

*Sygn. VPa 149/14*

## WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

*Dnia 2 czerwca 2015 roku*

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

*Wydział V w składzie:*

*Przewodniczący: SSO Mariola Mastalerz (spr.)*

*Sędziowie: SSO Agnieszka Leżańska*

*SSR del. Urszula Sipińska-Sęk*

*Protokolant: stażysta Bożena Sobczyk*

*po rozpoznaniu w dniu 19 maja 2015 roku w Piotrkowie Trybunalskim*

na rozprawie

***sprawy z powództwa R. B.***

***przeciwko R. G.***

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, ekwiwalent za odzież roboczą, ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy i odszkodowanie z tytułu nie wydania w terminie prawidłowego świadectwa pracy

***na skutek apelacji powoda R. B. od wyroku Sądu Rejonowego***

***w Radomsku IV Wydziału Pracy z dnia 24 czerwca 2014r. sygn. IV P 211/12***

**1. oddala apelację,**

**2. zasądza od powoda R. B. na rzecz pozwanego R. G. kwotę 450,00 (czteryście pięćdziesiąt) złotych tytułem częściowego zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.**

*Sygn. akt V Pa 149/14*

## UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 2 lipca 2012 roku skierowanym przeciwko R. G. powód R. B. wnosił o sprostowanie świadectwa pracy oraz zasądzenie na jego rzecz kwoty 15.000,00 złotych tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz zasądzenia od pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów procesu, w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

W odpowiedzi na pozew z dnia 10 lipca 2012 roku pozwany wnosił o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych.

Na rozprawie w dniu 20 września 2012 roku strony zawarły ugodę w zakresie sposobu rozwiązania stosunku pracy. Wobec powyższego Sąd postanowieniem z tego samego dnia umorzył postępowanie w przedmiocie żądania sprostowania świadectwa pracy.

W piśmie procesowym z dnia 4 marca 2014 roku pełnomocnik powoda zmodyfikował i rozszerzył żądanie zawarte w pozwie i wnosił o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda R. B. kwoty 35.223,52 złotych tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, kwoty 612,00 złotych tytułem ekwiwalentu za nie wydaną odzież roboczą, kwoty 788,48 złotych tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz kwoty 2.250,00 złotych tytułem odszkodowania za nie wydanie świadectwa pracy w terminie.

Sąd Rejonowy w Radomsku wyrokiem z dnia 24 czerwca 2014 roku w sprawie sygn. akt IV P 211/12 zasądził od pozwanego R. G. na rzecz powoda R. B. kwotę 612 złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 29 października 2012 roku do dnia zapłaty tytułem ekwiwalentu za odzież roboczą, oddalił powództwo w pozostałej części i zniósł wzajemnie między stronami koszty postępowania.

Sąd Rejonowy ustalił, że Powód R. B. został zatrudniony przez pozwanego R. G. na podstawie umowy na czas określony od 1 maja 2009 roku do 31 grudnia 2014 roku na stanowisku stolarz meblowy. Stosunek pracy został rozwiązany ugodą sądową z dniem 21 maja 2012 roku za wypowiedzeniem przez pracodawcę na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 k. p. Powód pracował w zespole dwuosobowym, który codziennie otrzymywał konkretne zamówienie na wykonanie mebli. Pracownicy sami regulowali sobie czas pracy niezbędny do wykonania zleconych im czynności. Powód R. B. w czasie zatrudnienia nigdy nie zgłaszał potrzeby pracy w godzinach nadliczbowych w celu wykonania zleconych mu czynności. Pracownicy pozwanego świadczyli pracę we własnych ubraniach roboczych po uzgodnieniu tego z pracodawcą, który jako rekompensatę kupował dla nich soki owocowe do picia. Powód otrzymał ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w kwocie wyliczonej w opinii biegłej I. W.. W opinii biegłej ds. księgowości I. W. z dnia 12 stycznia 2014 roku ekwiwalent za brak odzieży ochronnej został określony na kwotę 612,00 złotych.

