

**Wyrok z dnia 4 października 2000 r.**

**I PKN 71/00**

**Przed dniem 1 stycznia 1997 r. jako dniem wejścia w życie art. 129<sup>11</sup> KP, obowiązek pracodawcy prowadzenia ewidencji czasu pracy, z uwzględnieniem pracy w godzinach nadliczbowych, wynikał z art. 94 pkt 5 i pkt 9a KP, co powoduje konsekwencje w rozkładzie ciężaru dowodu (art. 6 KC w związku z art. 300 KP).**

Przewodniczący SSN Teresa Flemming-Kulesza, Sędziowie SN: Katarzyna Gonera (sprawozdawca), Walerian Sanetra.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 4 października 2000 r. sprawy z powództwa Piotra P. przeciwko Spółce z o.o. „C.” w O. o zapłatę, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Radomiu z dnia 28 września 1999 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

### **U z a s a d n i e**

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Grójcu wyrokiem z 29 kwietnia 1999 r. zasądził na rzecz powoda Piotra P. od pozwanej Spółki z o.o. „C.” w O. łączną kwotę 13.479,47 złotych tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz łączną kwotę 220,22 złotych tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nocnych za okres od lipca 1995 r. do października 1996 r. włącznie wraz z ustawowymi odsetkami za poszczególne miesiące. W pozostałej części – co do roszczenia o zasądzenie ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy oraz żądania ustalenia, że czwarta umowa o pracę na czas określony przekształciła się w umowę o pracę na czas nie określony - powództwo zostało oddalone.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony w pozwanej Spółce od 1 lipca 1995 r. do 31 grudnia 1996 r. na podstawie umów o pracę na czas określony - początkowo jako akwizytor, a następnie na stanowisku kierowcy. Do obowiązków po-

woda należało przywożenie pracowników z ich miejsca zamieszkania do miejsca pracy w O. oraz odwożenie ich po pracy do domów i zabieranie pracowników kolejnej zmiany. Zakład pozwanej pracował na trzy zmiany, a powód był jedynym kierowcą wożącym pracowników. Ostatnia zmiana była zmianą nocną od godz. 22<sup>00</sup> do godz. 6<sup>00</sup>. W czasie, gdy powód nie przewoził pracowników, pozostawał często w dyspozycji przełożonych, jeździł po zakupy do różnych miejscowości, zajmował się konserwacją samochodu. Powołując się na treść art. 129 KP, Sąd Rejonowy stwierdził, że czas pracy kierowcy to nie tylko czas prowadzenia pojazdu, lecz także czas jego pozostawiania do dyspozycji pracodawcy, a powód w takiej dyspozycji pozostawał bardzo często. Czas swojej pracy powód dokumentował w kartach drogowych, które w większości nie były weryfikowane przez pozwaną Spółkę. Część z tych kart zaginęła, a tylko część została potwierdzona przez pracodawcę. W oparciu o opinię biegłego księgowego Józefa B. Sąd Rejonowy wyliczył należne powodowi wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej, przyjmując za podstawę wyliczenia karty drogowe potwierdzone przez pracodawcę, a także karty drogowe niepotwierdzone, które przedłożył powód i którymi dysponował biegły. Sąd stwierdził, że winę za panujący w zakładzie pracy bałagan w zakresie ewidencjonowania godzin pracy zatrudnionych pracowników ponosi pracodawca, który nie weryfikował na bieżąco kart drogowych, nie prowadził prawidłowych rozliczeń kart, źle prowadził księgowość, dopuścił do zaginięcia części kart drogowych.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Radomiu wyrokiem z 28 września 1999 r. oddalił apelację strony pozwanej wniesioną od wyroku Sądu Rejonowego w części uwzględniającej powództwo. W apelacji pozwana Spółka kwestionowała dokonane ustalenia faktyczne i ocenę zgromadzonego materiału dowodowego. Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego. Stwierdził, że możliwe i dopuszczalne było wyliczenie należnego powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz w porze nocnej w oparciu o karty drogowe przedstawione przez powoda, zarówno te zatwierdzone przez pracodawcę, jak i te które nie zostały potwierdzone. Powód jako pracownik nie może ponosić odpowiedzialności za brak zatwierdzenia przez pracodawcę kart drogowych. Powód wypełniał te karty na bieżąco, a pracodawca winien był zadbać o to, by odzwierciedlały one rzeczywisty czas pracy powoda. Pozwany pracodawca nie prowadził kart pracy. Jak wykazały kontrole Urzędu Skarbowego i Państwowej Inspekcji Pracy, dokumentacja księgowa prowadzona była przez pozwaną Spółkę nieprawidłowo, brak było odpo-

