

Sygn. akt V Pa 33/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 listopada 2019 r.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Magdalena Marczyńska

Sędziowie: SSO Beata Łapińska, SSO Urszula Sipińska-Sęk

Protokolant: st. sekretarz sądowy Marcelina Machera

po rozpoznaniu w dniu 29 października 2019 r. w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa W. W. (1)

przeciwko (...) sp. z o.o. w T.

o nadgodziny i ekwiwalent za urlop

na skutek apelacji powódki W. W. (1) od wyroku Sądu Rejonowego w Piotrkowie Tryb. IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 10 maja 2019 r. sygn. akt IV P 35/18

1. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie „1” (pierwszym) w ten sposób, że zasądza od pozwanego (...) Spółki z o.o. w T. na rzecz powódki W. W. (1) kwotę 3.725,51 (trzy tysiące siedemset dwadzieścia pięć złotych 51/100) tytułem ekwiwalentu za urlop,

2. oddala apelację w pozostałej części,

3. zasądza od powódki W. W. (1) na rzecz pozwanego (...) Spółki

z o.o. w T. kwotę 1.174,50 (jeden tysiąc sto siedemdziesiąt cztery złote 50/100) tytułem zwrotu kosztów procesu za instancję odwoławczą.

SSO Beata Łapińska SSO Magdalena Marczyńska SSO Urszula Sipińska-Sęk

Sygn. akt V Pa 33/19

UZASADNIENIE

W. W. (1) pozwem z dnia 16 kwietnia 2018 roku wniosła o zasądzenie od (...) sp. z o.o. w T. kwoty 28.635,00zł tytułem : wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od września 2014 roku do lipca 2017 roku oraz ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. W pozwie wskazała wysokości żadanego wynagrodzenia za każdy miesiąc, co stanowi sumę 21.823,59zł i 6.811,10 zł ekwiwalentu za urlop.

Strona pozwana nie uznała powództwa i wniosła o jego oddalenie. W odpowiedzi na pozew podniosła, że powódka w okresie zatrudnienia w spółce oprócz wynagrodzenia, które wynikało z zawartej umowy otrzymywała również dodatki pieniężne, które nie były uwzględniane w listach płac. A były to wynagrodzenie za nadgodziny i ekwiwalent

za urlop niewykorzystany w danym roku. W tej sprawie trwa postępowanie przed Urzędem (...) Ł., wszczęte wskutek zawiadomienia PIP. Pozwana spółka ujawniła bowiem, że powódka otrzymywała wynagrodzenie, które nie było opodatkowane.

Z oświadczeń prezesa zarządu spółki wynikało, że powódka otrzymywała na początku dodatki, które spowodowały że „na rękę” otrzymywała 2.400,00zł w latach 2014-2015 i od stycznia 2016 r. kwotę 2.600,00zł.

Strona pozwana wypłacała ekwiwalent za urlop niewykorzystany w danym roku. Nadto żądanie ekwiwalentu za lata 2012-2014 było przedawnione.

Wyrokiem z dnia 10 maja 2019 roku Sąd Rejonowy w Piotrkowie Trybunalskim IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo i nie obciążył powódki W. W. (1) kosztami procesu.

Podstawą powyższego rozstrzygnięcia były następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego.

(...) sp. z o.o. w T. jest firmą handlową, prowadzi handel różnymi towarami, w tym na stoiskach w R. w Centrum Handlowym (...), w G. oraz w W.. Prezesem zarządu jest obywatel (...) Z. K..

W uzasadnieniu pozwu wnioskodawczyni podała, że była zatrudniona w pozwanej spółce od 2 maja 2012 roku na stanowisku sprzedawcy w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem zasadniczym 1.500,00zł brutto. Kolejna umowa o pracę została zawarta od 3 stycznia 2013 roku na czas nieokreślony, a wynagrodzenie wynosiło 1.600,00zł brutto, a od lipca 2017 roku 2.000,00 zł brutto. Stosunek pracy został rozwiązany z dniem 15 września 2017 roku. W pozwanej firmie obowiązywał podstawowy system pracy z jednomiesięcznym okresem rozliczeniowym czasu pracy. Praca była jednak świadczona od poniedziałku do niedzieli. Powódka od poniedziałku do piątku pracowała po 7 godzin dziennie, następnie w co drugą sobotę i w każdą niedzielę pracowała także przez 7 godzin.