Po tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy wskazał, że roszczenia powoda były uzasadnione jedynie w zakresie żądania ekwiwalentu za brak odzieży roboczej. W pozostałej części roszczenia nie były zasadne i nie podlegały uwzględnieniu.

Jak wskazał to Sąd Rejonowy strona powodowa starała się wykazać, że powód pracował codziennie przez 12 godzin i było to spowodowane tym, że liczba i charakter zadań jakie powierzył mu pozwany była niemożliwa do wykonania w normalnym czasie pracy. Sąd Rejonowy wskazał, że stosownie do reguły wynikającej z treści art. 6 k.c. ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. W ocenie Sądu Rejonowego strona powodowa poza stwierdzeniem zawartym w pozwie i zeznaniach powoda nie przedstawiła żadnych dowodów, które mogłyby potwierdzić, że powód w okresie objętym pozwem codziennie pracował 12 godzin. Treść zeznań świadków zgłoszonych przez stronę powodową nie wskazuje w żadnym przypadku aby świadkowie mieli wiedzę o konkretnym czasie pracy powoda w poszczególnych dniach. Z treści zeznań świadków S. J. A. S., P. W., (...) i W. S. wynikało natomiast, że pracownicy pozwanego pracodawcy świadczyli pracę w czasie, który nie przekraczał 8 godzin dziennie. W niniejszej sprawie nie był bez znaczenia również fakt, że pozwany pracodawca prowadził ewidencję czasu pracy i listy obecności pracowników. Z dokumentów tych wynikało, iż normy czasu pracy nie były przekroczone i brak było podstaw do przyjęcia, że powód R. B. wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych. W tej sytuacji roszczenie powoda o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych nie było, w ocenie Sądu Rejonowego zasadne i podlegało oddaleniu.

Sąd Rejonowy nie uznał również za zasadne żądanie w zakresie odszkodowania za nie wydanie w terminie świadectwa pracy. Powód w żaden sposób nie wykazał w postępowaniu sądowym, że tego powodu poniósł jakąkolwiek szkodę. Ponadto brak było podstaw do uwzględnienia roszczenia o ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Powód w swoich zeznaniach sam przyznał fakt wypłacenia mu tego ekwiwalentu.

Powództwo natomiast Sąd Rejonowy uznał za uzasadnione w zakresie ekwiwalentu za odzież roboczą. Z ustalonego bezspornie stanu faktycznego wynikało bowiem, że powód jak też inni pracownicy pozwanego odzieży roboczej nie otrzymali.

Mając powyższe ustalenia na uwadze Sąd Rejonowy orzekł jak w sentencji wyroku.

Orzekając w zakresie kosztów postępowania Sąd na podstawie art. 100 k.p.c. zniósł je wzajemnie między stronami.

**Apelację od powyższego wyroku w części oddalającej powództwo** tj. w zakresie punktu 2 i 3 wyroku wniósł powód reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1. naruszenie art. 233 kpc poprzez dopuszczenie się rażących uchybie procesowych które miały istotny wpływ na treść wyroku a to jest:

- sporządzenie uzasadnienia wyroku w sposób nie spełniający standardów art. 328 kpc - sąd ogólnikowo pojedynczymi zdaniem odwołał się do dowodów przedstawionych przez stronę pozwaną w zakresie czasu pracy. Sąd zupełnie nie zauważył zeznań świadków z pozwu T. i G. w ogóle je pomijając i nie odnosząc się do nich nie mówiąc fakcie ich oceny. Tych zeznań zdaniem Sądu w ogóle nie było;

- pominięcie wbrew oczywistym faktom zawartym w aktach sprawy postanowienia Prokuratury stwierdzającego umorzenie postępowania z racji niewykrycia sprawców fałszowania list płac;

- pominięcie faktu, że wydawane karty urlopowe nie pokrywały ślę z listą obecności - pozwany wypisywał kartę urlopową, ale powód przychodził do pracy i poświadczał swoją obecność w liście obecności i pracy danego dnia;

