

**Sygn. akt VI P 233/15**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 lutego 2016 roku.

Sąd Rejonowy Gdańsk – Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący : SSR Paula Markiewicz

Protokolant : sekr. sąd. Mirosława Marszałek

po rozpoznaniu w dniu 17 lutego 2016 roku w Gdańsku

sprawy z powództwa D. C. (PESEL (...))

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w O. (KRS (...))

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatek za pracę w warunkach szkodliwych, ekwiwalent za odzież roboczą, ekwiwalent za pranie odzieży roboczej, sprostowanie świadectwa pracy

**I.** zasądza od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w O. na rzecz powoda D. C. kwotę 908,40 złotych (dziewięćset osiem złotych i 40/100) tytułem ekwiwalentu za odzież roboczą,

**II.** zasądza od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w O. na rzecz powoda D. C. kwotę 590,40 złotych (pięćset dziewięćdziesiąt złotych i 40/100) tytułem ekwiwalentu za pranie odzieży roboczej,

**III.** w pozostałym zakresie oddala powództwo,

**IV.** zasądza od powoda D. C. na rzecz pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w O. kwotę 791,70 złotych (siedemset dziewięćdziesiąt jeden złotych i 70/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

**V.** wyrokowi w punkcie I i II nadaje rygor natychmiastowej wykonalności,

**VI.** nakazuje ściągnąć od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w O. na rzecz Skarbu Państwa- Kasy Sądu Rejonowego (...) w G. kwotę 75 złotych (siedemdziesiąt pięć złotych i 00/100) tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych w sprawie.

**Sygn. akt VI P 233/15**

## UZASADNIENIE

Powód D. C. pozwem z dnia 10 lutego 2015 roku wystąpił przeciwko pozwanemu (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w O. o sprostowanie świadectwa pracy, zasądzenie na jego rzecz kwoty 3.000 złotych tytułem dodatku za pracę w warunkach szkodliwych, nadto kwoty 2.000 złotych z tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, kwoty 1.200 złotych z tytułu ekwiwalentu za odzież roboczą oraz kwoty 1.800 złotych z tytułu ekwiwalentu za pranie odzieży roboczej.

W uzasadnieniu pozwu powód podał, iż pozwany nieprawidłowo w treści świadectwa pracy określił okres oraz stanowiska pracy zajmowane przez niego w okresie zatrudnienia. Powyższe powinno bowiem zawierać następujące zapisy: w okresie od dnia 1 lipca 2013 roku do dnia 28 lutego 2014 roku- mechanik samochodowy, zaś od dnia 1 marca 2014 roku od dnia 20 grudnia 2014 roku magazynier. Pracodawca nie uregulował również na jego rzecz wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, jak również ekwiwalentów za odzież roboczą oraz jej pranie. (k. 2-3v, 37)

Pozwany (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w O. w odpowiedzi na pozew z dnia 3 czerwca 2015 roku uznał powództwo w zakresie łącznej kwoty 848,60 złotych tj. co do kwoty 799,40 złotych z tytułu ekwiwalentu za odzież roboczą oraz kwoty 49,20 złotych z tytułu ekwiwalentu za pranie odzieży roboczej, w pozostałym zakresie wniósł o oddalenie powództwa, jak również o zasądzenie na jego rzecz od powoda kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwany podał, iż powód w okresie zatrudnienia był zatrudniony kolejno na stanowiskach pracownika obsługi myjni oraz magazyniera. W okresie zatrudnienia na stanowisku pracownika myjni powód wykonywał pracę związaną z myciem pojazdów, nadzorem nad kompletnością i sprawnością urządzeń myjni samochodowej, organizowaniem kolejności mycia samochodów. Powód jedynie pomocniczo wykonywał prace na warsztacie, jako pomocnik mechaników. W tym zakresie strona pozwana stanowczo zaprzeczyła, iż powód zajmował kiedykolwiek u pozwanego samodzielne stanowisko mechanika samochodowego. Powód nie posiadał również w tym przedmiocie kwalifikacji, ani doświadczenia zawodowego wymaganego do pracy mechanika. Jak wynika bowiem z dokumentów przedstawionych przez powoda pozwanemu był on z zawodu ślusarzem, pracował również jako konserwator okrętowy, pracownik ochrony, robotnik gospodarczy, piaskarz i kierowca. Powodowi nie przysługuje również w ocenie pozwanego dodatek za pracę w warunkach szkodliwych, albowiem nie pracował on nigdy na stanowisku mechanika. Pozwany poza kwotą uznaną w treści odpowiedzi na pozew zakwestionował również żądania powoda dotyczące ekwiwalentu za odzież roboczą i jej pranie. W tym zakresie wskazał, iż zarządzenie Nr (...) wydane przez Prezesa pozwanego z dnia 22 października 2012 roku wyraźnie określa ilość i rodzaj odzieży roboczej przysługującej pracownikowi zatrudnionemu, jako pracownik obsługi myjni, jak również magazynie, a zatem tylko w tym zakresie żądanie powoda dotyczące ekwiwalentu za odzież roboczą uznać należało za uzasadnione. W ocenie pozwanego żądanie dotyczące ekwiwalentu za pranie odzieży roboczej uznać należało za wygórowane i niczym nieuzasadnione. (k. 46-49)

Ostatecznie strona pozwana uznała żądania powoda tj. w zakresie kwoty 799,40 z tytułu ekwiwalentu za odzież roboczą oraz co do kwoty 590,40 złotych z tytułu ekwiwalentu za pranie odzieży roboczej. (k. 96-77v, 100, 118, 133)

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

Powód D. C. był zatrudniony u pozwanego (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w O. poczynawszy od dnia 1 maja 2014 roku na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony tj. do dnia 30 kwietnia 2019 roku.

W treści umowy o pracę strony określiły jako stanowisko pracy zajmowane przez powoda - pracownik obsługi myjni.

Aneksem z dnia 1 lipca 2014 roku strony określiły stanowisko pracy powoda- magazynier.

Powód nie był nigdy zatrudniony na stanowisku mechanika samochodowego, nie wykonywał również żadnych zadań przypisanych do tegoż stanowiska.

Powód jedynie sporadycznie i pomocniczo wykonywał proste czynności jak np. demontaż koła, czy podzespołu.

Powód nie posiadał wykształcenia koniecznego do zajmowania stanowiska mechanika samochodowego, uprzednio nigdy również nie pracował w tymże charakterze.

Powód nie przechodził u pozwanego wymaganych w tym zakresie szkoleń.

**(Dowód:** umowa o pracę z dnia 30 kwietnia 2014 roku- k. 5, aneks- k. 7, zeznania świadka A. K. (1)- k. 129-131 (nagranie 00:05:05- 00:45:17), zeznania świadka R. K.- k. 131 -133 (nagranie 00:45:25- 01:13:45), zeznania powoda D. C.- k. 117-118 (nagranie 00:02:29- 00:14:45) w zw. z k. 133-134 (nagranie 01:18:29- 01:22:48), akta osobowe pracownika)

Powodowi na stanowisku pracownika myjni przysługiwała następująca odzież robocza :

- kombinezon roboczy (t-shirt, bluza, ogrodniczki) – 590,40 złotych,
- trzewiki olejochronne- 98 złotych,
- buty ocieplane – 120 złotych,
- czapka firmowa- 20 złotych,
- buty gumowe- 60 złotych.

Nadto powodowi przysługiwała na tymże stanowisku kurtka przeciwdeszczowa, rękawice ochronne, kombinezon jednorazowy, kamizelka ostrzegawcza, fartuch wodoodporny – ogólnodostępne.

Powodowi na stanowisku magazyniera przysługiwała odzież robocza w postaci czapki- 20 złotych, nadto hełm ochronny i rękawice ochronne – ogólnodostępne oraz trzewiki, które powód otrzymał.

Łączna kwota przewidziana z powyższego tytułu, wynikająca z regulacji wewnętrznych pozwanego wynosiła kwotę 908,40 złotych.

**(Dowód** : Zarządzenie Prezesa Nr (...) oraz zestawienia- k. 54-58, 98-99, 102-103, okoliczność bezsporna)

Powodowi nie przysługiwał dodatek za pracę w warunkach szkodliwych.

**(Dowód:** zeznania świadka A. K. (1)- k. 129-131 (nagranie 00:05:05- 00:45:17), zeznania świadka R. K.- k. 131 -133 (nagranie 00:45:25- 01:13:45)

Powód w okresie zatrudnienia pracował w godzinach nadliczbowych, za co otrzymał stosowne wynagrodzenie.

**(Dowód** : karty czasu pracy powoda - k. 62-79, listy płac powoda -k. 80-82v, zeznania świadka A. K. (1)- k. 129-131 (nagranie 00:05:05- 00:45:17), zeznania świadka R. K.- k. 131 -133 (nagranie 00:45:25- 01:13:45)

Oświadczeniem z dnia 2 grudnia 2014 roku pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę, z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia.

**(Dowód** ; wypowiedzenie umowy – k. 8)

W związku z ustaniem stosunku pracy pozwany wydał powodowi świadectwo pracy, w którego treści wskazał, iż w okresie zatrudnienia powód zajmował kolejno stanowiska :

- od dnia 1 lipca 2013 roku do dnia 30 czerwca 2014 roku - pracownik obsługi myjni,
- od dnia 1 lipca 2014 roku do dnia 20 grudnia 2014 roku- magazynier.

**(Dowód** : świadectwa pracy – k. 10-11)

W dniu 14 stycznia 2015 roku (data wpływu pisma do pracodawcy) powód złożył wniosek o sprostowanie świadectwa pracy w zakresie okresów oraz zajmowanych przez niego w okresie zatrudnienia stanowisk. W tym przedmiocie powód wniósł o wpisanie, iż w okresie od dnia 1 lipca 2013 roku do dnia 28 lutego 2014 roku zajmował stanowisko mechanika samochodowego, zaś od dnia 1 marca 2014 roku od dnia 20 grudnia 2014 roku magazyniera.

**(Dowód** : wniosek o sprostowanie świadectwa pracy- k. 4, akta osobowe pracownika)

**Sąd zważył co następuje:**

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dowodów przeprowadzonych i ujawnionych w toku postępowania. W swoich ustaleniach Sąd oparł się przede wszystkim na dokumentach znajdujących się w aktach sprawy oraz aktach osobowych pracownika, jak również zeznaniach powoda D. C., jak również świadków w osobach A. K. (2) i R. K., które uznał za wiarygodne, spójne, jak również pozostające w zgodzie z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w aktach sprawy.

Sąd dał wiarę powyższym dowodom w takim zakresie w jakim każdy z nich stanowił podstawę ustaleń faktycznych w sprawie.

Walor wiarygodności Sąd przyznał również dokumentom prywatnym, które ocenił na podstawie art. 245 k.p.c. Wynika z niego, że dokument prywatny stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisała złożyła oświadczenie w nim zawarte. Sąd nie znalazł podstaw do podważenia wiarygodności przedmiotowych dowodów przedstawionych przez stronę pozwaną, albowiem powyższe nie zostały zakwestionowane w tym zakresie przez stronę powodową

W ocenie Sądu powództwo zasługiwało na częściowe uwzględnienie.

Rozważenia w niniejszej sprawie wymagało między innymi roszczenie powoda dotyczące sprostowania świadectwa pracy.

Zgodnie z treścią art. 97 § 1 kp w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy. Natomiast § 2 cyt. artykułu stanowi, iż w świadectwie pracy należy podać informacje dotyczące okresu i rodzaju wykonywanej pracy, zajmowanych stanowisk, trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy, a także inne informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego. Ponadto w świadectwie pracy zamieszcza się wzmiankę o zajęciu wynagrodzenia za pracę w myśl przepisów o postępowaniu egzekucyjnym.

Na żądanie pracownika w świadectwie pracy należy podać także informacje o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz o uzyskanych kwalifikacjach.

Nadto wskazać należy, iż poza informacjami wskazanymi wyżej, treść świadectwa pracy powinny stanowić dane podane w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania z dnia 15 maja 1996 roku (Dz. U z 1996 roku, Nr 60, poz. 282 ze zmianami) Powyższe dane dotyczą wymiaru czasu pracy, podstawy prawnej rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, urlopu wypoczynkowego, dodatkowego urlopu albo innego dodatkowego uprawnienia lub świadczenia, należności ze stosunku pracy uznanych i niezaspokojonych przez pracodawcę do dnia ustania tego stosunku z powodu braku środków finansowych, okresu korzystania z urlopu bezpłatnego i podstawy prawnej jego udzielania, wykorzystanego urlopu wychowawczego, liczby dni za które pracownik otrzymał wynagrodzenia zgodnie z art. 92 kp, wykorzystania zwolnienia od pracy przewidzianego w art. 188 kp, okresu za który pracownikowi przysługuje odszkodowanie w związku ze skróceniem okresu wypowiedzenia umowy na podstawie art. 36<sup>1</sup>§ 1 kp, okresu odbytej czynnej służby lub jej form zastępczych, okresu wykonywania pracy w szczególnych warunkach i szczególnym charakterze, okresów nieskładkowych przypadających w okresie zatrudnienia, jak również danych które są zamieszczane na żądanie pracownika.

Świadectwo pracy nie zawiera w swej treści elementów ocennych, a jedynie fakty wskazane wyżej. Wszystkie stwierdzenia pracodawcy zamieszczone w świadectwie pracy są oświadczeniami wiedzy, zatem zawarte w nim oświadczenie pracodawcy nie tworzy samo przez się praw podmiotowych ani ich nie pozbawia.

Podkreślić należy, iż w świadectwie pracy nie można umieszczać innych informacji, niż określone przepisami prawa pracy. Świadectwo pracy jest dokumentem prywatnym, a nie urzędowym. Stanowi ono dowód tego, że osoba która je podpisała złożyła w imieniu pracodawcy zawarte w nim oświadczenie -art. 245 kpc. (wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 25 listopada 1997 roku, III AUa 897/97, OSP 1998, Nr 1 poz. 4)

Pracownik może prowadzić dowody przeciwko treści świadectwa, a także udowodniać innymi środkami dowodowymi niż świadectwo okoliczności, które powinny być objęte treścią świadectwa. (wyrok z dnia 17 maja 1996 roku, I PRN 40/96, Prok. i Pr. 1996, Nr 10, s.58, uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 28 września 1999 roku, III PZP 15/90, OSNCP 1991, Nr 4, poz. 45, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 1997 roku, II UKN 309/97, OSNAPiUS 1998, Nr 17, poz. 518)

W sytuacji, gdy pracownik nie zgadza się z treścią wydanego mu świadectwa może wystąpić z wnioskiem o jego sprostowanie.

Zauważyć należy, iż zgodnie z treścią art. 97 § 2<sup>1</sup> kp pracownik może w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy.

Wskazać należy, iż z treści powołanego wyżej przepisu jednoznacznie wynika, iż uprzednie wystąpienie do pracodawcy o sprostowanie treści świadectwa pracy jest materialnoprawną przesłanką powództwa o sprostowanie świadectwa pracy.

W świetle powyższego wystąpienie do Sądu Pracy z pominięciem pracodawcy skutkuje koniecznością oddalenia powództwa. (J. Iwulski, W. Saletra- Komentarz do Kodeksu Pracy, W. Muszalski- Komentarz do Kodeksu Pracy)

Na uwagę w przedmiotowej sprawie zasługuje okoliczność, iż powództwo powoda dotyczyło sprostowania świadectwa pracy w zakresie okresów oraz zajmowanych przez niego u pozwanego stanowisk pracy. W tym zakresie powód wnosił o wpisanie w treści świadectwa, iż zajmował u pozwanego kolejno stanowiska - mechanika samochodowego (tj. od dnia 1 lipca 2013 roku do dnia 28 lutego 2014 roku) oraz magazyniera (tj. od dnia 1 marca 2014 roku do dnia 20 grudnia 2014 roku).

W ocenie Sądu materiał dowodowy nie daje podstaw do takowych ustaleń. W tym zakresie żaden z dowodów zgromadzonych w sprawie nie potwierdził okoliczności, iż powód w okresie zatrudnienia kiedykolwiek zajmował stanowisko samodzielne - mechanika samochodowego. W tym zakresie zbieżne zeznania przesłuchanych w sprawie świadków w osobach A. K. (2) i R. K. podstawy do takowych ustaleń nie dawały. Świadkowie wskazali bowiem, iż powód będąc zatrudniony jako pracownik obsługi myjni jedynie dorywczo i sporadycznie wykonywał czynności związane z pomocą mechanikom, nigdy zaś takowych obowiązków nie realizował samodzielnie, albowiem nie posiadał w tym zakresie ani wymaganego wykształcenia, ani też doświadczenia zawodowego w tym kierunku, jak również nie był nigdy kierowany przez pracodawcę na jakiegokolwiek szkolenia przedmiotowe w tym zakresie.

Mając powyższe na uwadze twierdzenia powoda, iż w okresie od dnia 1 lipca 2013 roku do dnia 28 lutego 2014 roku zajmował stanowisko mechanika samochodowego nie zostały w toku prowadzonego postępowania w żaden sposób potwierdzone.

W świetle powyższych ustaleń żądanie powoda dotyczące sprostowania świadectwa pracy na podstawie art. 97 kp- a contrario nie podlegało uwzględnieniu, o czym orzeczono w treści punktu III wyroku.

Zdaniem Sądu na uwzględnienie nie zasługiwało również żądanie powoda dotyczące zasądzenia na jego rzecz wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Wskazać należy, iż powód w toku prowadzonego postępowania nie przedstawił Sądowi żadnych wiarygodnych dowodów pozwalających na ustalenie, iż za obowiązki pracownicze, które realizował z przekroczeniem obowiązującego go normatywnego czasu pracy nie otrzymał należnego wynagrodzenia.

W tym zakresie powód poza wskazaniem kwoty jakiej się z powyższego tytułu domaga nie sprecyzował w żaden sposób, jakich nadgodzin, czy chociażby jakiego okresu powyższe żądanie dotyczy. W tym zakresie powód na rozprawie w dniu

14 października 2015 roku został zobowiązany do przedstawienia sposobu wyliczeń w zakresie powyższego żądania tj. wskazania powyższych nadgodzin w zakresie każdego z miesięcy objętych sporem oraz łącznie - w terminie 30 dni pod rygorem pominięcia. (k. 118)

Powód jednak mimo zobowiązania Sądu w tym przedmiocie dochodzonego przez niego żądania w zakresie godzin nadliczbowych w żaden sposób nie sprecyzował, pozostając w tym zakresie procesowo biernym.

Zgodnie z treścią art. 6 kc ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne. Podnieść należy, iż brak wykazania powyższych okoliczności obciążać musi zawsze podmiot, na którym spoczywa ciężar tego dowodu, Sąd nie ma bowiem ani obowiązku, ani też możliwości wyręczania stron w wyjaśnianiu treści łączących strony stosunków, w sytuacji gdy pozostają one w tym zakresie bierne. Zgodnie z podstawową w procesie cywilnym zasadą kontrydiktoryjności, mając na uwadze treść art. 3 kpc i art. 232 kpc- w brzmieniu nadanym przez ustawę z dnia 1 marca 1996 roku o zmianie Kodeksu postępowania cywilnego, rozporządzeń Prezydenta Rzeczypospolitej – Prawo upadłościowe i Prawo o postępowaniu układowym, Kodeksu postępowania administracyjnego, ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U Nr 43, poz. 189) - to strony są zobowiązane do wskazywania dowodów dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne stając się dysponentem postępowania dowodowego, zaś Sąd jest zwolniony od odpowiedzialności za jego wynik. (orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 1997 roku, II CKN 70/96, OSNC 1997, Nr 8, poz. 113, z dnia 16 grudnia 1997 roku, II UKN 244/98, OSNAPiUS 1999, Nr 20, poz.662).

W świetle powyższego to na stronie powodowej spoczywał w przedmiotowej sprawie ciężar wykazania okoliczności wskazujących na świadczenie przez niego pracy w godzinach nadliczbowych, jak również okoliczność brak wypłaty należnego wynagrodzenia za powyższe.

W ocenie Sądu powód powyższemu obowiązkowi procesowemu nie zadośćuczynił.

Wskazać należy, iż z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków, jak również z dokumentów źródłowych przedłożonych przez stronę pozwaną do akt sprawy wynika, iż powód bezsprzecznie wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych, jak również iż za powyższe otrzymał należne wynagrodzenie.

Obowiązkiem zaś powoda w przedmiotowej sprawie było określenie w jakim ewentualnie zakresie otrzymane przez niego wynagrodzenie z tytułu godzin nadliczbowych nie pokrywa w rzeczywistości godzin przez niego wypracowanych. Powód nie przedstawił jednak w tej materii żadnych twierdzeń oraz dowodów, które pozwoliłyby sądowi na przyjęcie, iż wynagrodzenie z tytułu godzin nadliczbowych wypłacone powodowi przez pozwanego nie pokrywało w rzeczywistości wszystkich godzin jego pracy, również w zakresie ponadnormatywnym.

W myśl art. 151 § 1 kp (w brzmieniu obowiązującym w okresie spornym) 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.

Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie:

- 1) konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii,
- 2) szczególnych potrzeb pracodawcy.

§ 2. Przepisu § 1 pkt 2 nie stosuje się do pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy, na których występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń lub natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia

§ 3. Liczba godzin nadliczbowych przepracowanych w związku z okolicznościami określonymi w § 1 pkt 2 nie może przekroczyć dla poszczególnego pracownika 150 godzin w roku kalendarzowym.

§ 4. W układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w umowie o pracę, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy, jest dopuszczalne ustalenie innej liczby godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym niż określona w § 3.

§ 5. Strony ustalają w umowie o pracę dopuszczalną liczbę godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 151<sup>1</sup> § 1.

Stwierdzić należy, iż w niniejszym postępowaniu na powódzie spoczywał ciężar wykazania nie tylko, iż świadczył pracę w wymiarze ponadnormatywnym, za który nie otrzymał należnego wynagrodzenia, ale również iż powyższe wynikało z potrzeb pracodawcy, jak również jego poleceń, chociażby dorozumianych, jak również iż nałożone na niego obowiązki świadczenia pracy w wymiarze nadliczbowym wymagały.

W świetle powyższego sam fakt przebywania pracownika poza normalnymi godzinami jego pracy nie dowodzi, jak również nie jest wystarczający do potwierdzenia wykonywania przez niego obowiązków pracowniczych w godzinach nadliczbowych.

W tym miejscu na uwagę zasługuje wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 2009 roku (II PK 51/09 OSNP 2011/11-12/150), iż czasu przypadającego poza normalnymi godzinami pracy, w którym pracownik - pozostając w dyspozycji pracodawcy w rozumieniu art. 128 § 1 kp lub jedynie przebywając w zakładzie pracy - nie wykonuje pracy, nie wlicza się do czasu pracy w godzinach nadliczbowych (art. 151 § 1 kp).

Nadto uznaniu za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 151 § 1 pkt 1 kp) pracy, którą pracodawca zlecił pracownikowi i godził się na jej wykonywanie po normalnych godzinach pracy, nie przeszkadza niezachowanie reguł porządkowych wynikających z regulaminu pracy, uzależniającego podjęcie takiej pracy od pisemnego polecenia przełożonych pracownika lub wymagającego późniejszej akceptacji jej wykonania.

W uzasadnieniu cytowanego orzeczenia Sąd Najwyższy podzielił zapatrywanie zawarte w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 20 maja 1998 roku (I PKN 143/98 (OSNAPiUS 1999 nr 12, poz. 389), zgodnie z którym art. 133 k.p. (obecnie 151 k.p.), zawierając definicję pracy w godzinach nadliczbowych jednoznacznie podkreśla, że chodzi o pracę wykonywaną.

Pozostawanie w dyspozycji pracodawcy nie może więc zastąpić wymogu wykonywania pracy, a tylko taka sytuacja uprawnia do dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych. Pogląd ten przyjmuje także część doktryny prawa pracy.

W związku z tym Sąd Najwyższy uznaje, że czasu przypadającego poza normalnymi godzinami pracy, w którym pracownik, pozostając w dyspozycji pracodawcy w rozumieniu art. 128 § 1 k.p. lub jedynie przebywając w zakładzie pracy, nie wykonuje pracy, nie wlicza się do czasu pracy w godzinach nadliczbowych (art. 151 § 1 kp). Tego rodzaju czas może być, w szczególności, prawnie kwalifikowany jako dyżur zakładowy (art. 151<sup>5</sup> § 1 i 2 kp) lub czas wolny od pracy.

W zakresie polecenia pracodawcy wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, wskazać należy, iż polecenie wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych może być wydane w dowolny sposób, także dorozumiany, wówczas, gdy chodzi o pracę wykonywaną w istocie z inicjatywy pracownika, ale za wiedzą pracodawcy. W wyroku z dnia 14 maja 1998 roku (I PKN 122/98, OSNAPiUS 1999, nr 10, poz. 343) Sąd Najwyższy stwierdził, że polecenie pracy w godzinach nadliczbowych nie wymaga szczególnej formy.

Brak sprzeciwu przełożonego na wykonywanie w jego obecności przez pracownika jego obowiązków może być zakwalifikowany jako polecenie świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych. Podobnie przyjęto w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 26 maja 2000 roku (I PKN 667/99, OSNAPiUS 2001, nr 22, poz. 662) według którego warunkiem przyjęcia dorozumianej zgody pracodawcy na pracę w godzinach nadliczbowych jest świadomość pracodawcy, że pracownik wykonuje taką pracę.

Nie można wreszcie wykluczyć z góry sytuacji, w których dochodzi do świadczenia pracy nadliczbowej pomimo braku wyraźnego polecenia ze strony pracodawcy, przede wszystkim wówczas, gdy pracodawca akceptuje fakt świadczenia pracy poza ustalonymi godzinami pracy.

Możliwa jest również sytuacja, gdy podjęcie pracy nadliczbowej nie będzie poprzedzone żadną formą polecenia lub akceptacji ze strony podmiotu zatrudniającego. Konieczność wykonywania pracy nadliczbowej ma w tym przypadku wynikać z obiektywnych warunków pracy, które wykonanie zleconych zadań w normalnych godzinach pracy czynią niemożliwym. Podobnie należy ocenić wykonywanie pracy, która nie mieści się w zakresie pracy danego pracownika, lecz której podjęcie jest uzasadnione niespodziewanymi okolicznościami mogącymi zagrażać interesowi pracodawcy. Wyraźnie stwierdził to Sąd Najwyższy, podkreślając, że przepisy nie uzależniają przyznania wynagrodzenia za godziny nadliczbowe od warunku, aby praca w tych godzinach została wyraźnie zlecona pracownikowi przez przełożonego. Praca nadliczbowa zachowuje swój charakter, jeśli jest wykonywana za zgodą lub wiedzą przełożonego albo też - nawet bez tej zgody i wiedzy - jeżeli konieczność świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych wynika z obiektywnych warunków pracy, niepozwalających pracownikowi na wykonywanie zleconych mu zadań w ustawowej normie czasu pracy (wyrok SN z dnia 3 października 1978 roku, I PRN 91/78).

Z drugiej jednak strony, wykonywanie przez pracownika pracy nadliczbowej bez wyraźnej akceptacji ze strony pracodawcy musi być w sposób jednoznaczny uzasadnione obiektywnymi okolicznościami danego przypadku. Samowolne podjęcie pracy, która takiego uzasadnienia nie znajduje, nie powinno być traktowane jako praca nadliczbowa (wyrok SN z dnia 7 lutego 2001 r., I PKN 244/00, OSNAPiUS 2002, nr 21, poz. 520). Przy odmiennej interpretacji powstawałoby niebezpieczeństwo nadużyć ze strony pracowników. Starając się chronić szerzej interes podmiotu zatrudniającego, Sąd Najwyższy poszedł jeszcze dalej, stwierdzając, że warunkiem przyjęcia dorozumianej zgody pracodawcy na pracę w godzinach nadliczbowych jest świadomość pracodawcy, że pracownik wykonuje taką pracę (wyrok SN z dnia 26 maja 2000 r., I PKN 667/99, OSNAPiUS 2001, nr 22, poz. 662).

W rezultacie brak jest podstaw do uznania za pracę w godzinach nadliczbowych na rzecz pracodawcy świadczenia pracy przez pracownika na zasadach dobrowolności (por. Z. Kubot, Praca ponadwymiarowa, PiZS 2005, nr 12, s. 26), która zakłada istnienie dobrowolnego świadczenia, jeśli pracownik wykonuje pracę z własnej woli, w sytuacji gdy nie występują przesłanki wymienione w art. 151 § 1 kp, ani zlecenie pracy przez pracodawcę, czy jego akceptacja. (wyrok SN z dnia 23 stycznia 1998 r., I PKN 239/97, OSNAPiUS 1999, nr 1, poz. 7).- Komentarz Łukasz Pisarczyk.

W sytuacji gdy pracownik pozostaje po godzinach pracy w miejscu pracy, chociaż brak było wyraźnego polecenia pracodawcy, jak również nie występują okoliczności, które obiektywnie uzasadniałyby pracę nadliczbową, mogą pojawić się trudności praktyczne w kwalifikacji takiego okresu, zwłaszcza w wykazaniu, że pracodawca nie wiedział i nie akceptował pracy pozarozkładowej. Może to prowadzić do istotnych różnic w ocenie uprawnień pracowniczych, szczególnie w zakresie prawa do zwiększonego wynagrodzenia w zamian za pracę nadliczbową, a w konsekwencji do zarzutu naruszania przez pracodawcę przepisów o czasie pracy. Chcąc uniknąć wątpliwości, pracodawca może precyzyjnie określić zasady przebywania na terenie zakładu pracy po godzinach pracy. W tym celu w regulaminie pracy można wprowadzić postanowienie przewidujące, że przebywanie na stanowisku pracy jest możliwe tylko w przypadku pisemnego polecenia pracodawcy (przełożonego), z zastrzeżeniem sytuacji wyjątkowych np. prowadzenia akcji ratowniczej oraz usuwania awarii. (Komentarz Łukasz Pisarczyk)

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy w ocenie Sądu, mając na uwadze całokształt zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego przyjąć należało, iż powód w żaden sposób nie wykazał, aby poza czasem pracy w godzinach nadliczbowych, jaki wynika z przedłożonych przez pozwanego dokumentów w postaci ewidencji czasu pracy, czy też list płac, pracował również w większym wymiarze niż wynikający z niniejszych, za który nie otrzymał należnego wynagrodzenia. W tym zakresie powód nie wykazał również poleceń pracodawcy w tym przedmiocie, choćby dorozumianych, jak również potrzeb pracodawcy uzasadniających świadczenie takowej pracy ponadwymiarowej.

O powyższym orzeczono w punkcie III wyroku, na podstawie art. 151 kp- a contrario.



Zdaniem Sądu uzasadnienia nie znajdowało również żądanie powoda dotyczące zasądzenia na jego rzecz dodatku z tytułu pracy w warunkach szkodliwych. W tym zakresie materiał dowodowy potwierdził, iż wypłaty takiego świadczenia nie przewidywała zarówno treść umowy o pracę powoda, jak również powyższy nie wynikał z regulacji wewnętrznych pozwanego. Okoliczności te zostały potwierdzone zgodnymi zeznaniami przesłuchanych w toku prowadzonego postępowania świadków.

O powyższym orzeczono w punkcie III wyroku, na podstawie art. 80 kp- a contrario.

W ocenie Sądu na uwzględnienie częściowe zasługiwały natomiast żądania powoda dotyczące zasądzenia na jego rzecz ekwiwalentu za odzież roboczą oraz ekwiwalentu za pranie odzieży roboczej.

Powyższych żądań co do zasady nie kwestionowała również strona pozwana, składając w tym zakresie oświadczenie o uznaniu powyższych tj. w zakresie kwoty 799,40 złotych z tytułu ekwiwalentu za odzież roboczą oraz do kwoty 590,40 złotych z tytułu ekwiwalentu za pranie odzieży roboczej. (k. 96-77v, 100, 118, 133)

W tym zakresie okolicznością bezsporną było, iż powodowi na stanowisku pracownika myjni przysługiwała następująca odzież robocza :

- kombinezon roboczy (t-shirt, bluza, ogrodniczki) – 590,40 złotych,
- trzewiki olejochronne- 98 złotych,
- buty ocieplane – 120 złotych,
- czapka firmowa- 20 złotych,
- buty gumowe- 60 złotych.

Nadto powodowi przysługiwała kurtka przeciwdeszczowa, rękawice ochronne, kombinezon jednorazowy, kamizelka ostrzegawcza, fartuch wodoodporny – ogólnodostępne.

Powodowi na stanowisku magazyniera przysługiwała zaś odzież robocza w postaci czapki- 20 złotych, nadto hełm ochronny i rękawice ochronne – ogólnodostępne oraz trzewiki, które powód otrzymał.

Powyższy zakres przysługującej powodowi odzieży roboczej na zajmowanych przez niego stanowiskach jw. wynikał z Zarządzenia Prezesa Nr (...) z dnia 22 października 2012 roku.

Łączna kwota przewidziana z powyższego tytułu (w ramach obu stanowisk) wynikająca z regulacji wewnętrznych pozwanego wynosiła zatem kwotę 908,40 złotych.

Zgodnie z treścią art. 213 § 2 k.p.c. sąd jest związany uznaniem powództwa, chyba że jest ono sprzeczne z prawem, zasadami współżycia społecznego albo zmierza do obejścia prawa.

Wskazać należy, iż uznanie powództwa jest aktem dyspozycyjności materialnej pozwanego, który za zasadne uznaje zarówno roszczenie powoda, jak i przyznaje uzasadniające je przytoczone przez powoda okoliczności faktyczne, a w konsekwencji godzi się na wydanie wyroku uwzględniającego żądanie pozwu (wyrok SN z dnia 14 września 1983 r., III CRN 188/83, OSNC 1984, nr 4, poz. 60). Wskazać należy, iż zgodnie z wyrokiem Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 24 maja 2006 roku (I ACa 1299/05) uznanie procesowe musi odnosić się zarówno do podstawy faktycznej, jak i podstawy prawnej zgłoszonego żądania. Jest to stanowcze, bezwarunkowe oświadczenie woli i wiedzy pozwanego (wyrok SN z dnia 1 czerwca 1973 r., II CR 167/73, OSNC 1974, nr 5, poz. 94), według którego wyrok nie może być oparty na uznaniu, które uzależnia spełnienie dochodzonego pozewem żądania od warunku. (odmiennie- uzasadnienie wyroku SN z dnia 7 grudnia 1999 r., I PKN 399/99, OSNP 2001, nr 8, poz. 271).

Sąd jest związany uznaniem powództwa. (wyrok z dnia 21 stycznia 1999 roku Sądu Apelacyjnego w Katowicach, I ACa 890/98) Obowiązany jest jednak dokonać oceny, czy czynność ta nie jest sprzeczna z prawem lub zasadami współzycia społecznego albo zmierza do obejścia prawa. W doktrynie zauważono, że ocena, czy zachodzi niedopuszczalność uznania powództwa, powinna nastąpić w zasadzie wyłącznie w świetle materiału procesowego znajdującego się w aktach sprawy. (Komentarz do art. 213 kodeksu postępowania cywilnego, [w:] Bodio J., Demendecki T., Jakubecki A., Marcewicz O., Telenga P., Wójcik M.P., Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz, Oficyna, 2008, wyd. III)

W przedmiotowej sprawie strona pozwana złożyła jednoznaczne oświadczenie dotyczące uznania powództwa w zakresie kwoty 799,40 złotych z tytułu ekwiwalentu za odzież roboczą oraz do kwoty 590,40 złotych z tytułu ekwiwalentu za pranie odzieży roboczej. (k. 96-77v, 100, 118, 133)

W ocenie Sądu brak było podstaw do uznania, iż powyższe uznanie było niezgodne z prawem, zasadami współzycia społecznego albo zmierzało do obejścia prawa.

Sąd uznał jednak, iż przedmiotowej sprawie konieczne jest uwzględnienie żądania powoda dotyczącego zasądzenia ekwiwalentu za odzież roboczą w kwocie wyżej niż uznana przez pozwanego.

W tym zakresie bowiem mając na uwadze matematyczne zsumowanie wartości poszczególnych składników odzieży roboczej przysługującej powodowi (na obu stanowiskach pracy) w świetle regulacji wewnętrznych pozwanego, kwota jaka winna podlegać zasądzeniu z powyższych tytułów to 908,40 złotych.

Wskazać należy, iż strona pozwana poszczególnych elementów odzieży roboczej przysługującej powodowi, jak również ich cen w toku prowadzonego postępowania nie kwestionowała, czego wyrazem jest treść odpowiedzi na pozew strony pozwanej. (k. 48v). Strona pozwana wskazała bowiem powyższe składniki oraz ich wartość, dokonała jednak błędnego sumarycznego ich podsumowania, zamiast bowiem należnej z tego tytułu kwoty 908,40 złotych, wskazała omyłkowo kwotę 799,40 złotych, co przełożyło się na błędne oświadczenie w przedmiocie uznania powództwa w tym zakresie.

O powyższym orzeczono w punkcie I i II na podstawie art. 237<sup>7</sup> § 1 i 4 kp.

Zdaniem Sądu żądanie powoda z powyższych tytułów w wysokości przewyższającej należności objęte wyrokiem nie zasługiwało na uwzględnienie, albowiem powód nie wykazał, iż wydatkował z tego tytułu kwoty wyższe. W tym zakresie nie przedstawił bowiem żadnych dowodów potwierdzających poniesienie tychże kosztów w kwotach przez niego podawanych.

O powyższym orzeczono w punkcie III wyroku, na podstawie art. art. 237<sup>7</sup> § 1 i 4 kp- a contrario.

O rygorze natychmiastowej wykonalności – w punkcie V orzeczono na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 kpc.

Zgodnie z treścią art. 13 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U Nr 167, poz. 1398 z zm.) opłatę stosunkową pobiera się w sprawach o prawa majątkowe; wynosi ona 5 % wartości przedmiotu sporu lub przedmiotu zaskarżenia, jednak nie mniej niż 30 złotych i nie więcej niż 100.000 złotych.

Natomiast zgodnie z art. 35 ust 1 zdanie drugie cytowanej ustawy w sprawach z zakresu prawa pracy w których wartość przedmiotu sporu przewyższa kwotę 50.000 złotych pobiera się od wszystkich podlegających opłacie pism procesowych opłatę stosunkową.

W myśl art. 113 ust. 1 kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją ku temu podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu.

W zakresie określenia wpisu sądowego w sprawie Sąd miał na uwadze, iż zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 roku Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu

sporu nie przewyższa 50.000 złotych obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U Nr 167, poz. 1398 ze zmianami) kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu, w wyłączeniu opłat od pism wymienionych w art. 35 ust.1 zd.1 powołanej ustawy. A zatem mając powyższe na uwadze pozwanego obciąża obowiązek uregulowania należności tytułem wpisu sądowego w zakresie uwzględnionego przez Sąd powództwa.

Mając na uwadze, fakt iż strona pozwana przegrała proces w zakresie roszczeń objętych punktem I i II wyroku , Sąd na mocy art. 98 kpc w zw. z art. 108 § 1 kpc oraz art. 35 ust. 1 zdanie 2 w zw. z art. 113 ust. 1 cyt. ustawy nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Kasy Sądu Rejonowego(...) wG. kwotę 75 złotych (5% z kwoty 1.498,80 złotych- po zaokrągleniu 75 złotych)

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono w punkcie IV wyroku na mocy § 11 ust. 1 pkt. 2 i 3 w zw. z § 6 pkt 4 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku 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 2002 roku, Nr 163, poz. 1349 ze zmianami) w zw. z art. 98 § 1 kpc w zw. 108 § 1 kpc, mając na uwadze zakres nieuwzględnionego powództwa.