanego w tym zakresie są nie tylko wewnętrznie sprzeczne, ale także niezgodne z zasadami logiki i doświadczenia życiowego. Po pierwsze pozwany wyraźnie przyznał, iż z powódką miało zostać ustalone, że będzie ona świadczyć pracę w wymiarze

8 godzin dziennie. Niewiarygodne wydaje się aby pracodawca tolerował fakt nieświadczenia przez powódkę pracy w umówionym wymiarze, zwłaszcza mając na uwadze przyznany przez pozwanego fakt, iż zajmowane przez powódkę stanowisko było istotnym dla zakładu, gdyż wiązało się z obsługą kilku (nawet sześciu stanowisk szwaczek). Powyższe wynika także z zeznań świadka J. B., z której zeznań wynika, że w zakładzie pozwanego była potrzeba zatrudnienia dwóch osób na stanowisku prasowacza. Takie stanowisko w spornym okresie stanowisko zajmowała powódka i J. B., która - co ważne - zatrudniona w wymiarze pełnego etatu. Każda z nich miała przydzielony zespół szwaczek. W takiej sytuacji niewiarygodnym jest, że powódka i J. B. były zatrudnione w innym wymiarze czasu pracy przy takim samym zakresie obowiązków. Niewiarygodnym także wydaje się aby racjonalny pracodawca kontynuował stosunek pracy z pracownikiem, który bez wskazania żadnej przyczyny (pozwany utrzymywał, iż nie znał przyczyny, dla której powódka nie przychodziła do pracy codziennie) nie świadczy pracy w umówionym wymiarze.

Z tym samym uzasadnieniem Sąd I instancji nie dał wiary zeznaniom świadków J. J., K. M. i M. K., które utrzymywały, że powódka pracowała po 8 godzin, po czym miała jeden, dwa dni wolnego. Zeznaniom tych świadków przeczą zeznania pozostałych świadków, a mianowicie A. S., J. B. i I. W., które wskazują na pracę wykonywaną codziennie.

Należy dodać, że wymienieni świadkowie pracowali z powódką w jednej hali produkcyjnej w niewielkiej odległości od siebie, podczas gdy K. M. nie pracowała na hali produkcyjnej, tylko w biurze.

Sąd Rejonowy dał wiarę twierdzeniom powódki o pracy wykonywanej w wymiarze 10 godzin dziennie od poniedziałku do piątku. Zeznania powódki w tym zakresie korespondują bowiem z zeznaniami świadka I. W. zatrudnionej u pozwanego w okresie od

5 maja do 30 listopada 2016 roku na stanowisku brygadzysty. W ocenie Sądu I instancji nie ma podstaw do tego aby odmówić wiary zeznaniom tego świadka przede wszystkim dlatego, że zeznania jakie świadek ta złożyła w sprawie są spójne z tym co świadek zeznała ponad rok wcześniej przed Sądem Okręgowym w sprawie X U 100/17. Sąd Rejonowy podkreślił, że w postępowaniu tym spór sprowadzał się do faktycznego zatrudnienia powódki, okresu jej zatrudnienia, a także charakteru stosunku prawnego nawiązanego między stronami, a nie wymiaru czasu pracy i godzin jej realizowania. Świadek już wtedy potwierdziła, że powódka do pracy przychodziła codziennie i pracowała od poniedziałku do piątku w godzinach od 6:00 do 16:00. Spójnym i konsekwentnym zeznaniom świadka I. W. w zakresie pracy w wymiarze 10 godzin dziennie należy przeciwstawić pełne wzajemnych sprzeczności w tym zakresie zeznania pracowników pozwanego: A. S. i J. B. - wedle których powódka pracowała codziennie po 8 godzin, K. M. i M. K. - wedle której powódka pracowała po 8 godzin z przerwami dwudniowymi, czy wreszcie A. K. wedle której powódka pracowała w wymiarze 4 – 5 godzin codziennie.

Sąd Rejonowy zauważył, że świadek A. S. zatrudniony na stanowisku krojczego przyznał, iż sam pracował w godzinach od 6:00 do 14:00, przy czym z pracy o tej godzinie wychodził jako pierwszy, nie można zatem wykluczyć, iż po jego wyjściu z pracy powódka dalej świadczyła pracę. Przyznał, że kiedy wychodził o 14:00 to pozostali pracownicy jeszcze pracowali. Świadek J. B., która twierdziła, iż sama pracowała w godzinach 6:00 – 14:00 i powódka winna pracować w tych samych godzinach, wymijająco zeznała, że nie pamięta, czy powódka kończyła pracę razem z nią czy zostawała dłużej. Z kolei A. K. sama była zatrudniona w niepełnym wymiarze czasu pracy (1/2 etatu), nie przychodziła do zakładu pracy codziennie, jej stanowisko znajduje się w drugim końcu hali produkcyjnej i tym samym nie miała możliwości zaobserwowania wymiaru pracy powódki.

Sąd I instancji uznał, że powódka w postępowaniu nie dowiodła pracy wykonywanej w soboty w podawanym przez nią wymiarze. Pracy powódki wykonywanej w sobotę, poza jedynie jej mężem R. K. niewątpliwie zainteresowanym korzystnym dla powódki rozstrzygnięciem, nie potwierdził żaden inny świadek. Pracy wykonywanej przez powódkę w soboty w jakimkolwiek wymiarze nie potwierdziła nawet świadek I. W.. Co do zeznań powódki i jej męża to należy ocenić je za niewiarygodne, gdyż w przedmiocie pracy wykonywanej przez powódkę w soboty są pozbawione spójności i konsekwencji. I tak składając wyjaśnienia przed Sądem Okręgowym w sprawie X U 100/17 powódka i jej mąż twierdzili, że powódka pracowała „w prawie każdą sobotę”. Składając zeznania przed tutejszym Sądem powódka zeznała już odmiennie, a mianowicie że pracowała w każdą sobotę. Świadka, który by to potwierdził powódka nie przedstawiła.