W miesiącach wrzesień i grudzień 2017 roku w pozwanej spółce kontrolę przeprowadziła Państwowa Inspekcja Pracy, przedmiotem kontroli była m.in. praca powódki w nadgodzinach i brak wypłaty ekwiwalentu za urlop. W pismach potwierdzono zasadność zastrzeżeń powódki. Firma została zobowiązana do wyliczenia wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach, co wykonała księgowa pozwanej A. L.. Wyliczenia były podstawą żądania wynagrodzenia wskazanego w pozwie, w tym za każdy miesiąc, przy założeniu wykonywania pracy przez 5 dni po 7 godzin, pracy w co drugą sobotę przez 7 godzin i pracy w każdą niedzielę.

PIP zajmowała się również urlopami wypoczynkowymi. Powódka w czasie zatrudnienia w pozwanej spółce miała prawo do 26 dni urlopu za każdy rok, a wykorzystywała tylko kilka dni rocznie. Za każdy rok pracy nie wykorzystywała więc 16 dni urlopu, z tym że za 2012 rok nie wykorzystywała 8 dni, a za 2017 rok 10 dni. Pracodawca winien jej wypłacić ekwiwalent za 82 dni urlopu.

W. W. (1) przed podjęciem pracy w pozwanej spółce wykonywała pracę w kilku firmach na stanowiskach sprzedawcy. Powódka ukończyła studia w Wyższej Szkole (...) w L. i uzyskała tytuł licencjata.

W pozwanej spółce nie funkcjonowały listy obecności, a na kartach ewidencji czasu pracy były wpisywane jedynie dni urlopów wypoczynkowych. Karty urlopowe dla powódki były wystawiane na 10 dni roboczych (15 dni kalendarzowych) w danym roku. Na jakiegokolwiek inne dni wolne nie było żadnych dokumentów

Powódka zatrudniona na stanowisku sprzedawcy wykonywała swoje obowiązki pracując na stoisku w (...) oraz w G.. W G. sprzedaż odbywała się 2 razy w tygodniu, w poniedziałki i piątki w godzinach 5-8.30, po zakończeniu tam pracy przyjeżdżała z utargiem do R., rozliczała się z szefem i miała wolne, nie pracowała do 14.00 na stoisku w R..

W (...) stoiska były czynne od 7.00 do 14.00 prze 5 dni, w soboty od 8.00 do 14.00, a w niedziele od 7.00 do 14.00. Pracownicy pozwanej spółki pracowali przez cały tydzień, ale co drugą sobotę mieli wolną.

W. W. (1) na stoisku w (...) pracowała z innymi pracownikami, nie było obsady stoiska jednoosobowej, z zasady były 2 osoby. Firma miała najpierw dwa boksy w (...), później jeden. Z targu w G. też zrezygnowano. W R. pracowały w różnych okresach D. W. (1) (2013-2014), K. B. (listopad 2015-wrzesień 2017), J. J. (rok czasu do lutego 2017r.).

Poza pracownikami polskimi na stoiskach pracowali pracownicy z Turcji, stali na stoiskach. pomagali sprzedawczyniom-P., zastępowali prezesa Z. K., obsługiwali W.. S. K. wypłacał kilka razy wynagrodzenie pracownikom, gdy nie było prezesa firmy.

Pracownicy spółki mieli wynagrodzenie w dokumentach w wysokości najniższej krajowej, jednak rzeczywiste wynagrodzenie było wyższe, wynosiło ponad 2.200,00zł na rękę. To wyższe wynagrodzenie było dlatego, że pracownicy dostawali dodatek za dni pracy i ilość godzin pracy. Powódka z racji obsługiwanego stoiska w G. miała 200,00zł więcej, gdy stoisko w G. zamknięto wynagrodzenie jej nie zostało zmniejszone, ciągle wynosiło netto 2.500,00zł.

Pracownicy firmy nie wykorzystywali całego urlopu, jednak na zakończenie roku czy pracy w firmie (D. W.) otrzymywali ekwiwalent za urlop W. W. (1) otrzymywała wynagrodzenie miesięczne w wysokości 2.400,00-2.600,00 zł netto, a wobec powyższego miała wypłacone w jego ramach wynagrodzenie za pracę w nadgodzinach i dni wolne. Kwota 2.400,00zł netto to w zasadzie dwukrotna wartość wynagrodzenia najniższego.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał pozew za bezzasadny.

Sąd I Instancji zważył, że W. W. (1) podjęła pracę w pozwanej spółce od dnia 2 maja 2012 roku na stanowisku sprzedawcy z wynagrodzeniem 1.500,00zł miesięcznie. Umowa została zawarta na okres 1 roku do dnia 2 maja 2013 roku. Dnia 3 maja 2013 roku strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony, stanowisko pracownicy to sprzedawca, wynagrodzenie 1.600,00zł miesięcznie. Wysokość wynagrodzenia była zmieniana aneksami do umowy, i tak od dnia 1 stycznia 2014 roku wynosiło ono 1.680,00zł, następnie 1,850.00zł, a od dnia 1 stycznia 2017 roku 2.000,00zł.