- pominięcie faktu zaprowadzania dyscypliny przez pozwanego przy pomocy bicia w tym przypadku powoda - to oznacza, że wiarygodność zeznań świadków zgłoszonych przez pozwanego mogła być zabezpieczona przez pozwanego zwolnieniem z pracy albo biciem. Metoda wypróbowana wszak została na powodzie;

- pominięcie zasady art. 231 kpc co do niewydania świadectwa pracy powodowi przez pozwanego skoro ten Sąd w tym samym składzie prowadził równolegle sprawę egzekucyjną IV Po 10/12 w związku z potrzebą przymuszenia pozwanego do wydania świadectwa pracy - reasumując ten zarzut Sąd zupełnie pominął zasadę art. 233 kpc nie zbliżając się do granicy zasady swobodnej obiektywnej oceny zebranego materiału dowodowego;

- nie rozpoznał istoty sprawy w stopniu rażącym co miało istotny wpływ na treść wyroku;

- dokonanie sprzecznych ustaleń z treścią zebranego materiału dowodowego - sąd dokonał ustaleń wybiórczych tylko i wyłącznie pod kątem oddalenia powództwa a nie obiektywnego rozpoznania sprawy;

- dokonanie nietrafnej oceny nawet ułomnie zebranych do uzasadnienia wyroku dowodów poprzez pominięcie faktów fałszowania list płac, fałszowania kart urlopowych, niewyjaśnienia. czasu pracy i zasady rozliczania czasu pracy i niewyjaśnienia i pominięcia faktu, czy wprowadzony zdaniem pozwanego system zadaniowy mógł być obiektywnie realizowany w 8 godzin czy miało to obejmować soboty bo także w soboty powód wykonywał pracę w normalnych godzinach bez odbioru tychże godzin;

2. naruszenie prawa materialnego tj. art.140 poprzez jego błędne zastosowanie oraz art. 97 i 99 kp poprzez jego niezastosowanie;

Wskazując na powyższe wniósł o uchylenie skarżonego wyroku

i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania względnie dokonanie jego zmiany i zasądzenie kwot oddalonych łącznie z odsetkami i kosztami procesu za obydwie instancje.

Ponadto wniósł o dopuszczenie dowodu z akt sprawy IV Po 10/12 w części dotyczącej wniosku powoda o zobowiązanie pozwanego do wydania świadectwa pracy oraz wyznaczonych terminów rozpraw i orzeczenia kończącego tę sprawę oraz zaświadczenia od następnego pracodawcy powoda oraz uzupełniającego przesłuchania powoda w zakresie zwłoki w zatrudnieniu po ustaniu stosunku pracy u pozwanego.

W odpowiedzi na apelację z dnia 20 stycznia 2015 roku pozwany R. G. wnosił o jej oddalenie.

**Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył co następuje:**

Na wstępie wskazać należy, iż zawarte w apelacji wnioski o dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu „z akt sprawy IVPo 10/12 w części dotyczącej wniosku powoda o zobowiązanie pozwanego do wydania świadectwa pracy oraz wyznaczonych terminów rozpraw i orzeczenia kończącego tę sprawę oraz zaświadczenia od następnego pracodawcy powoda oraz uzupełniającego przesłuchania powoda w zakresie zwłoki w zatrudnieniu po ustaniu stosunku pracy u pozwanego” były spóźnione. Obowiązującą w postępowaniu sądowym jest zasada koncentracji materiału dowodowego, przejawiająca się tym, że zgodnie z art. 381 KPC sąd drugiej instancji może pominąć nowe fakty i dowody, jeżeli strona mogła je powołać w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji, chyba że potrzeba powołania się nie wynikała później, przy czym to na wnoszącym apelację spoczywa ciężar wykazania, że nie mógł przytoczyć tych faktów i powołać dowodów w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji, albo że nie było wówczas potrzeb

Strona powodowa, reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, wskazując w apelacji nowe dowody w żaden sposób nie uzasadniła dlaczego powołuje je dopiero na etapie postępowania apelacyjnego, niezależnie od tego, iż nie wskazała okoliczności na które dowody te powołuje. Dlatego też zdaniem Sądu Okręgowego nie zachodziły określone w art. 381 KPC przesłanki dopuszczenia tych dowodów w postępowaniu apelacyjnym.