Z tym samym uzasadnieniem Sąd Rejonowy nie dał wiary zeznaniom powódki i świadka R. K. o ustalonym między stronami procesu wynagrodzenia na poziomie 10 zł netto za godzinę w okresie pracy do 31 lipca 2016 roku i stawce 9 zł netto za godzinę od 1 sierpnia 2016 roku. Po pierwsze sama powódka jest w tej kwestii niekonsekwentna, gdyż w samodzielnie złożonym pozwie stawkę godzinową w całym okresie zatrudnienia określiła w jednej wysokości 9,62 zł netto. Po drugie ustalenia z powódką stawki godzinowej we wskazywanej przez nią wysokości nie potwierdził ani pozwany ani jego żona ustalająca z powódką warunki wynagradzania ani żaden ze współpracowników powódki. Generalnie świadkowie wskazywali na ustaloną w ich przypadku stałą kwotę miesięcznego wynagrodzenia, w takim sam sposób – stałą kwotą wynagrodzenia - była wynagradzana świadek I. W.. Świadek przy tym zeznała, że funkcjonowały u pozwanego stawki godzinowe, których wysokość w zależności od stanowiska wahała się od 5 do 11 za godzinę, ale też jednocześnie przyznała, że wysokość wynagrodzeń pracowników była utajniona. Według zaś twierdzeń J. J. wynagrodzenie powódki zostało ustalone na poziomie minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Sąd Rejonowy wskazał, że zeznania świadka R. K. co do ustalonej w przypadku powódki stawki godzinowej są wewnętrznie sprzeczne. Świadek utrzymywał, iż zarówno w okresie gdy stawka była ustalona na poziomie 10 zł netto

za godzinę jak i wtedy wynosiła ona 9 zł netto powódka otrzymywała wynagrodzenie w tej samej wysokości przeciętnie 1.800 złotych, co już biorąc pod uwagę różnicę w wysokości stawki brzmi niewiarygodnie. Nadto analiza zestawienia przepracowanych godzin złożona przez powódkę dowodzi że faktyczne zarobki powódki byłyby inne gdyż przykładowo przy ilości 234 godzin w lutym 2016 roku byłaby to kwota 2.340 zł, a przy ilości 244 godzin w czerwcu 2016 roku byłaby to kwota 2.196 zł. Dopiero zapytany o tą rozbieżność świadek R. K. zmienił swoje zeznania i podał, że kwota 1.800 zł jaką powódka otrzymywała nie była jedyną wypłatą gdyż oprócz tego miała jeszcze wypłacane zaliczki w kwotach po 400-500 zł.

Oceniając wiarygodność złożonego przez powódkę w formie zeszytu zestawienia godzin jej pracy Sąd I instancji nie uznał go za wiarygodny dowód, który faktycznie potwierdzałby dni i godziny pracy powódki. Po pierwsze nie są to zapiski sporządzane przez powódkę w okresie jej zatrudnienia, tylko sporządzone w toku postępowania i na jego potrzeby. Za uznaniem, że nie odzwierciedlają one faktycznego czasu pracy powódki przemawia przede wszystkim fakt, że ilość godzin jakie powódka miała przepracować na rzecz pozwanego zadziwiająco rozszerzała się w trakcie procesu. I tak w pozwie powódka wskazała 856 godzin nadliczbowych, w piśmie z 21 maja 2018 roku podała 864 godzin, a w omawianym zestawieniu złożonym w października 2018 roku była to już liczba 923 godzin nadliczbowych.

W rezultacie, ponieważ brak jest miarodajnych, obiektywnych dowodów na to, że strony stosunku pracy umówiły się na inne wynagrodzenie niż na poziomie wynagrodzenia minimalnego, wynikającego z zawartej przez nie umowy o pracę z dnia 1 sierpnia 2016 roku, Sąd Rejonowy przyjął, że wynagrodzenie powódki odpowiadało wynagrodzeniu minimalnemu.

Na okoliczność przysługującego powódce wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, wysokości przysługującego jej urlopu wypoczynkowego i ekwiwalentu za ten urlop Sąd I instancji z urzędu dopuścił dowód z opinii biegłego z zakresu rachunkowości uznając, że dokonanie przedmiotowych wyliczeń wymagało wiadomości specjalnych. Strony do opinii biegłego żadnych zastrzeżeń nie zgłosiły. Sąd Rejonowy nie miał podstaw do tego aby odmówić przymiotu wiarygodności opinii biegłego sądowego, która w uznaniu Sądu została sporządzona w sposób rzetelny, zgodnie z wymaganiami fachowości i niezbędną wiedzą w zakresie stanowiącym jej przedmiot. Opinia biegłego nie zawiera sprzeczności ani uchybień, które pozbawiałyby ją wartości dowodowej.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd I instancji uznał, iż roszczenia powódki w niniejszej sprawie są zasadne tylko częściowo i podlegają uwzględnieniu tylko w pewnym zakresie.

Co do żądania ustalenia zatrudnienia powódki w wymiarze pełnego etatu w okresie od 1 lipca 2015 roku do 31 lipca 2016 roku Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Na podstawie regulacji zawartej w art. 189 k.p.c. żądać ustalenia przez sąd istnienia stosunku prawnego lub prawa może osoba, która ma w tym interes prawny, który zachodzi, gdy skutek, jaki wywoła uprawomocnienie się wyroku ustalającego, zapewni ochronę prawnie chronionych interesów i definitywnie zakończy spór istniejący lub prewencyjnie zapobiegnie powstaniu sporu w przyszłości. Zgodnie z powszechnie przyjętą wykładnią komentowanego przepisu interes prawny jest to obiektywna (czyli rzeczywiście istniejąca), a nie tylko hipotetyczna (czyli w subiektywnym odczuciu strony) potrzeba uzyskania wyroku odpowiedniej treści występująca wówczas, gdy powstała sytuacja rzeczywistego naruszenia albo zagrożenia naruszenia określonej sfery prawnej. Niepewność stosunku prawnego lub prawa powinna zachodzić obiektywnie według rozumnej oceny sytuacji, a nie według odczucia powoda, który uważa, że nastąpiło naruszenie sfery jego uprawnień (wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 17 lutego 2012 roku w sprawie I ACa 51/2012, LexPolonica nr 3118859). Zgodnie zaś z ustalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego, co do zasady, pracownik ma interes prawny w ustaleniu istnienia stosunku pracy choćby z tego powodu, że ustalenie takie warunkuje prawo do niektórych bieżących i przyszłych świadczeń z ubezpieczeń społecznych, a także rzutuje, poprzez konstrukcję stażu ubezpieczenia, na ich wysokość (wyrok SN z dnia 2 czerwca 2006 roku w sprawie I PK 250/05, M.P.Pr. (...); wyrok SN z dnia 5 grudnia 2002 roku w sprawie I PKN 629/01, OSNP 2004/11/194; wyrok SN z dnia 29 marca 2001 roku w sprawie I PKN 333/00, OSNP 2003/1/12).