Sąd nie dał wiary twierdzeniom powódki, że otrzymywała ona tylko wynagrodzenie w wysokości najniższego wynagrodzenia w kraju bez żadnych dodatków za pracę w soboty i niedziele. Twierdzenia te mieli poprzeć swymi zeznaniami świadkowie J. J., D. W. (1), K. B. I istotnie zeznały one, że dostawały tylko wynagrodzenie wynikające z umów o pracę, a więc najniższe krajowe. Jednak świadkowie ci różnią się już w kwestii urlopów wypoczynkowych, tylko K. B. zeznała, że nie dostawała ekwiwalentu za pozostały niewykorzystany urlop, pozostałe pracownice potwierdziły otrzymanie ekwiwalentu, mimo że nie ma na to żadnych dokumentów. Świadkiem który miał potwierdzać stanowisko powódki miała być księgowa A. L.. Świadek zeznała, że dokumenty były tylko na najniższe wynagrodzenie w kraju, a prezes Z. K. miał własne zdanie co do urlopów i „nie dotyczą go przepisy kodeksu pracy”. Zeznania ww świadków w sprzeczności z zeznaniami księgowej potwierdzają wypłacanie ekwiwalentu za urlopy nie wykorzystane. Świadkowie - pracownice - P. pracowały w pozwanej spółce w różnych okresach, ale zgodnie określają dni pracy, i nie ma w tym zakresie żadnych rozbieżności. Wskazać jednak należy, że fakt pracy stoisk w (...) przez 7 dni w tygodniu jest powszechnie znany, nie można więc kwestionować rzeczy oczywistych. Zeznania są więc zgodne tylko w zakresie, co do którego trudno składać wyjaśnienia odmienne.

Poza pracownikami-P. w pozwanej spółce pracowali również pracownicy - T.. I ci jednoznacznie zeznali, że ich wynagrodzenia zawsze wynosiły ponad 2.000,00zł na rękę, a umowy o pracę również zawsze mieli na wynagrodzenie najniższe w kraju. Spośród tych świadków S. K. był tym, który w zastępstwie prezesa wypłacał wynagrodzenia i nigdy nie były to kwoty wynikające z umów o pracę, ale wynoszące „na rękę” ponad 2.000,00zł.

Zeznania świadków -pracowników narodowości tureckiej - nie mogły być oceniane z punktu widzenia wspólnoty narodowościowej z prezesem firmy, czy innych obyczajów w stosunku do obyczajów panujących w firmach polskich z tylko polskimi pracownikami. W sprawie z zeznań świadków pracowników tureckich wynika, że prezes spółki zajmował stanowisko szczególne, dbał o pracowników nie tylko w zakresie zawodowym, ale i prywatnym, B. G. czy

S. K. mieli podwyższone wynagrodzenia, gdy sprowadzali rodziny, czy gdy zawierali związki małżeńskie, sprawował swego rodzaju patriarchat nad swoimi pracownikami.

Takie usytuowanie roli prezesa firmy zgodne z zasadami prowadzenia firmy przyjętymi w Turcji przeczą tezie, aby Z. K. był wobec pracowników arogancki, bezwzględny.

Pracownicy wynagrodzenia otrzymywali do ręki i nie kwitowali odbioru pieniędzy, ani tych wynikających z umów pracę, ani tych rzeczywistych. W takiej sytuacji zeznania świadka A. L., która dokonywała rozliczeń księgowych nie mogą być dowodem rozstrzygającym o wysokości wynagrodzeń w firmie i zasadach rozliczania urlopów. Jak w wielu zakładach pracy dokumenty księgowe, płacone mają się nijak do rzeczywistości.

Dokumenty księgowe wygenerowane w pozwanej spółce nie mogły być rozstrzygającymi o tym, jakie wynagrodzenie otrzymywała powódka, czy otrzymywała urlop w naturze w całości, czy też dostawała ekwiwalent.

Natomiast dokumentami, który wykazywałyby dochody powódki mogłyby być wyciągi z jej konta w banku z okresu objętego sporem. Jednak W. W. (1) złożyła wydruk z banku (...), z którego wynika że od kwietnia 2014r. nie ma na nim żadnych operacji.

W ocenie Sądu, takie działania powódki należało uznać jako skierowane na nieujawnianie rzeczywistego konta bankowego i dokonywanych na nim operacji, w tym tych o udowodnienie których w ten sposób wносиła strona pozwana, a więc wysokość osobistych comiesięcznych wpłat po otrzymaniu wynagrodzenia od pozwanej. Sąd sam nie ma możliwości uzyskać takich danych z uwagi na regulacje w prawie bankowym, a kolejne zobowiązanie powódki do złożenia takich dokumentów było niecelowe, ta bowiem swoje stanowisko w tym zakresie ujawniła składając wyciąg dnia 6. lutego 2019 roku. A brak konta w obecnej rzeczywistości jest nieprawdopodobny.