wiedniego jej zabezpieczenia, wskutek czego doszło do zaginięcia znacznej części kart drogowych. Przypisywanie powodowi ich kradzieży jest gołosłowne. Powód obawiając się o możliwość udokumentowania swojego żądania wszedł w posiadanie części kart drogowych, dzięki czemu mógł udowodnić w procesie swoje roszczenia. Powód udowodnił swoje roszczenia tylko w zakresie objętym kartami drogowymi. Zaginięcie pozostałych kart leżało w interesie pozwanego pracodawcy, ponieważ w części, w jakiej karty drogowe się nie zachowały, powód nie może wykazać czasu pracy w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej. Karty drogowe zweryfikowane przez pracodawcę nie zostały zakwestionowane ani w czasie ich składania przez powoda w okresie zatrudnienia, ani w toku procesu (co oznacza, że były prawidłowo wypełnione). Również karty niezwerfikowane nie były przez pracodawcę kwestionowane w czasie zatrudnienia powoda. Wyliczenie godzin nadliczbowych nastąpiło na podstawie art. 134 § 1 pkt 1 i 2 KP. W rozpoznawanej sprawie nie może mieć zastosowania art. 129<sup>6</sup> § 1 i 2 KP, dotyczący przerywanego czasu pracy, ponieważ powód nie był zatrudniony w transporcie samochodowym, lecz jako kierowca dowożący pracowników do pracy na trzy zmiany.

Strona pozwana zaskarżyła kasacją wyrok Sądu Okręgowego w części zasądzonej na rzecz powoda kwotę 11.500,50 złotych tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Kasacja została oparta na podstawie naruszenia przepisów postępowania, a mianowicie art. 227 KPC, art. 232 KPC (w związku z art. 6 KC), art. 233 KPC, art. 328 § 2 KPC i art. 382 KPC. Skarżąca wniosła „o uchylenie - w zaskarżonej części - wyroków Sądów I i II instancji i przekazanie sprawy do ponownego jej rozpoznania Sądowi Rejonowemu”. W uzasadnieniu kasacji skarżąca podniosła, że to na powodzie spoczywał obowiązek zaferowania dowodów niezbędnych dla ustalenia, że powód wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych, tj. w wymiarze przekraczającym maksymalne normy czasu pracy (dobowe i tygodniowe) określone w art. 129 KP. Takimi dowodami powinny być karty drogowe, które obrazują czas pracy pracownika zatrudnionego na stanowisku kierowcy. Karty drogowe wypełniał sam zainteresowany, a zatem dokonywane w nich zapisy dotyczące ilości przepracowanych godzin wymagały sprawdzenia i potwierdzenia przez upoważnionego przedstawiciela pracodawcy. Pozwany pracodawca potwierdził („zaakceptował”) tylko część kart drogowych przedstawionych przez powoda i tylko te karty mogły stanowić podstawę wyliczenia wynagrodzenia powoda za pracę w godzinach nadliczbowych. Czas pracy w godzinach nadliczbowych wynikających z pozostałych

kart wypełnionych przez powoda nie został potwierdzony przez pozwaną Spółkę. Jeżeli nawet przyczyną braku akceptacji treści tych kart były zaniedbania pracodawcy spowodowane „bałaganem w dokumentacji”, to taki stan rzeczy nie stanowi dowodu w rozumieniu art. 232 zdanie pierwsze KPC w związku z art. 6 KC uzasadniającego roszczenie powoda. Wynikający z art. 129<sup>11</sup> KP obowiązek prowadzenia ewidencji czasu pracy obciąża pracodawców dopiero od 1 stycznia 1997 r. Na powódzie spoczywał obowiązek wykazania, iż dowody (karty drogowe) przez niego sporządzone i okazane w postępowaniu sądowym, nie zweryfikowane pozytywnie przez pracodawcę, obrazują w sposób rzetelny przepracowany ponadnormatywny czas pracy. Tego rodzaju dowody nie zostały przeprowadzone, co uniemożliwiło Sądom *meriti* wywiązanie się z obowiązku wynikającego z art. 233 § 1 KPC. Zaniechanie przeprowadzenia dowodów na okoliczność, kiedy sporządzono zapisy w kartach dotyczących przepracowanych godzin i czy nie zostały one stworzone wyłącznie na użytek procesu, uchybia art. 227 KPC i art. 232 zdanie drugie KPC. Zamieszczenie w uzasadnieniu wyroku Sądu Okręgowego sformułowań o wątpliwej wartości logicznej narusza art. 328 § 2 KPC.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie ma uzasadnionych podstaw i dlatego nie zasługuje na uwzględnienie. Zgodnie z treścią art. 129<sup>11</sup> KP pracodawca ma obowiązek prowadzić ewidencję czasu pracy, z uwzględnieniem pracy w godzinach nadliczbowych. Słusznie podnosi się w kasacji, że art. 129<sup>11</sup> KP wszedł w życie z dniem 1 stycznia 1997 r., co wynika z treści art. 43 ustawy z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 24, poz. 110), nie może zatem mieć zastosowania do stanu faktycznego będącego przedmiotem oceny w rozpoznawanej sprawie. Wcześniej – przed wejściem w życie art. 129<sup>11</sup> KP - szczegółowe zasady prowadzenia ewidencji czasu pracy określał § 8 pkt 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz.U. Nr 62, poz. 286). Zgodnie z tym przepisem pracodawca zakłada i prowadzi odrębnie dla każdego pracownika kartę ewidencji czasu pracy w zakresie obejmującym pracę w niedziele i w święta, w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych oraz w dodatkowe dni wolne od pracy, a także