W ocenie Sądu I instancji powódka posiada interes prawny w ustaleniu rzeczywistej treści stosunku pracy, czyli okresu jej zatrudnienia i wymiaru etatu. Ustalenie takie jest konieczne nie tylko pod względem długości posiadanego przez powódkę stażu pracy, który przekłada się na uprawnienia pracownicze, ale też przez prawidłowe określenie wymiaru etatu wpływa na wysokość przyszłych świadczeń z ubezpieczeń społecznych, na które z kolei wpływa prawidłowo ustalona podstawa wymiaru składek, do których odprowadzenia jest zobligowany pracodawca.

Odnosząc się do żądań powódki to w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego Sąd Rejonowy uznał, iż powódka nie wykazała, że data rozpoczęcia przez nią zatrudnienia u pozwanego była wcześniejsza niż ta wynikająca ze świadectwa pracy wystawionego za okres pracy od 20 sierpnia 2015 roku do 31 lipca 2016 roku. Uwzględnieniu natomiast podlegało roszczenie ustalenia zatrudnienia powódki w wymiarze pełnego etatu w okresie od 20 sierpnia 2015 roku do 31 lipca 2016 roku. Okoliczność pracy w pełnym wymiarze czasu pracy, nie tylko w okresie od 1 sierpnia do 15 października 2016 roku, powódka wykazała zeznaniami przesłuchanych w sprawie świadków.

W rezultacie Sąd I instancji ustalił zatrudnienie powódki w wymiarze pełnego etatu w okresie od 20 sierpnia 2015 roku do 31 lipca 2016 roku, o czym Sąd orzekł w punkcie 1 wyroku. Oddaleniu jako niezasadne podlegało żądanie ustalenia istnienia stosunku pracy w okresie od 1 lipca do 19 sierpnia 2015 roku, o czym Sąd orzekł w punkcie 3 wyroku.

Co do roszczenia za zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od 1 lipca 2015 roku do 15 października 2016 roku Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 151 § 1 zd. 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.

Na mocy zaś art. 151<sup>1</sup> § 1 k.p. za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, pracownikowi przysługuje dodatek w wysokości 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 niedziele lub święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, a 50% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1. Dodatek w wysokości 100% 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 określonej w 100%.

W świetle przywołanego art. 151<sup>1</sup> § 1 k.p. za pracę w godzinach nadliczbowych pracownikowi przysługuje przede wszystkim normalne wynagrodzenie, czyli takie, które pracownik otrzymuje stale i systematycznie w zwykłych warunkach i terminach wypłat (por. wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 3 czerwca 1986 r. I PRN 40/86, opubl. Legalis Numer 25339). Oprócz tzw. wynagrodzenia normalnego (jako świadczenia wzajemnego za sam fakt wykonywania pracy) przysługuje pracownikowi dodatek, którego wysokość dodatków zależy od tego, czy nadgodzina powstała z powodu przekroczenia normy (wymiaru) dobowej czy tygodniowej, ale też tego w jakie dni wykonywana jest praca. Omawiany przepis przyjmuje jako zasadę, że dodatkowe wynagrodzenie za pracę w dobowych godzinach nadliczbowych wynosi 50%. Normalne wynagrodzenie wraz z dodatkiem składa się zatem na wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

Należy przypomnieć, że zgodnie z art. 149 § 1 k.p. pracodawca jest zobowiązany prowadzić ewidencję czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą. Pracodawca udostępnia tę ewidencję pracownikowi, na jego żądanie.

Do podstawowych obowiązków pracodawcy wymienionych w art. 94 k.p. należy m.in. terminowe i prawidłowe wypłacanie wynagrodzenia (pkt. 5) oraz prowadzenie i przechowywanie w postaci papierowej lub elektronicznej

dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników (dokumentacja pracownicza) (pkt. 9a).

Brak dokumentacji bądź prowadzenie jej nierzetelnie powoduje, iż w razie sporu to pracodawca ma wykazać, że pracownik nie pracował tak jak twierdzi, lub faktycznie otrzymał określone kwoty. Z obowiązku prowadzenia ewidencji wynikają bowiem konsekwencje w zakresie ciężaru dowodu (art. 6 kc w zw. z art. 300 kp) polegające na tym, że to na pracodawcy spoczywa ciężar dowodu. Brak dokumentacji wynikający z zaniechania jej prowadzenia przez pracodawcę powoduje zmianę wynikającego z art. 6 k.c. rozkładu ciężaru dowodu i przerzucenie go na osobę zaprzeczającą udokumentowanym faktom, z których strona procesowa wywodzi skutki prawne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2007 r. sygn. II PK 95/07, opubl. Legalis Numer 173485 i przywołane w jego uzasadnieniu orzecznictwo). Przy czym nie zwalnia to pracownika, który wystąpił z powództwem o zapłatę wynagrodzenia z tytułu godzin nadliczbowych, od przedstawienia dowodów na poparcie twierdzeń zawartych w pozwie dotyczących pracy w godzinach nadliczbowych. Z rozkładu ciężaru dowodu nie może wynikać, że pozwany pracodawca ma przedkładać dowody na swoją niekorzyść (udowadniać, że powód pracował w większym zakresie w godzinach nadliczbowych). Także w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy z powództwa pracownika o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe obowiązuje ogólna reguła procesu, że powód powinien udowadniać słuszność swych twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania, z tą jedynie modyfikacją, iż niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy, powoduje dla niego niekorzystne skutki procesowe wówczas, gdy pracownik udowodni swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż dokumentacja dotycząca czasu pracy. Pracownik (powód) może powoływać wszelkie dowody na wykazanie zasadności swego roszczenia, w tym posiadające mniejszą moc dowodową niż dokumenty dotyczące czasu pracy, a więc na przykład dowody osobowe, z których *prima facie* (z wykorzystaniem domniemań faktycznych, art. 231 k.p.c.) może wynikać liczba przepracowanych godzin nadliczbowych. Jeżeli sąd (po swobodnej ocenie dowodów) dojdzie do wniosku, że powód przy pomocy takich dowodów wykazał swoje twierdzenia to na pracodawcy, który nie prowadził prawidłowej ewidencji czasu pracy, spoczywa ciężar udowodnienia, że pracownik rzeczywiście nie pracował w tym czasie (por. wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy z dnia 27 kwietnia 2009 roku sygn. I PK 213/08, opubl. Legalis Numer 258410 i przywołane w jego uzasadnieniu orzecznictwo).