Wbrew wywodom apelacji ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd Rejonowy i przyjęte za podstawę rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie, w oparciu o zaoferowany przez strony i wyznaczone zgłoszonymi przez nie wnioskami dowodowymi były prawidłowe. Podejmując je Sąd Rejonowy nie naruszył przepisów procesowych, w tym art. 233 § 1 KPC, jako że nie przekroczył zasad swobodnej oceny dowodów, ani też nie naruszył zasad logiki i doświadczenia życiowego. Stąd też ustalenia te Sąd Okręgowy podzielił i przyjął za własne.

Za chybiony uznać należy w szczególności wskazany w apelacji zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c.

Zgodnie z tym przepisem sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według swego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

W doktrynie oraz orzecznictwie przyjmuje się, iż ramy swobodnej oceny dowodów muszą być zakreślone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnego poziomu świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Ustalenia faktyczne dokonane na podstawie tak ocenionych dowodów nie mogą wykazywać błędów tak faktycznych, tzn. nie mogą być sprzeczne z treścią dowodów, jak i logicznych. (por. wyr. SN z 9.12.2009 r., IV CSK 290/09, Legalis, wyr. SA w Szczecinie z 20.11.2007 r., III AUa 598/07, niepubl.). Należy podkreślić, że dla skuteczności zarzutu naruszenia art. 233 § 1 KPC nie wystarcza stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest tu wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłuszne im je przyznając. Nie jest natomiast wystarczające przekonanie strony o innej, niż przyjął sąd, wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena sądu (zob. post. SN z 23.1.2001 r., IV CKN 970/00, Legalis, wyrok SA w Poznaniu z 21.5.2008 r., I ACa 953/07, niepubl.).

Sąd Rejonowy ustając, iż powód nie pracował u poznawanego w godzinach nadliczbowych wskazał dowody na podstawie których dokonał tych ustaleń. Do dowodów tych zaliczył m.in. listy obecności pracowników, ewidencje czasu pracy, listy płac jak też zeznania świadków strony pozwanej: S. J., A. S., P. W., J. G. W. S..

W pisemnych motywach zaskarżonego wyroku sąd odniósł się do zeznań świadków strony powodowej (M. T. oraz M. G. ) stwierdzając, iż świadkowie ci nie mają wiedzy na temat konkretnego czasu pracy powoda w poszczególnych dniach.

Wskazać w tym miejscu należy, iż ciężar dowodu oraz obowiązek wskazywania dowodów spoczywa na stronach postępowania ( art. 6 KC ). Z przepisu art. 232 KPC jednoznacznie wynika, że obowiązek wskazywania dowodów obciąża strony, a jedynie w szczególnych sytuacjach procesowych sąd może skorzystać ze swego uprawnienia do podjęcia inicjatywy dowodowej. Obowiązująca w procesie cywilnym zasada kontradiktoryjności zwalnia sąd orzekający z odpowiedzialności za rezultat postępowania dowodowego, którego dysponentem są same strony. Rzeczą powoda było zatem przedstawienie dowodów dla stwierdzenia faktów, z których wywodził skutki prawne, tym bardziej, iż w sprawie był reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika.

W ocenie Sądu Okręgowego należy podzielić stanowisko Sądu meriti, iż powód nie wykazał w toku postępowania, aby w okresie zatrudnienia u pozwanego pracował codziennie po 12 godzin a nadto w co drugą sobotę po 6 godzin. Twierdzenia w tym zakresie należało uznać za nieudowodnione a tym samym roszczenie z tym związane za nieuzasadnione.