dyżury, urlopy, zwolnienia od pracy oraz inne usprawiedliwione i nie usprawiedliwione nieobecności w pracy. Wspomniane rozporządzenie weszło w życie z dniem 2 czerwca 1996 r. (§ 12), ale przewidywało, że w okresie 6 miesięcy od dnia jego wejścia w życie pracodawcy dostosują prowadzoną dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników do przepisów rozporządzenia (§ 11).

Z przytoczonych wyżej przepisów nie wynika jednak, że przed dniem 1 stycznia 1997 r. pracodawca nie miał ustawowego obowiązku ewidencjonowania czasu pracy pracownika. Obowiązek ten nie był, co prawda, wyraźnie uregulowany w Kodeksie pracy, jak to ma miejsce obecnie, ale wynikał pośrednio z innych przepisów regulujących obowiązki pracodawcy, choćby z art. 94 pkt 5 i pkt 9a KP. Przepisy te nakładają na pracodawcę obowiązek terminowej wypłaty prawidłowo wyliczonego wynagrodzenia oraz obowiązek prowadzenia dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy, co obejmuje również czas pracy. Prawidłowe wyliczenie wysokości wynagrodzenia za pracę musi się opierać na rejestracji czasu pracy przepracowanego przez pracownika. Inaczej mówiąc, właściwie prowadzona ewidencja czasu pracy stanowi podstawę prawidłowego obliczenia wynagrodzenia za pracę. Przedmiotem ewidencji czasu pracy winien być czas pracy mieszczący się zarówno w ustalonym w zakładzie rozkładzie czasu pracy, jak też wynikający z doraźnych poleceń pracodawcy. Ewidencją powinna być zatem objęta praca w przedłużonym wymiarze czasu pracy, w godzinach nadliczbowych, w niedziele i święta, w porze nocnej, w dodatkowych dniach wolnych od pracy, a także w ramach dyżurów. W ewidencji czasu pracy powinny też być odnotowane okresy urlopów i zwolnień od pracy, a także nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy.

Nie ulega wątpliwości, że pozwana Spółka nie prowadziła w odpowiedni sposób ewidencji czasu pracy pracowników, a w każdym razie ewidencji czasu pracy powoda, chociaż spoczywał na niej wynikający z Kodeksu pracy obowiązek prowadzenia dokumentacji mającej służyć wyliczeniu wysokości wynagrodzenia pracowników (art. 94 pkt 5 i pkt 9a KP). Zaniedbania w tym zakresie obciążają pracodawcę. Jeżeli pracodawca narusza obowiązek dotyczący prowadzenia dokumentacji związanej z czasem pracy pracownika, to ponosi konsekwencje tego stanu rzeczy, choćby w zakresie ciężaru dowodu. Powołany w kasacji art. 6 KC stosuje się do stosunków pracy odpowiednio (art. 300 KP). W odniesieniu do takich kwestii, jak ewidencjonowanie czasu pracy, stanowiące elementarny obowiązek pracodawcy, stosowanie re-

guły ciężaru dowodu w sposób sugerowany w kasacji przez pozwaną powodowałoby nieuzasadnione negatywne konsekwencje po stronie pracownika związane z brakiem realnej możliwości wykazania przez niego, jaką ilość godzin pracował odpowiednio każdego dnia osobno w okresie objętym żądaniem zasądzenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Tymczasem prawidłowe rozumienie treści art. 6 KC w związku z art. 300 KP w odniesieniu do spraw dotyczących roszczeń pracownika o wynagrodzenie nakazywało przyjąć, że to na pozwanej Spółce spoczywał ciężar udowodnienia rzeczywistego czasu pracy powoda, w szczególności tego, że powód pracował krócej, niż twierdził w toku procesu.