Jak ustalono pozwany pracodawca w objętym sporem okresie od 20 sierpnia 2015 roku do 31 lipca 2016 roku nie prowadził ewidencji czasu pracy powódki ani żadnej innej dokumentacji związanej z nawiązaniem i realizowaniem stosunku pracy, natomiast dokumentacja w okresie od 1 sierpnia 2016 roku do 15 października 2016 roku wykazująca pracę 8-godzinną była prowadzona w sposób nierzetelny. Z poczynionych w sprawie ustaleń wynika, że powódka w całym jej okresie zatrudnienia u pozwanego pracę wykonywała w wymiarze pełnego etatu, a obowiązki swoje realizowała w wymiarze 10 godzin dziennie. Okoliczność pracy codziennej w zakładzie u pozwanego, świadczony od poniedziałku do piątku w wymiarze 10 godzin, potwierdziły zeznania świadka I. W. zatrudnionej z powódką na stanowisku brygadzysty. Zeznania tego świadka, mimo że pracował z powódką tylko w części spornego okresu zatrudnienia (maj – październik 2016 roku), Sąd uznał za wiarygodne i nadające się do poczynienia ustaleń w całym spornym okresie albowiem strona pozwana w tym zakresie nie przedstawiła wiarygodnego i spójnego materiału dowodowego, który pozwoliłby obalić tezę powódki o pracy wykonywanej w wymiarze 10 godzin dziennie. Praca w takim wymiarze skutkuje uznaniem, że powódka pracę wykonywała w godzinach nadliczbowych.

Zgodnie z opinią biegłego, na której Sąd I instancji oparł swoje ustalenia w zakresie wyliczenia wynagrodzenia za godziny nadliczbowe powoda, liczba przepracowanych przez powódkę godzin nadliczbowych w okresie 20 sierpnia 2015 roku do 15 października 2016 roku, przy uwzględnieniu nieobecności powódki, wyniosła 526. Wysokość należnego powódce wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wyliczonego według obowiązującego wynagrodzenia minimalnego wyniosła 8.481,90 zł, z czego dodatek wyniósł 2.827,30 zł, a wynagrodzenie normalne za każdą przepracowaną godzinę nadliczbową wyniosło 5.654,60 zł (opinia k. 158 akt sprawy). Sąd Rejonowy w niniejszej sprawie miał na uwadze rozbieżność w stanowiskach stron co do wysokości umówionego wynagrodzenia za pracę - według pozwanego było to wynagrodzenie minimalne, a według powódki stawka godzinowa 10 zł netto i od 1 sierpnia 2016 roku 9 zł netto, ale i tego w jakich kwotach faktycznie zostało powódce wynagrodzenie wypłacone – według



pozwanego w wysokości odpowiadającej wynagrodzeniu minimalnemu, a według powódki w wysokości wyliczonej według stawki godzinowej.

W świetle zaoferowanego przez strony materiału dowodowego Sąd I instancji nie znalazł podstaw ku temu aby ustalić, że strony umówiły się na inne wynagrodzenie niż odpowiadające wynagrodzeniu minimalnemu. Jednocześnie Sąd Rejonowy nie mógł w sprawie pominąć wprost przyznanej przez powódkę okoliczności, że w całym okresie swojego zatrudnienia otrzymała wynagrodzenie za każdą przepracowaną przez siebie godzinę także w wymiarze przekraczającym obowiązujące pracownika normy czasu pracy. Powódka jednoznacznie zeznała, że w tym zakresie pracodawca nie zalega wobec niej z wypłatą wynagrodzenia. Wobec ustalenia, że tzw. normalne wynagrodzenie, o którym mowa w art. 151<sup>1</sup> § 1 k.p. zostało powódce zapłacone w grę w przypadku powódki wchodził jedynie niezapłacony przez pracodawcę dodatek, który według wyliczeń biegłego wyniósł 2.827,30 zł brutto.

Zdaniem Sądu I instancji, nie było podstaw do tego aby od wyliczonego przez biegłego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych łącznie na kwotę 8.481,90 zł (5.654,60 zł + 2.827,30 zł) odliczać wynagrodzenie wyliczone według stawki godzinowej 10 zł i 9 zł netto, co według wyliczeń biegłego spowodowałoby nadpłatę w wysokości 4.252,51 zł (opinia k. 180 akt sprawy). Sąd Rejonowy podniósł, że wyliczenia tego rodzaju stanowiły jedynie jeden z wariantów opinii biegłego, który w stanie faktycznym nie może mieć zastosowania, gdyż opiera się on na nieuwodnionej stawce 10 i 9 zł netto za godzinę pracy.

W rezultacie mając na uwadze, że powódka otrzymała „normalne wynagrodzenie” za każdą przepracowaną przez siebie godzinę a pracodawca nie dowiódł w postępowaniu, że dokonał na jej rzecz zapłaty należnego dodatku w wysokości 50 %, należało uznać, że tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych pracodawca zalega z wypłatą kwoty 2.827,30 zł. Sąd I instancji dodał, że pozwany nie przedstawił żadnych dowodów potwierdzających wypłatę powódce wynagrodzenia za pracę przekraczającą normatywny czasu pracy. Powódka nie może ponosić negatywnych konsekwencji z tego tytułu, że pozwany nie wywiązał się z nałożonych na niego obowiązków związanych z prowadzeniem dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy. Nie można przy tym premiować negatywnych zachowań pracodawcy, który mając świadomość konsekwencji prawnych nie prowadził wymaganej dokumentacji, tym bardziej w sytuacji gdy brak potwierdzenia na piśmie warunków zatrudnienia i wynagrodzenia faktycznie wypłacanego pracownikowi przekładało się także na obniżenie kosztów prowadzonej działalności gospodarczej, chociażby przez fakt odprowadzania przez pracodawcę niższych składek na ubezpieczenia społeczne.