Sąd uznał, że powódka nie wykazała, aby otrzymywała w okresie zatrudnienia w pozwanej spółce tylko najniższe wynagrodzenie za pracę. Wręcz przeciwnie należało przyjąć, że pracownicy firmy otrzymywali „na czarno” wynagrodzenie w wysokości blisko dwukrotnie przewyższającej wynagrodzenie z umów o pracę i tak samo była wynagradzana powódka.

W. W. wykonywała pracę przez 7 dni w tygodniu po 6-7 godzin dziennie, z wolna co drugą sobotą i każdą pracującą niedzielą, ale za swoją pracę otrzymała pełne wynagrodzenie, w tym wynagrodzenie za nadgodziny wraz z obowiązkowymi dodatkami. Wykorzystała też tak, jak każdy pracownik firmy urlop wypoczynkowy w naturze w każdym roku w wymiarze 10 dni, ale za pozostałe dni niewykorzystanego urlopu otrzymała ekwiwalent.

Apelację od ww. wyroku w zakresie punktu 1, wniósł pełnomocnik powódki zarzucając zaskarżonemu wyrokowi:

1. art. 217 § 2 i art. 207 § 6 w zw. z art. 227 k.p.c. poprzez niewłaściwe zastosowanie i dopuszczenie przez sąd dowodów z zeznań świadków zgłoszonych przez pozwanego we wniosku dowodowym dopiero na rozprawie w dniu 10 października 2018 r., podczas gdy wniosek ten powinien zostać przez sąd pominięty jako spóźniony.

2. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez zastosowanie dowolnej a nie swobodnej oceny dowodów i odmówienie wiary zeznaniom powódki, oraz zeznaniom świadków: J. J., K. B., D. W. (3) oraz A. L., które były spójne z jej twierdzeniami, natomiast danie wiary zeznaniom świadków zeznających sprzecznie z wyjaśnieniami powódki, przede wszystkim świadków: S. K., M. K., a także zeznaniom pozwanego, podczas gdy to zeznania powódki i zeznania świadków potwierdzających jej zeznania powinny zostać przez sąd uznane za wiarygodne w świetle art. 233 § 1 k.p.c. i swobodnej oceny dowodów, zgodnie z doświadczeniem życiowym i okolicznością, iż układały się w ciąg logiczny, a także w świetle pozostałych dowodów przeprowadzonych w trakcie postępowania.

3. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez nieprzeprowadzenie dowodów w sposób wszechstronny, a w konsekwencji nie wzięcie przez sąd pod uwagę dowodu z pism pokontrolnych, ani akt kontroli przeprowadzonych u pozwanego przez Państwową Inspekcję Pracy, podczas gdy dowód ten powinien zostać oceniony przez sąd, ze względu na

potwierdzenie przez Państwową Inspekcję Pracy zasadności zarzutów stawianych pozwanemu w zakresie nie wypłacania wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, oraz niewykorzystywania urlopu wypoczynkowego w naturze w całości, a także braku wypłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop.

Wniósł również o zmianę wyroku poprzez uwzględnienie powództwa w całości, oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki zwrot kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, za postępowanie przed sądem pierwszej i drugiej instancji.

W odpowiedzi na apelację strony powodowej, pełnomocnik pozwanego wniósł o oddalenie apelacji jako bezzasadnej oraz zasądzenie kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył co następuje :

Apelacja powódki okazała się tylko częściowo zasadna.

W przedmiotowej sprawie w pozwie z dnia 16 kwietnia 2018 r. powódka dochodziła dwóch roszczeń. Pierwsze w kwocie 21.823,58 zł z tytułu wynagrodzenia za godziny nadliczbowe za okres od XII 2014 r. do VIII 2017 r. oraz drugie z tytułu ekwiwalentu za urlop za okres od 2012 r. tj. od początku zatrudnienia.

Poza sporem jest, iż pozwany w toku procesu zgłosił zarzut przedawnienia co do roszczeń za okres od 2012 r. do 2014 r.

Jeśli chodzi o żądanie wypłaty zasądzenia wynagrodzenia za godziny nadliczbowe Sąd Okręgowy w pełni aprobejuje zarówno ustalenia faktyczne jak i rozważania prawne Sądu meriti w tym zakresie i dlatego uznał za bezzasadny zgłoszony w apelacji zarzut naruszenia przepisu art. 233 kpc .

Z lektury akt wynika, iż powódka zatrudniona była u pozwanego przez okres przeszło 5 lat ,a umowa o pracę poza płacą zasadniczą nie przewidywała żadnego innego składnika wynagrodzenia. Poza sporem jest, iż w okresie zatrudnienia nigdy nie kwestionowała ona faktu niewypłacenia jej wynagrodzenia za przekroczenie norm czasu pracy. Poza sporem jest, iż Państwowa Inspekcja Pracy w trakcie kontroli pozwanego przyjęła, iż brak jest udokumentowanych dowodów na te okoliczność .

Warto w tym miejscu podkreślić, iż strona pozwana w toku procesu od samego początku nie kwestionowała faktu pracy powódki w godzinach nadliczbowych, niesporny był także wymiar czasu pracy powódki i wyliczona przez nią w pozwie należność zarówno w kwocie globalnej jak też w rozbiciu na poszczególne miesiące (vide: k. 44 akt sprawy) dlatego bezcelowe było dopuszczanie dowodu z opinii biegłego.

Poza sporem jest też, iż powódka pracowała od poniedziałku do piątku przez 7 godzin, w co drugą sobotę i każdą niedzielę po 7 godzin, niesporne jest też to , iż umowa o pracę od początku do końca zatrudnienia wskazywała jeden składnik wynagrodzenia w postaci najniższego wynagrodzenia.

To oznacza, iż należne jej wynagrodzenie za pracę wynosiło :

- w 2014 r. – 1680 zł brutto, netto – 1237, 20 zł

- w 2015 r. – 1750 zł brutto, netto – 1286, 16 zł

- w 2016 r. – 1850 zł brutto , netto – 1355, 69 zł

- w 2017 r. - 2000 zł brutto , netto – 1459, 48 zł

Poza sporem także jest, iż pozwany nie prowadził rzeczywistej ewidencji czasu pracy , ani też prawidłowej dokumentacji płacowej wypłacając powódce w każdym miesiącu wynagrodzenie do ręki.

Rzecz Sąd meriti , było zatem w tej sytuacji ustalenie, czy powódka otrzymywała tylko przewidziane w umowie wynagrodzenie najniższe czy też z uwagi na pracę w co drugą sobotę oraz każdą niedzielę dostawała nadto dodatkową kwotę z tytułu wynagrodzenia za godziny nadliczbowe.

Z uwagi na fakt, iż pozwany nie kwestionował zawartych w pozwie wyliczeń powódki, które pokrywają się zresztą z wyliczeniami Państwowej Inspekcji Pracy Sąd rejonowy prawidłowo uznał, iż wysokość dochodzonego roszczenia nie jest sporna. Spór dotyczy zatem samego faktu wypłacenia powódce kwot objętych pozwem i wywiązania się przez pozwanego z ciążącego na nim obowiązku zapłaty za godziny nadliczbowe. Z lektury akt , a w szczególności z treści pozwu wynika, iż kwota wynagrodzenia za godziny nadliczbowe była różna w poszczególnych miesiącach i wynosiła ona od 323 zł do 776 zł miesięcznie.

W toku postępowania dowodowego strona powodowa oraz zgłoszeni przez nią świadkowie , były pracownice pozwanego: powódka oraz przesłuchani świadkowie K. B. , J. J. i D. W. (1) twierdziły , iż z tytułu zatrudnienia otrzymywały wyłącznie płacę zasadniczą . Pozwany już w odpowiedzi na pozew oraz w toku dalszego postępowania konsekwentnie podnosił, iż oprócz wynagrodzenia za pracę wypłacał powódce także wynagrodzenie za godziny nadliczbowe oraz ekwiwalent za urlop, które za zgodą obu stron nie były uwzględniane w liście płac. Podnosił , iż powódka od początku zatrudnienia do końca 2015 r. otrzymywała netto 2400 zł, a od stycznia 2016 r. kwotę 2600 zł do ręki. Co więcej sam powiadomił on Urząd (...) , iż wypłacał powódce nieopodatkowane wynagrodzenie za godziny nadliczbowe i w tym zakresie postępowanie administracyjne jest w toku.

Na tę okoliczność Sąd Rejonowy przesłuchał świadków : M. K., S. K., którzy potwierdzili wersję pozwanego.

Rzecz Sąd Rejonowego było zatem w granicach swobodnej oceny dowodów ustalić, którym dowodom daje wiarę, a które uznaje za niewiarygodne.

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez ten Sąd ocena zgromadzonych dowodów wbrew zarzutowi apelacji nie narusza reguł wynikających z przepisu art. 233 kpc.

Warto w tym miejscu podkreślić, iż obie strony umowy o pracę ustalają jak ona będzie realizowana. Zarówno powódka jak i pozwany uzgodnili, iż wynagrodzenie będzie wypłacane w gotówce i de facto bez żadnego pokwitowania, co jakkolwiek nie zasługuje na aprobatę Sądu to doświadczenie życiowe pokazuje , iż często właśnie pracownikowi zależy na zaniżaniu rzeczywistych dochodów np. z uwagi na świadczenia rodzinne wypłacane z tytułu posiadania dzieci ze względu na dochód.

Powódka pracowała u pozwanego przeszło 5 lat dojeżdżając do pracy codziennie 100 km w obie strony i nigdy nie żądała wynagrodzenia ponad to, które zostało jej wypłacone.

Sąd Rejonowy dając wiarę zeznaniom świadków strony pozwanej oraz zeznaniom pozwanego i przyjmując, że powódka od początku zatrudnienia zarabiała 2400 zł netto , a od 1 stycznia 2016 r. kwotę 2600 zł netto nie naruszył reguł wynikających z przepisu art. 233 kpc.

Sąd ten uznał za niewiarygodne zeznania świadków strony powodowej (K. B. i J. J. i D. W. (1)) , iż skarżąca pracując u pozwanego przez przeszło 5 lat od poniedziałku do piątku oraz w co drugą sobotę i każdą niedzielę otrzymywała z tego tytułu jedynie płacę zasadniczą w postaci najniższego wynagrodzenia bez uwzględnienia wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, które było należne w każdym miesiącu.

Zeznania te zdaniem Sądu meriti pozostają w sprzeczności z zeznaniami świadka M. K. (vide : k. 129 akt) , który pracował z powódką od 2016 r. , sam dostawał do ręki 2600 zł twierdząc, iż powódka zarabiała tyle samo. Również świadek S. K. (k. 128 verte) zeznał, iż

w R. sprzedawał towar razem z powódką , a pracuje u pozwanego od 2011 r. Przyznał on, iż w umowie miał także najniższą płacę , lecz do ręki dostawał 2400-2600 do ręki. Podniósł nadto, iż sam dwukrotnie wypłacał pensję powódce w zastępstwie prezesa i była to wówczas kwota 2500 zł.

Także już nie pracujący u pozwanego świadek B. G. (vide: k. 106 verte i 107) , który pracował z powódką w latach 2012-2014 zeznała, iż w umowie miała najniższą pensję , ale dostawała około 700 zł więcej. Przyznała też, że nie było list obecności , a wypłata obejmowała wynagrodzenie za pracę w sobotę i w niedzielę . Jej pensja wynosiła 2200 zł netto, a powódka miała o 200 zł więcej czyli 2400 zł.

Jeśli chodzi o zeznania księgowej A. L. (k. 43 akt) , która dokonywała rozliczeń pozwanego to z zeznań jej wynika, iż rozliczała w dokumentacji księgowej wyłącznie płacę zasadniczą co potwierdza , iż tylko fakt wypłaty płacy zasadniczej był udokumentowany, ale nie jest to wystarczający dowód, iż w rzeczywistości powódka otrzymywała tylko ten składnik wynagrodzenia. Świadek ten nie mogła mieć w tej sytuacji wiedzy na temat ewentualnych kwot wypłacanych przez pozwanego bez żadnego udokumentowania z pominięciem obowiązku podatkowego ze strony pozwanego. Co do tej kwestii toczy się jednak odrębne postępowanie przed Urzędem (...).

Przyjęcie przez Sąd Rejonowy w oparciu o zeznania świadków strony pozwanej, iż pracodawca poza płacą zasadniczą w każdym miesiącu wypłacał powódce nie mniej niż 2400 zł netto , która to kwota obejmowała wynagrodzenie za pracę w co drugą sobotę i każdą niedzielę nie narusza zasady swobodnej oceny dowodów i w żadnym razie nie nosi ona cech dowolności.

Wydów Sądu I instancji jest logicznie uzasadniony i znajduje oparcie w doświadczeniu życiowym.

Sąd ten uznał za niewiarygodne , iż powódka przez okres 5 lat , pracując w każdą niedzielę i w co drugą sobotę, w dni powszednie po 7 godzin dziennie , dojeżdżając do pracy z B. i realizując swoje obowiązki z umowy o pracę otrzymywała za to wyłącznie najniższe wynagrodzenie wynikające z umowy o pracę bez wynagrodzenia za godziny nadliczbowe.

Przyjęcie w tej sytuacji przez Sąd meriti, iż zgromadzone dowody potwierdziły, iż strony od początku zatrudnienia w sposób dorozumiany uzgodniły , iż wynagrodzenie za godziny nadliczbowe (soboty i niedziele) wypłacane będzie w sposób całkowicie nieudokumentowany ‘do ręki’ i co było w trakcie całego okresu zatrudnienia realizowane nie nosi cech dowolności i mieści się w ocenie Sądu Okręgowego w granicach swobodnej oceny dowodów.

Zgodnie z tym przepisem ocena wiarygodności i mocy dowodów przeprowadzonych w konkretnej sprawie wyraża istotę sądenia w części dotyczącej ustalenia faktów, tj. rozstrzygnięcia spornych kwestii na podstawie własnego przekonania sędziego powziętego w wyniku bezpośredniego zetknięcia się z dowodami. Powinna ona odpowiadać regułom logicznego myślenia wyrażającym formalne schematy powiązań między podstawami wniosku i wnioskami oraz uwzględniać zasady doświadczenia życiowego będące wyznacznikiem granic dopuszczalnych wniosków i stopnia prawdopodobieństwa ich przydatności w konkretnej sytuacji.

Jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wprowadził wnioski logicznie poprawne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego, to taka ocena dowodów nie narusza zasady swobodnej oceny dowodów przewidzianej w art. 233 k.p.c., choćby dowiedzione zostało, że z tego samego materiału dałoby się wysnuć równie logiczne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego wnioski odmienne. Tylko w przypadku wykazania, że brak jest powiązania w świetle kryteriów wyżej wzmiankowanych, przyjętych wniosków z zebrany materiał dowodowy, możliwe jest skuteczne podważenie oceny dowodów dokonanej przez sąd; nie jest tu wystarczająca sama polemika naprowadzająca wnioski odmienne, lecz wymagane jest wskazanie, w czym wyraża się brak logiki lub uchybienie regułom doświadczenia życiowego w przyjęciu wniosków kwestionowanych (zob. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2005 r., II PK 159/2004, OSNP 2005/17 poz. 267; uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 27 września 2002 r. IV CKN 1316/200).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga przy tym wskazania, że sąd uchybił zasadą logicznego rozumowania, lub doświadczenia życiowego, to bowiem jedynie może być przeciwstawione

uprawnieniu sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów. Nie jest natomiast wystarczające przekonanie strony o innej niż przyjął sąd wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena sądu (tak SN w orz. Z 6 listopada 1998 r., II CKN 4/98 nie publ.; por. też orz. z 10 kwietnia 2000 r., V CKN 17/2000, nr. 7, poz. 10 i z 5 sierpnia 1999 r., II UKN 76/00, OSNAPiUS 2000, nr. 19, poz. 732).

Podsumowując powyższe należy podkreślić, iż naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów nie można upatrywać w takiej ocenie materiału dowodowego, która jest logiczna, zgodna ze wskazaniami doświadczenia życiowego, poziomem aktualnej wiedzy w danej dziedzinie oraz dokonana w sposób wszechstronny.

Takiego zarzutu Sądowi I instancji w niniejszej sprawie niewątpliwie nie można podstawić. Dokonana przez ten Sąd ocena całokształtu zgromadzonego materiału dowodowego została dokonana w sposób wszechstronny, zgodny z regułami logiki oraz zasadami doświadczenia życiowego.

Reasumując przyjęcie przez Sąd Rejonowy, iż skarżąca w okresie objętym pozwem miała wypłacane przez pozwanego nie mniej niż 2400 zł, a od 1 stycznia 2016 r. kwotę 2600 zł potwierdza fakt wypłacania przez pozwanego wynagrodzenia za godziny nadliczbowe w pełnej wysokości.

Wszak w 2014 r. najniższa pensja wynosiła 1237 zł netto, a zatem skoro powódka otrzymywała drugie tyle netto, a ani umowa o pracę, ani inne nawet dorozumiane porozumienie nie przewidywało innego składnika wynagrodzenia takiego jak premia uznaniowa czy regulaminowa (żadna ze stron takich okoliczności w toku procesu nie podnosiła) to oznacza, że żądanie powódki zasądzenia wynagrodzenia za godziny nadliczbowe tylko z uwagi na brak rzetelnej dokumentacji płacowej Sąd Rejonowy prawidłowo uznał za bezzasadne i Sąd Okręgowy w pełni to stanowisko podziela.

Jeśli chodzi o kwestie posiadania aktywnego rachunku bankowego przez powódkę to ma rację Sąd Rejonowy, iż trudno uwierzyć, iż w obecnych czasach młoda osoba nie dysponuje czynnym rachunkiem bankowym, ale jest to okoliczność, która w konsekwencji pozostaje bez wpływu na rozstrzygnięcie sprawy gdyż zgromadzone dowody w tym zakresie okazały się wystarczające dla Sądu Rejonowego.

Niezasadnym okazał się także zawarty w apelacji zarzut naruszenia przepisu art. 217 kpc, i art. 207 kpc poprzez dopuszczenie dowodu z zeznań świadków pozwanego zgłoszonego dopiero na rozprawie w dniu 10 października 2018 r. a nie w odpowiedzi na pozew. W ocenie apelującej wniosek ten winien zostać przez Sąd pominięty jako spóźniony.

Sąd Okręgowy nie podziela powyższej argumentacji i podziela w tym zakresie wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi - I Wydział Cywilny z dnia 21 września 2018 r. (I ACa 110/18), w którym ten słusznie uznał, iż Sąd może bez wniosku strony dopuścić dowód podlegający pominięciu jako spóźniony, jeżeli służy wykazaniu twierdzeń faktycznych przytoczonych we właściwym czasie. Stosowanie przepisów art. 207 § 6 Kodeksu postępowania cywilnego w przedmiocie dopuszczenia (koncentracji) dowodów nie może być restrykcyjne i nie może skutkować wypaczeniem istoty wymiaru sprawiedliwości, lecz przede wszystkim ma zapewnić sprawność postępowania.

Jeśli chodzi o żądanie wypłaty ekwiwalentu za urlop Sąd Okręgowy podzielił w tym zakresie zawarty w apelacji zarzut naruszenia przepisu art. 233 kpc, gdyż brak jest dowodów, iż ekwiwalent za 2015 r. został w ogóle wypłacony, brak jest bowiem, tak jak w latach poprzednich wniosku urlopowego, który był podstawą dla rozliczeń z tego tytułu. Jeśli chodzi o lata 2016 i 2017 r. to sam pozwany nie kwestionował, iż za te lata powódka wykorzystała jedynie urlop w wymiarze 10 dni w 2016 r. i 12 dni w 2017 r. Nie była sporna sama kwota obliczona przez powódkę i tak: za 2015 r. kwota należnego jej ekwiwalentu za urlop wynosiła - 1333,33 zł brutto, za 2016 r. 1432 zł brutto, zaś za 2017 r. - 960 zł brutto. Łącznie 3725,51 zł.

To na pracodawcy spoczywał ciężar wykazania, iż kwoty ekwiwalentu za urlop zostały przez niego w całości uiszczone, a ze zgromadzonych dowodów wynika jedynie, że płacił powódce z tego tytułu zgodnie z wnioskami urlopowymi co nie zostało potwierdzone przez świadków, którzy wypowiadali się jedynie w swoich indywidualnych sprawach i w żadnym razie nie potwierdzili, iż powódka miała te należności uregulowane w całości czy części. Sąd nie podziela w tym zakresie

poglądu Sądu meriti, który swoje rozstrzygnięcie oparł na zeznaniach świadków strony powodowej i pozwanej, którzy co najwyżej potwierdzili, iż pracodawca z tego tytułu należne kwoty im wypłacił, a nie powodce.

Z materiału dowodowego wynika, iż każdy z pracowników wykorzystywał 2 tygodnie urlopu (10 dni) , brak jest przekonywujących dowodów , iż reszta była wypłacana powodce z tego tytułu w gotówce i w jakiej kwocie.

Zeznania przesłuchanych w sprawie świadków, którym Sąd Rejonowy dał wiarę potwierdziły jedynie, iż dodatkowe wynagrodzenie wypłacane było z tytułu pracy w niedzielę i co drugą sobotę. Brak jest zatem dowodów na okoliczność wypłaty powodce kwot z tytułu ekwiwalentu za urlop.

Jeśli chodzi o żądanie z tego tytułu za lata 2012 – 2014 r. Sąd Okręgowy uznał, iż zgłoszony z tego tytułu zarzut przedawnienia okazał się skuteczny .

Przedawnienie prawa do urlopu w naturze następuje z upływem trzech lat od dnia, w którym stało się wymagalne (art. 291 § 1 KP). Oznacza to, iż skoro pozew wpłynęła w kwietniu 2018 r. to powodka może skutecznie żądać jedynie ekwiwalentu za urlop za okres 3 lat wstecz czyli poczynając od 2015 r.

Apelacja zatem w zakresie żądania ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy za okres 2015 -2017 została przez Sąd Okręgowy uwzględniona i skutkowałą zmianą zaskarżonego wyroku w tym zakresie.

Z tych wszystkich względów Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 1 kpc orzekł jak w punkcie 1 sentencji.

Apelację zaś dalej idącą Sąd Okręgowy jako bezzasadną z przyczyn wyżej wskazanych oddalił o czym orzekł na podstawie art. 385 kpc jak w punkcie 2 sentencji.

O kosztach Sąd orzekł na podstawie art. 100 kpc stosunkowo je rozdzielając. Skoro powodka przegrała w 87 % to w takiej części zobowiązana jest ponieść koszty zastępstwa adwokackiego strony pozwanej.