Przepisy Kodeksu pracy dotyczące obowiązków pracodawcy związanych z ewidencjonowaniem czasu pracy pozwalają na przyjęcie, że pracownik może prowadzić dowód *prima facie* na okoliczność faktycznie przepracowanych godzin nadliczbowych. Służy temu konstrukcja domniemań faktycznych (art. 231 KPC), którą Sąd Okręgowy w istocie się posłużył. Na pracodawcy natomiast spoczywa ciężar udowodnienia, że pracownik rzeczywiście nie pracował w tym czasie i wynagrodzenie za godziny nadliczbowe mu się nie należy. Takie konsekwencje w zakresie ciężaru dowodu wynikają z obowiązku ewidencjonowania czasu pracy pracowników. Skoro pozwana Spółka zaniechała prowadzenia prawidłowej ewidencji czasu pracy powoda, to musi obecnie ponieść w zakresie ciężaru dowodu konsekwencje tego, że powód wykazał, iż pracował w godzinach nadliczbowych, a posługując się dowodem *prima facie* przedstawił również wyliczenia dotyczące ilości przepracowanych godzin nadliczbowych w okresie objętym żądaniem zgłoszonym w pozwie.

W rozpoznawanej sprawie powód wypełnił ciężący na nim obowiązek udowodnienia faktów, z których wywodził korzystne dla siebie skutki prawne, w stopniu wystarczającym do uwzględnienia powództwa (art. 232 zdanie pierwsze KPC w związku z art. 6 KC). Zaoferował bowiem nie tylko wypełnione przez siebie karty drogowe, stanowiące dokumenty prywatne w rozumieniu przepisów o środkach dowodowych (art. 245 KPC), ale również dowody z zeznań świadków. Dowody te Sąd ocenił jako wiarygodne, a kasacja skutecznie tej oceny nie podważa. Nie narusza zasady swobodnej oceny dowodów wyrażonej w art. 233 § 1 KPC przyjęcie przez Sąd, że karty drogowe wypełnione osobiście przez powoda i nie zweryfikowane przez pracodawcę (ani pozytywnie, ani negatywnie) obrazują w sposób rzetelny rzeczywście przepracowany przez powoda czas. Jednocześnie kasacja nie wykazuje, aby między treścią złożonych przez powoda kart drogowych a innymi dowodami

przeprowadzonymi w sprawie (w tym dowodami z zeznań licznych świadków) istniały sprzeczności lub rozbieżności nie pozwalające na zaakceptowanie wiarygodności i mocy dowodowej tychże kart.

Nietrafnie skarżąca zarzuca naruszenie art. 227 KPC i art. 232 zdanie drugie KPC w kontekście zaniechania przeprowadzenia z urzędu dowodów na okoliczność ustalenia, czy zapisy w kartach drogowych dokonane przez powoda nie zostały stworzone wyłącznie na użytek procesu. Strona pozwana nie zgłosiła na tę okoliczność żadnych wniosków dowodowych. Uprawnienie sądu dopuszczenia dowodu nie wskazanego przez strony nie oznacza, że sąd obowiązany jest zastąpić własnym działaniem bezczynność strony (por. orzeczenie SN z 5 listopada 1997 r., III CKN 244/97, OSNC 1998, nr 3, poz. 52). Dopuszczenie z urzędu dowodu nie wskazanego przez stronę jest prawem, a nie obowiązkiem sądu. Wyjątek od tej ogólnej reguły wynika z art. 477<sup>1</sup> § 1 KPC, jednak rozpoznawana sprawa nie ma charakteru określonego w tym przepisie.

Zarzut naruszenia art. 328 § 2 KPC jest również nieuzasadniony, albowiem uzasadnienie sporządzone przez Sąd drugiej instancji spełnia podstawowe wymagania konstrukcyjne przewidziane dla uzasadnienia wyroku, a ewentualne użycie nieprecyzyjnych (według skarżącej nielogicznych) sformułowań nie mogło mieć wpływu na wynik sprawy.

Z powyższych względów uznając kasację za pozbawioną usprawiedliwionych podstaw Sąd Najwyższy oddalił ją w oparciu o art. 393<sup>12</sup> KPC.

=====