Z tych wszystkich względów Sąd Rejonowy tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych zasądził na rzecz powódki kwotę 2.827,30 zł brutto, o czym orzekł w punkcie 2 wyroku. Oddaleniu jako niezasadne podlegało żądanie zasądzenia kwoty przekraczającej tą kwotę, o czym Sąd orzekł w punkcie 3 wyroku.

Co do roszczenia za zapłatę ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy w wymiarze 21 dni za okres od 1 lipca 2015 roku do 31 lipca 2016 roku Sąd I instancji zważył, co następuje:

Sąd Rejonowy wskazał, iż zgodnie z art. 152 § k.p. pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego, co więcej w świetle tego przepisu pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu.

Zgodnie zaś z 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.

W świetle przywołanego przepisu ekwiwalent przysługuje za niewykorzystany urlop, do którego pracownik nabył prawo w roku kalendarzowym, w którym ustaje stosunek pracy (w wymiarze proporcjonalnym do okresu zatrudnienia pracownika u tego pracodawcy w tym roku) oraz za urlop zaległy. Prawo do ekwiwalentu pieniężnego powstaje w dniu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy.

Od pojęcia ekwiwalentu pieniężnego przysługującego za niewykorzystany urlop należy odróżnić pojęcie wynagrodzenia urlopowego przysługującego za czas urlopu zgodnie z art. 172 k.p.

Zasady ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop zostały ustalone w drodze wydanego na podstawie upoważnienia zawartego w art. 173 k.p. rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop z dnia 8 stycznia 1997 r. (Dz.U. Nr 2, poz. 14). Wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego zostało uregulowane w § 6 – 12 rozporządzenia, natomiast ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy został uregulowany w § 14 - 19.

W niniejszej sprawie ustalono, że powódka była zatrudniona u pozwanego w okresie od 20 sierpnia 2015 roku do 15 października 2016 roku w pełnym wymiarze czasu pracy, przy czym spór o zapłatę ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy dotyczył okresu zatrudnienia do 31 lipca 2016 roku, za który to okres pracodawca nie prowadził żadnej dokumentacji pracowniczej. Poza sporem natomiast pozostawał okres od 1 sierpnia 2016 roku do 15 października 2016 roku.

Powódka złożyła zestawienie dni, w których został jej udzielony urlop wypoczynkowy przysługujący za okres zatrudnienia od 20 sierpnia 2015 roku do 31 lipca 2016 roku. Z twierdzeń powódki wynika, że z urlopu korzystała w dniach od 15 do 21 października 2015 roku, od 20 do 24 grudnia 2015 roku, 25 marca 2016 roku, w dniach 2 i od 4 do 6 maja 2016 roku i od 18 do 29 lipca 2016 roku, co dało 24 dni robocze. Za czas urlopu wypoczynkowego pracodawca nie zapłacił powódce wynagrodzenia urlopowego – strona pozwana nie przedstawiła żadnych dowodów potwierdzających taką wypłatę.

Powódka, reprezentowana w postępowaniu przez fachowego pełnomocnika, do zamknięcia rozprawy podtrzymała żądanie zapłaty ekwiwalentu pieniężnego za dni, w które w istocie korzystała z urlopu. Tak sformułowane żądanie podlegało oddaleniu, gdyż powódce, która wykorzystwała urlop nie przysługuje roszczenie o zapłatę ekwiwalentu tylko roszczenie o zapłatę wynagrodzenia urlopowego. Są to dwa różne roszczenia, które mają odrębne podstawy prawne, nie można zatem ich utożsamiać. Reprezentujący powódkę pełnomocnik nie dokonał w tym zakresie żadnej modyfikacji. Dlatego też żądanie zapłaty ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy Sąd I instancji oddalił jako bezpodstawne. Orzeczenie w tym przypadku o wynagrodzeniu urlopowym, niewątpliwie należnym powódce, wiązało się z orzeczeniem o roszczeniu, które nie było objęte żądaniem pozwu (art. 321 § 1 k.p.c.).

Z tych wszystkich względów Sąd Rejonowy roszczenie powódki oddalił, o czym orzeczono w punkcie 3 wyroku.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 100 k.p.c. stosując zasadę stosunkowego ich rozdzielenia.

Powódka żądała łącznie kwoty 9.809 zł. Zasądzona na rzecz powódki kwota wyniosła 2.827,30 zł, co oznacza, że powódka wygrała proces w 28,82 %.

Na wynagrodzenie pełnomocnika reprezentującego powódkę z urzędu złożyła się łącznie kwota 1.217,70 złotych (wraz z podatkiem od towarów i usług), którą złożyło się wynagrodzenie o roszczenia od ustalenia 90 zł i wynagrodzenie od roszczeń o zapłatę 900 zł (75% z 1.200 zł). Wynagrodzenie Sąd Rejonowy ustalił na podstawie § 8 pkt 4 w zw. z § 15 ust. 1 pkt. 1 i 2 w zw. z § 4 ust. 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez adwokata z urzędu z dnia 3 października 2016 r. (Dz.U. z 2019 r. poz. 18). W związku z tym, że pozwany przegrał proces w 28,82 % Sąd na podstawie art. 100 k.p.c. obciążył go obowiązkiem zwrotu na rzecz powódki kwoty 350,94 złotych (28,82 % z 1.217,70 zł) tytułem częściowego zwrotu kosztów pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu. Pozostałą kwotę należności pełnomocnika w wysokości 866,76 złotych Sąd zgodnie z dyspozycją § 1 - 3 rozporządzenia przyznał pełnomocnikowi od Skarbu Państwa.

Sąd I instancji nie obciążył powódki kosztami zastępstwa procesowego poniesionymi przez stronę pozwaną w oparciu o art. 102 k.p.c. Sąd Rejonowy miał tu na uwadze charakter sprawy, ale przede wszystkim trudną sytuację majątkową powódki, powodującą, że obciążenie jej kosztami może pozostawać w kolizji z zasadami współżycia społecznego. Nie bez znaczenia pozostaje przy tym okoliczność, że powódka na wstępnym etapie postępowania działała samodzielnie, a część jej argumentacji okazała się zasadna.