Odnośnie zarzutu co do oddalenia roszczenia w zakresie ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wskazać należy, iż pełnomocnik powoda w piśmie z dnia 29 października 2012 r. określił żądanie z tego tytułu za okres 3 lat na kwotę 4 203 zł, następnie zaś w piśmie z dnia roszczenie to ograniczył do kwoty 612 złotych ( w ślad za ustaleniami dokonanyymi w opinii biegłej ). Natomiast powód zeznając w charakterze strony podał, iż otrzymał ekwiwalent za urlop za w/w okres. W świetle powyższego nie sposób zakwestionować rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego o oddaleniu roszczenia w omawianym zakresie. Bezprzedmiotowym tym samym było szczegółowe odnoszenie się do wyniku prowadzonego przez Prokuraturę Rejonową w Radomsku postępowania, sygn. akt Ds. 2963/12, dotyczącego podrobienia podpisów na listach obecności i wnioskach urlopowych.

W ocenie Sądu Okręgowego Sąd pierwszej instancji zasadnie oddalił również powództwo w zakresie odszkodowania z tytułu niewydania w terminie świadectwa pracy.

Stosownie do art. 99 § 1 KP pracownikowi przysługuje roszczenie o naprawienie szkody wyrządzonej przez pracodawcę wskutek niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy.

Pracodawca poniesie zatem określone w tym przepisie konsekwencje jeżeli wystąpią równocześnie trzy przesłanki: 1) pracodawca nie wydał wcale albo nie wydał w terminie (tj. niezwłocznie po rozwiązaniu lub wygaśnięciu stosunku pracy), albo wydał niewłaściwe świadectwo pracy; 2) pracownik poniósł szkodę majątkową polegającą na utracie: a) wynagrodzenia, które mógłby otrzymać, gdyby podjął pracę po otrzymaniu prawidłowego świadectwa pracy, b) świadczeń przewidzianych w ustawie z 20.4.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2013 r., poz. 674 ze zm.); 3) szkoda pracownika powstała w związku z nieprawidłowym działaniem pracodawcy.

Jeśli zatem nie zostanie spełniona choćby jedna z wymienionych przesłanek (np. w związku z niewydaniem w terminie lub wydaniem niewłaściwego świadectwa pracy pracownik nie poniósł szkody, gdyż np. podjął pracę), to sam fakt niedopełnienia przez pracodawcę obowiązków w tym zakresie nie uzasadnia przyznania pracownikowi odszkodowania. Jak zauważył SN w wyr. z 10.11.1978 r. (I PRN 107/78, PiZS 1980, Nr 5, s. 69), odszkodowanie to przysługuje pracownikowi tylko wówczas, gdy nie mógł uzyskać z tego powodu nowej pracy, pomimo podejmowanych w tym kierunku starań, co sam powinien udowodnić.

W myśl ogólnych reguł procesowych, to na pracowniku spoczywa ciężar udowodnienia przed sądem, że pozostawanie bez pracy jest wynikiem niewydania w terminie lub wydania błędnego świadectwa pracy (art. 6 KC w zw. z art. 300 KP). Przy czym za niewystarczające uznał SN w wyr. z 3.3.1971 r. (II PR 9/71, OSNC 1971, Nr 12, poz. 211) złożenie dokumentu stwierdzającego przyczynę odmowy jego zatrudnienia. O istnieniu związku przyczynowego między wadliwą treścią świadectwa pracy a niemożnością uzyskania przez pracownika pracy mogą świadczyć takie

okoliczności, jak podejmowanie przez pracownika bezskutecznych starań o pracę odpowiadającą jego możliwościom i kwalifikacjom oraz brak innych przeszkód w uzyskaniu pracy niż wynikające z wadliwej treści świadectwa pracy, które w sposób ewidentny mogło utrudnić jego ponowne zatrudnienie.

Powód w toku postępowania przed Sądem Rejonowym nie udowodnił, iż na skutek nie wydania w terminie przez pozwanego świadectwa pracy nie mógł uzyskać pracy, by podejmował w tym zakresie jakiekolwiek starania oraz, że nie wystąpiły inne przeszkody w uzyskaniu pracy niż brak świadectwa pracy.

Z przyczyn wyżej wskazanych oraz z mocy art. 385 k.p.c. orzeczono jak w punkcie pierwszym wyroku.

O kosztach postępowania apelacyjnego orzeczono na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. oraz § 11 ust.1 pkt 2 w zw. z § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu ( Dz. U. z 2002r., nr 163, poz. 1348 ze zm. ).