O kosztach sądowych Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2018 r., poz. 300 z późn. zm.) w zw. z art. 98 k.p.c. Na koszty sądowe złożyły się: nieuiszczona opłata od pozwu (w wysokości 141,36 zł naliczona od kwoty zasądzonej wyrokiem) oraz wydatki związane z przyznaniem wynagrodzenia biegłemu za wydanie opinii w sprawie w kwocie 1.942,80 zł (k. 193). Wydatkami Sąd I instancji obciążył pozwanego w takim zakresie w jakim proces przegrał (28,82%), czyli kwotą 559,91 zł oraz kwotą nieuiszczonej opłaty od pozwu.

Sąd Rejonowy nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki (w wysokości wykazanej przez stronę pozwaną) na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c.

Apelację od powyższego orzeczenia w zakresie w pkt. 3 w całości, wniósł pełnomocnik z urzędu powódki.

Zaskarżonemu wyrokowi w tym zakresie zarzucił naruszenie przepisów postępowania tj. art. 233 k.p.c. poprzez dowolną a nie swobodną ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego a sprowadzającą się do:

- odmowy waloru wiarygodności wyjaśnieniom powódki w zakresie świadczenia przez nią pracy u pozwanego również w soboty, co znajduje potwierdzenie w złożonych przez nią zeznaniach w prawomocnie zakończonym postępowaniu przed Sądem Okręgowym o ustalenie podlegania ubezpieczeniom społecznym.

- uznania za niewiarygodne tej części wyjaśnień powódki, w której podała ona, że była zatrudniona u pozwanego od dnia 1 lipca 2015 roku, co nie pozostaje w sprzeczności z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym.

Ponadto skarżący wywiódł, iż Sąd bezzasadnie oddalił żądanie powódki o zapłatę wynagrodzenia za okres korzystania urlopu wypoczynkowego. W uzasadnieniu swego stanowiska w tym przedmiocie apelujący wskazał, że począwszy od 21 maja 2018 roku (pismo procesowe pełnomocnika powódki) nie budziło wątpliwości, że powódka sprecyzowała w jakim okresie korzystała z urlopu wypoczynkowego i że za powyższy okres nie otrzymała należnego jej wynagrodzenia, co jest podstawą dochodzonego roszczenia. W niniejszej sprawie nie budziło wątpliwości, czy powódka wykorzystała w całości urlop wypoczynkowy czy też nie. Kwestią oczywistą było, że nie otrzymała za ten okres wynagrodzenia i powyższy fakt stanowił źródło dochodzonego roszczenia. To jak powódka nazwała należne jej świadczenie nie ma znaczenia i nie powinno przesądzać o oddaleniu roszczenia. Podstawa faktyczna żądania była jasna i nie budziła wątpliwości a uwzględnienie żądania w żadnym wypadku nie stanowiłoby orzekania ponad żądanie.

Mając powyższe na uwadze skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie na rzecz powódki od pozwanego dalszej kwoty w wysokości 5.697 zł brutto. Nadto o zasądzenie kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu powódce w postępowaniu apelacyjnym według norm prawem przepisanych.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik pozwanego wniósł o oddalenie apelacji w całości jako bezzasadnej i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie apelacyjne wg. norm przepisanych.

### ***Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje.***

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące oparcie zarówno w zebrany w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Art. 233 § 1 kpc stanowi, iż Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów, według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Oznacza to, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku.

W ocenie Sądu Okręgowego skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć zatem miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego (por. wyrok SN z 6.11.2003 r. II CK 177/02 niepubl.). Podkreślenia wymaga także fakt, że dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Koniecznym jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać jakie kryteria oceny dowodów naruszył Sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne (post SN z 23.01.2001 r. IV CKN 970/00, niepubl. wyrok SN z 27.09.2002 r. II CKN 817/00).

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom strony apelującej – prawidłowa. Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę.

Zauważyć należy, że w apelacji zostały wskazane poszczególne okoliczności o treści dla pozwanej korzystnej. Jest to jednak potraktowanie zebranego w sprawie materiału dowodowego w sposób wybiórczy, to jest z pominięciem pozostałego - nie wygodnego lub nie odpowiadającego wersji zdarzeń przedstawionych przez powódkę. Fragmentaryczna ocena materiału nie może zaś dać pełnego obrazu spornych okoliczności. Zadaniem Sądu Rejonowego – prawidłowo przez Sąd wykonanym – było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła posłużyć dla oceny prawidłowości bądź nie wypłacanego powódce wynagrodzenia.

W szczególności nie sposób zgodzić się z skarżącym, iż w oparciu o materię sprawy zachodziły podstawy do uznania, iż powódka była zatrudniona u pozwanego nie tylko w terminach i w zakresie w jakim przyjął to Sąd I instancji, lecz także od dnia 1 lipca 2015 roku, nadto, iż w całym spornym okresie powódka wykonywała pracę również soboty.

Mając powyższe na uwadze wskazać należy, że jeżeli w sporze dwie grupy świadków lub strony zeznają odmiennie bądź poszczególne dokumenty wskazują na odmienne okoliczności, to do Sądu meriti należy ocena, którzy świadkowie, strona i dlaczego zeznają wiarygodnie, oraz które dokumenty zasługują na uwzględnienie. Danie wiary jednym, a nie przyznanie wiary drugim świadkom, stronie bądź dokumentom, samo przez się nie narusza zasady z art. 233 § 1 kpc a stanowi właśnie o istocie sędziowskiej oceny dowodów, która opiera się na odpowiadającym zasadom logiki powiązaniu ujawnionych w postępowaniu dowodowym okoliczności w całość zgodną z doświadczeniem życiowym.

Sąd I instancji nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów logicznie argumentując z jakich względów i w jakim zakresie twierdzeń powódki oraz powołanych przez nią świadków przy ustalaniu okoliczności w tej materii nie podzielił, oraz wskazując w jakim zakresie uznał za wiarygodne twierdzenia pozwanego oraz dokumenty przedstawione w procesie wskazujące na okoliczności przeciwne. Skarżący natomiast polemizując w apelacji z oceną Sądu co do merytorycznej wartości poszczególnych dowodów, sugerując, iż Sąd działał w sposób stronniczy, nadto przedstawiając swój pogląd na sprawę, nie wykazał, iż materiał dowodowy w sprawie był niekompletny, a wnioski Sądu, co do braku zatrudnienia powódki od 1 lipca 2015 r. i wykonywania pracy w soboty, nielogiczne i wewnętrznie sprzeczne.

Podkreślenia wymaga – czego w apelacji nie zauważył skarżący – iż wskazane okoliczności poza zeznaniami samej powódki i jej męża, nie znajdują oparcia w pozostałym zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym. To, że powódka jak i przesłuchany w charakterze świadka jej mąż zeznawali, iż powódka pracowała od 1 lipca 2015 r. nie czyni jeszcze jej twierdzeń w tym zakresie udowodnionymi. Podnieść ponownie należy – zauważył to już bowiem Sąd I

instancji – iż zeznania męża powódki w tym przedmiocie były niespójne i wewnętrznie sprzeczne. Wyżej wymieniony składając w dniu 31 lipca 2018 roku zeznania był całkowicie niekonsekwentny. Początkowo utrzymywał, iż powódka rozpoczęła pracę na początku lipca 2015 roku, a następnie twierdził, iż pracowała od połowy lub końca lipca 2015 roku. Ponadto powyższe pozostaje w całkowitej sprzeczności z tym co świadek zeznał w sprawie X U 100/17 toczącej się przed Sądem Okręgowym w sprawie o ustalenie podlegania ubezpieczeniom społecznym. Zeznając w charakterze świadka na rozprawie w dniu 6 lipca 2017 roku ww. podał bowiem, że powódka podjęła pracę „gdzieś od sierpnia, września 2015 roku”, zaś wytłumaczenie rozbieżności tym, iż w chwili obecnej - „lepiej przypomina sobie pewne fakty” nie znajduje racjonalnego wytłumaczenia. Ponadto nie należy tracić z pola widzenia co bagatelizuje apelujący, iż co bezspornie wykazano, w okresie od 27 lipca do

7 sierpnia 2015 r. zakład pozwanego był zamknięty a wszyscy pracownicy korzystali z 2 tygodniowego urlopu. Tym samym zarówno sprzeczne z zasadami logicznego rozumowania jak i doświadczenia życiowego byłoby zatrudnianie powódki już od 1 lipca 2015 r., kiedy to z uwagi na zaplanowaną przerwę w działalności i urlop wszystkich pracowników w tym szwaczek, z którymi współpracowała przy wykonywaniu prac, zapotrzebowania na wykonywanie przez nią obowiązków pracowniczych nie było. Znamiennym jest również, iż w okresie przerwy urlopowej w roku następnym tj. 2016 r. tj. w okresie od 18 do 29 lipca 2016 roku, co przyznała sama powódka, ww. pracy także nie wykonywała. Tym samym przyjęcie, iż miała ją świadczyć w roku 2015 r. bez względu na przerwę urlopową zakładu nie znajduje racjonalnego uzasadnienia i nie może stanowić podstawy ustaleń w sprawie. Tym samym przyjęcie przez Sąd, iż powódka świadczyła pracę, ale dopiero od dnia 20 sierpnia 2015 r. wskazanego przez pozwanego w świadectwie pracy jest ze wszechmiar prawidłowe.

Prawidłowymi są także ustalenia Sądu co do braku pracy powódki w soboty. Zaznaczyć należy, iż nie tylko zeznania powódki, jak i jej męża złożone w niniejszym postępowaniu co do prac „we wszystkie soboty” jak i prac „również w prawie każdą sobotę” we wspomnianym postępowaniu w sprawie X U 100/17, są ze sobą niespójne, ale i nie znajdują oparcia w pozostałym zebranych w sprawie materiale dowodowym. Przesłuchani w sprawie świadkowie –pracownicy pozwanego – nie potwierdzili wykonywania pracy w soboty u pozwanego. W świetle ich zeznań zakład pracy był generalnie w te dni nieczynny. To zaś potwierdza prawidłowość ustaleń poczynionych przez Sąd w tym przedmiocie.

Podnieść należy, iż twierdzenie dotyczące istotnej dla sprawy okoliczności (art. 227) powinno być udowodnione przez stronę, która zgłasza to twierdzenie - art. 232 k.p.c. w związku z art. 6 k.c. (zob. wyrok SN z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 660/00, W.. 2002, nr 7-8, poz. 44; wyrok SA we Wrocławiu z dnia 28 kwietnia 1998 r., I ACa 308/98, (...) 2002, nr 12, poz. 147). Strona, która nie przytoczyła wystarczających dowodów na poparcie swoich twierdzeń, ponosi ryzyko niekorzystnego dla siebie rozstrzygnięcia, o ile ciężar dowodu, co do tych okoliczności na niej spoczywał, a Sąd musi wyciągnąć ujemne konsekwencje z braku udowodnienia faktów przytoczonych na uzasadnienie żądań lub zarzutów (wyrok s.apel. 28-02-2013 I ACa 613/12 w B. LEX nr 1294695). Zgodnie z art. 6 KC, na powódzie spoczywa ciężar udowodnienia faktów uzasadniających jego roszczenie, a na stronie pozwanej obowiązek udowodnienia okoliczności niweczających to roszczenie i uzasadniających jej wniosek o oddalenie powództwa. Strona winna bowiem przytaczać okoliczności faktyczne i dowody również wtedy, gdy chce odeprzeć wnioski i twierdzenia strony przeciwnej / por wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 28 marca 2018 r. I ACa 1261/17 Legalis Numer 1781676/ Tym samym z przepisu art. 6 KC płynie generalny wniosek, że prawa podmiotowe mogą być skutecznie dochodzone o tyle, o ile strona jest w stanie przekonać co do faktów, z których wyprowadza korzystne dla siebie twierdzenia. Sąd powinien więc przyjmując za prawdziwe fakty udowodnione przez stronę obciążoną dowodem i pominąć te, których nie wykazała w sposób przekonujący. Uwzględnić przy tym należy, iż sąd musi rozstrzygać merytorycznie także wówczas, gdy postępowanie dowodowe nie przyniosło efektu; sąd powinien rozstrzygnąć na niekorzyść osoby, która opierała swe twierdzenia na faktach nieudowodnionych. Opisane reguły mają zastosowanie w postępowaniu cywilnym /wyrok SA Katowice z dnia 30-08-2018 I ACa 72/18/.

W rozpoznawanym przypadku powódka reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika poza własnymi zeznaniami i zeznaniami męża nie przedstawiła żadnych wiarygodnych i miarodajnych dowodów na poparcie zgłaszanych przez siebie tez, co do zatrudnienia od 1 lipca 2015 i pracy w każdą sobotę. Tym samym brak było podstaw do poczynienia w tym przedmiocie ustaleń odmiennych.

W ocenie Sądu Okręgowego także rozstrzygnięcie w przedmiocie oddalenia roszczenia powódki o wypłatę ekwiwalentu z niewykorzystany urlop wypoczynkowy jest prawidłowe. W istocie zgodzić należy się z apelującym, iż w piśmie procesowym z dnia

21 maja 2018 roku powódka sprecyzowała, w jakim okresie korzystała z urlopu wypoczynkowego i że za powyższy okres nie otrzymała należnego jej wynagrodzenia. Niemniej jednak nie należy tracić z pola widzenia, iż powódka reprezentowana przez profesjonalistę w toku całego procesu popierała powództwo o wypłatę ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, a nie wypłatę wynagrodzenia za czas urlopu. Niewątpliwie nie są to roszczenia tożsame, a sposób ich określenia zwłaszcza – gdy w procesie występuje profesjonalny pełnomocnik – nie pozostaje bez znaczenia dla wyniku rozstrzygnięcia. Podnieść należy, iż powództwo zgłoszone w procesie w tej materii nigdy nie zostało sprecyzowane ani zmodyfikowane. To, że powódka bezspornie określiła dni w jakie wykorzystywała urlop wypoczynkowy i wskazała, iż nie otrzymała za nie wynagrodzenia nie może być identyfikowane z taką właśnie zmianą przedmiotową powództwa. Zgodnie bowiem z art. 193 § 1- 3 kpc zmiana powództwa wymaga wprost sprecyzowania roszczeń – wskazania przedmiotu którego strona się domaga i musi być dokonana w piśmie procesowym I PZ 3/17 - postanowienie SN - Izba Pracy z dnia 27-04-2017, VI ACa 1483/15 - wyrok SA Warszawa z dnia 10-11-2015./ Bez sformułowania roszczenia procesowego niemożliwe jest wyjście ponad to, czego domaga się strona, nawet jeżeli z interpretacji prawa materialnego można wywieść dla strony skutek korzystniejszy / wyrok SA Łódź z dnia 11-01-2019 I ACa 189/18 L./. To strona powodowa jest dysponentem postępowania. Jej obowiązkiem jest więc takie sformułowanie pozwu, aby w razie uwzględnienia przez sąd powództwa, rozstrzygnięcie Sądu odpowiadało jej oczekiwaniom. Jeśli natomiast pominęła ona w pozwie żądania, które później uznała za istotne, może ona zgodnie z treścią art. 193 § 2<sup>1</sup> KPC modyfikować swoje powództwo w piśmie procesowym złożonym w postępowaniu pierwszoinstancyjnym /wyrok SA Gdańsk z dnia 31-01-2017 III APa 31/16 L./. Powództwo identyfikowane jest przez żądanie i jego podstawę faktyczną. Przedmiotowa zmiana powództwa może polegać na przekształceniu obu tych elementów składowych bądź jednego z nich. Może zatem wyrażać się w zmianie ilościowej, polegającej na rozszerzeniu albo ograniczeniu pierwotnego żądania, bądź jakościowej prowadzącej do zmiany żądania - jego przedmiotu albo rodzaju żądanej ochrony prawnej - lub polegać na przekształceniu podstawy faktycznej powództwa. Zgodnie z przepisem art. 193 § 2<sup>1</sup> KPC tego rodzaju przedmiotowa zmiana powództwa dla swej skuteczności winna być dokonana w piśmie procesowym spełniającym wymogi z art. 187 KPC. Zachowanie tego wymogu formalnego jest konieczne nawet wtedy, gdy powód występuje z nowym roszczeniem na rozprawie w obecności strony pozwanej - wyrok SA Łódź z dnia 13-05-2014 I ACa 1558/13 L..

W ocenie Sądu Okręgowego pismo pełnomocnika powódki z dnia 21 maja 2018 roku niewątpliwie powyższych wymogów formalnych w zakresie zgłoszenia i sprecyzowania nowego żądania o zapłatę wynagrodzenia za okres korzystania urlopu wypoczynkowego nie spełnia. Tym samym powyższe roszczenie słusznie nie było przedmiotem rozpoznania Sądu I instancji, a roszczenie o wypłatę ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy z racji – co bezsporne – wykorzystania tego urlopu przez powódkę za sporny okres słusznie zostało oddalone.

Reasumując strona skarżąca nie zdołała ostatecznie skutecznie wykazać przyczyn, które dyskwalifikowałyby możliwość uznania wydanego w sprawie rozstrzygnięcia za nieprawidłowe. Żaden z zarzutów apelacji dotyczących naruszenia prawa procesowego art. 233 § 1 kpc nie zasługiwał na uwzględnienie. Rozumowanie Sądu pierwszej instancji było logiczne i spójne. Sąd I instancji w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie, dokonał prawidłowych ustaleń i na tej podstawie wywiódł trafnie wnioski.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy w Łodzi zgodnie z treścią art. 385 kpc oddalił apelację strony powodowej jako bezzasadną.

O zwrocie kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję orzeczono zgodnie z art. 98 k.p.c. a także § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust.1 pkt.2 i 3 w zw. z § 2 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. Nr 2018, poz. 265) mając na uwadze wartość i charakter zgłoszonych w apelacji roszczeń.

Natomiast o zwrocie kosztów pomocy prawnej udzielonej powódce urzędu za drugą instancję orzeciono na podstawie § 16 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 15 ust.1 pkt.2 i 3 w zw. z § 8 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3.10.2016 roku w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez adwokata z urzędu (Dz. U. Nr 2016, poz.1714) mając na uwadze wartość i charakter zgłoszonych w procesie roszczeń oraz zwrot stawki podatku VAT.

J.L.

Przewodnicząca: Sędziowie: