

**Wyrok z dnia 5 maja 1999 r.**

**I PKN 665/98**

**1. Niemożność ścisłego ustalenia wysokości wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych nie uzasadnia oddalenia powództwa.**

**2. Na podstawie art. 498 KC niedopuszczalne jest potrącenie nienależnie wypłaconej pracownikowi odprawy z art. 8 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.) z ekwiwalentem za urlop wypoczynkowy i wynagrodzeniem za czas nieobecności w pracy z powodu niezdolności do jej wykonywania (art. 92 KP).**

**3. Do wyłączenia prawa do odprawy na podstawie art. 8 ust. 3 pkt 5 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.) nie wystarcza zgłoszenie przez pracownika do ewidencji prowadzenia działalności gospodarczej na własny rachunek.**

Przewodniczący: SSN Walerian Sanetra, Sędziowie SN: Jerzy Kwaśniewski, Barbara Wagner (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 5 maja 1999 r. sprawy z powództwa Ireneusza B. przeciwko „N.” Gospodarstwu Produkcyjno-Handlowemu Sp. z o.o. w C. o sprostowanie świadectwa pracy i zapłatę, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zielonej Górze z dnia 12 października 1998 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok w punktach II i III i w tym zakresie przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zielonej Górze do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi orzeczenie o kosztach postępowania kasacyjnego.

## Uzasadnienie

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Świebodzinie wyrokiem z dnia 30 czerwca 1998 r. [...] sprostował świadectwo pracy powoda Ireneusza B., sporządzone przez pozwaną „N.” Gospodarstwo Produkcyjno – Handlowe Spółka z o.o. w C., w ten sposób, że termin ustania zatrudnienia powoda określił na dzień 18 października 1997 r. i uzupełnił je wpisem o rozwiązaniu stosunku pracy w drodze wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę; w pozostałej części – dotyczącej żądań: wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od 2 czerwca do 14 października 1997 r. w kwocie 6.001,77 zł, wynagrodzenia chorobowego za okres od 14 do 18 października 1997 r., wypłaty odprawy pieniężnej w kwocie 2.387,90 zł, ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w kwocie 1.085,40 zł oraz uzupełnienia świadectwa pracy wpisem podstawy prawnej rozwiązania stosunku pracy, powództwo oddalił.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zielonej Górze wyrokiem z dnia 12 października 1998 r. [...] zmienił zaskarżony przez powoda apelacją wyrok w punkcie oddalającym powództwo w ten sposób, że sprostował świadectwo pracy uzupełniając jego treść adnotacjami o wypłaceniu powodowi przez pozwanego ekwiwalentu pieniężnego za 10 dni niewykorzystanego w naturze urlopu wypoczynkowego za 1997 r. oraz wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby w okresie od 15 do 18 października 1997 r., w pozostałej części apelację oddalając.

Sąd ustalił, że Ireneusz B. w dniu 2 czerwca 1997 r. zawarł z Gospodarstwem Produkcyjno – Handlowym „N.” umowę o pracę na czas nieokreślony, gdzie został zatrudniony na stanowisku magazyniera. Odpowiadał materialnie za magazyny: zbożowy, materiałów pędnych i smarów, nawozowy, części zamiennych i środków ochrony roślin. Był jedynym magazynierem strony pozwanej. Praca w pozwanym przedsiębiorstwie rozpoczynała się o godzinie 7 i trwała do godziny 15. Do obowiązków powoda należały: obsługa magazynów, przyjmowanie zboża do magazynu w okresie żniw, praca przy zbiorze szparagów oraz wydawanie szparagów odbiorcy i pobieranie za nie pieniędzy. W czasie dyżurów w wolne soboty, niedziele i święta powód wydawał pasze. W okresie zbioru szparagów i w okresie żniw czas pracy powoda przekraczał 8 godzin na dobę. Za pracę w wolne soboty, niedziele i święta oraz za pracę w godzinach nadliczbowych korzystał on ze skróconego czasu pracy w in-

nych dniach. U strony pozwanej nie był prowadzony rejestr godzin nadliczbowych. Bezpośrednimi przełożonymi powoda byli Zygmunt P. oraz, od września 1997 r., Roman M. Tylko ten ostatni kontrolował pracę powoda. Powód wpisywał swoje godziny pracy do dziennika brygadzysty polowego. W sierpniu przedłożył go do podpisu Zygmuntovi P., który potwierdził zapisy bez ich uprzedniej kontroli. Przełożony nie wydawał powodowi polecenia pracy w godzinach nadliczbowych. Z dziennika wynikała także liczba dni wolnych od pracy, wykorzystanych przez powoda za pracę w wolne soboty (2 i 30 sierpnia) oraz za godziny nadliczbowe w dniach 25,26,27,29 i 30 września 1997 r.

W dniu 30 września 1997 r. Ireneusz B. otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę ze skutkiem na 14 października 1997 r., z uzasadnieniem, że wypowiedzenie następuje z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Pracodawca wydał mu świadectwo pracy z wpisem, iż stosunek pracy rozwiązał się w dniu 14 października 1997 r., nie podając trybu i podstawy prawnej rozwiązania oraz informacji o wypłaconym ekwiwalencie za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Po rozwiązaniu stosunku pracy strona pozwana wypłaciła powodowi odprawę pieniężną w kwocie 1.100 zł. Ireneusz B. złożył oświadczenie, że prowadzi działalność gospodarczą, którą zawiesił od 1 września 1997 r. Decyzją z dnia 9 stycznia 1998 r. została ona wykreślona z ewidencji działalności gospodarczej Urzędu Miejskiego w Ś. Od 15 października 1997 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych wypłacał powodowi zasiłek chorobowy.

Zdaniem Sądu, „powód z mocy art. 6 k.c. - obowiązany był udowodnić podnieszone przez siebie fakty. Powód nie udowodnił żadnej ilości przepracowanych godzin nadliczbowych”. Wobec tego nie można określić wysokości wynagrodzenia przysługującego mu z tego tytułu. Dziennikowi brygadzysty Sąd odmówił wiarygodności. Nie jest to dokument urzędowy w rozumieniu art. 244 KPC i stanowi jedynie dowód tego, że wpisów dokonywał powód (art. 245 KPC). Zeznania świadków nie potwierdziły konieczności pracy w godzinach nadliczbowych w rozmiarze wynikającym z zapisów w dzienniczku. Powód wyłudził od ówczesnego przełożonego podpisy, które zostały złożone w jednym dniu. Poza tym, za pracę dodatkową Ireneusz B. otrzymywał czas wolny.

Wypłacona powodowi odprawa pieniężna na podstawie art. 8 ust. 2 pkt b ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw ( Dz.U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.), powoływanej dalej jako „

ustawa”, była świadczeniem nienależnym. Powód w chwili rozwiązania stosunku pracy prowadził działalność gospodarczą na własny rachunek. „Fakt, że powód zawiesił na jakiś okres tę działalność, nie ma istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia prawa powoda do dochodzonej odprawy”. Decydujący jest bowiem stan ewidencyjny. To wyłączało z mocy art. 8 ust. 3 pkt 5 ustawy prawo Ireneusza B. do odprawy. Powództwo w części dotyczącej odprawy pieniężnej należało zatem oddalić.

Strona pozwana błędnie określiła datę ustania zatrudnienia. Dwutygodniowy okres wypowiedzenia nie mógł kończyć się we wtorek (14 października), lecz, stosownie do art. 30 § 2<sup>1</sup> KP, w sobotę. Ten dzień tygodnia przypadał w roku 1997 na 18 października. Zgodnie z art. 49 KP, w razie zastosowania krótszego okresu wypowiedzenia stosunek pracy rozwiązuje się z upływem ustawowego okresu wypowiedzenia. Powodowi przysługuje zatem wynagrodzenie za okres od 14 do 18 października w wysokości 148 zł. Zasadne jest także jego roszczenie o ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w kwocie 337 zł, którego pozwane przedsiębiorstwo nie wypłaciło. Powództwo w tym zakresie podlega jednak oddaleniu.

„Ponieważ powód uzyskał jako świadczenie nienależne kwotę 1.100,- zł tytułem odprawy, kwota ta została zaliczona na poczet wynagrodzenia chorobowego i ekwiwalentu pieniężnego”. Sąd przyznał, że dopuszczalność potrącenia z wynagrodzenia za pracę jest ograniczona treścią art. 87 KP, ale odprawa pieniężna z art. 8 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. nie ma charakteru wynagrodzeniowego i ograniczenia wynikające z powołanego przepisu nie mają do niej zastosowania. Podstawę prawną potrącenia wzajemnych wierzytelności stron stanowią art. 498 i 499 KC, nie zaś art. 87 KP. Potrącenia dokonuje się przez oświadczenie woli, które strona pozwana złożyła w piśmie procesowym z dnia 20 stycznia 1998 r., doręczonym powodowi na rozprawie w dniu 21 stycznia 1998 r. Powód nie przedłożył żadnych dowodów na okoliczność, że zużył odprawę w taki sposób, iż nie jest wzbogacony. Zresztą okoliczność ta nie jest istotna w sprawie, albowiem powód powinien był liczyć się z obowiązkiem jej zwrotu.

Świadczenie pracy wymagało korekty we fragmencie obejmującym datę rozwiązania stosunku pracy oraz uzupełnienia przez zamieszczenie wpisu o wypłaconych powodowi wynagrodzeniu chorobowym i ekwiwalencie za niewykorzystany urlop. Art. 97 KP oraz § 1 ust. 1 pkt 7 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania ( Dz.U. Nr 60, poz. 282) nie przewi-

dują natomiast obowiązku podawania w tym dokumencie podstawy prawnej rozwiązania stosunku pracy. Dlatego Sąd tej treści żądanie powoda oddalił.

Ireneusz B. zaskarżył ten wyrok kasacją. Podnosząc zarzut naruszenia prawa materialnego, „a to art. 80 i art. 134,140 oraz 129<sup>3</sup> KP; art. 171 KP; art. 84 i 87 KP; art. 3<sup>1</sup> § 1 KP w zw. z art. 300 KP i art. 35 KC, art. 198 § 1 i 2 Kodeksu Handlowego oraz art. 65 § 1 KC; art. 245 KPC w związku z art. art. 198 § 1 i 2 Kodeksu Handlowego a nadto w całym orzeczeniu naruszenie granic swobodnej oceny dowodów, co stanowi naruszenie art. 233 § 1 KPC jak i art. 8 KP poprzez przyjęcie, że przy przedłożeniu przez pracownika wielu dowodów nadgodzin są one niewystarczające pomimo, iż nadgodziny powinien móc pracownik wykazać powołując się na ewidencję prowadzoną przez zakład pracy, a ten ewidencji wbrew prawnemu obowiązkowi nie prowadził”, wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w częściach oddalającej apelację i orzekającej o kosztach oraz o zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego.

Skarżący zakwestionował zasadność ustalenia, że „nie wykazał żadnej ilości godzin nadliczbowych”. Zdaniem jego pełnomocnika, Sąd odrzucił wszystkie dowody przedstawione przez powoda, nie biorąc „w żadnym, najmniejszym nawet zakresie pod uwagę postawionego w apelacji i wcześniej zarzutu, że pozwany zaniechał prawnie nakazanego obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy, co w efekcie uniemożliwiło powodowi całkowicie powołanie się na takową”. Wywodził, że przyjęty przez Sąd rozkład obowiązków między stronami „prowadzi do skutecznego zabezpieczenia się pracodawcy przed roszczeniami o nadgodziny poprzez zaniechanie nałożonego na niego art. 129<sup>11</sup> k.p. obowiązku ewidencji czasu pracy”. Ustalenie, że pracownik pracował w dodatkowe dni wolne od pracy, niedziele i święta oraz w godzinach nadliczbowych, a pracodawca udzielił mu w zamian za tę pracę czasu wolnego wymagało rozliczenia tych okresów. Postępowanie jednak nie wykazało ekwiwalentności wzajemnych świadczeń podmiotów. Samo ustalenie co do udzielenia powodowi przez stronę pozwaną czasu wolnego oparte jest na niepewnych i nieprzekonujących dowodach. Sąd nie badał w jakim trybie udzielono czasu wolnego, czy pracownik składał o to wnioski, jakie są warunki udzielenia ekwiwalentu za pracę dodatkową w tej formie. Odmówił wiarygodności dziennikowi brygadzysty - jedyemu możliwemu w tej sytuacji i przedłożonemu dowodowi. Wpisy w dzienniczku poświadczony podpisem „urzędujący podówczas i spełniający w zakładzie rolę kierowniczą członek Zarządu Spółki pozwanego, zastępca prezesa Zarządu”. Był on osobą dzia-

łającą za pracodawcę w świetle art. 3<sup>1</sup> § 1 k.p. „ Nie może dla uchylenia się od skutków być wystarczające, że ktoś nie sprawdza tego, co podpisuje, mając ku temu warunki i możliwości”. Wpisy w przedstawionym przez powoda dokumencie potwierdzone zostały listami obecności i zeznaniami świadków [...]. Niewykonywanie obowiązku ewidencjonowania czasu pracy jest wykroczeniem przeciwko prawom pracownika i „zgodnie z art. 474 k.p. okoliczność taka powinna być przyczynkiem do działania sądu w trybie sygnalizacyjnym”. Sąd z niej wyciągnął tymczasem wnioski niekorzystne dla pracownika. „ Pominięcie czy też odrzucenie dowodu ‘ dzienniczka brygadzysty’ stanowi naruszenie art. 245 KPC, 233 KPC, art. 65 § 1 KC w związku z art. art. 198 § 1 i 2 Kodeksu Handlowego. Konsekwencją tego naruszenia jest odmowa należnych pracownikowi wynagrodzeń za godziny nadliczbowe, co stanowi naruszenie norm art. 80 i art. 134,140 oraz 129<sup>3</sup> KP.”

Nadto, Sąd błędnie przyjął, że odprawa nie jest wynagrodzeniem za pracę i potraktował ją jako świadczenie nienależne. Odprawa jest wynagrodzeniem i podlega ochronie poprzez niedopuszczalność dokonywania z niej potrąceń innych niż określone w art. 87 KP. Nawet jednak potrącenie na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego nie było prawidłowe. Pismo procesowe zawierające oświadczenie strony pozwanej o potrąceniu zostało doręczone pełnomocnikowi powoda na rozprawie, a ten nie był władny w ramach swych pełnomocnictw do składania oświadczeń woli w trybie art. 499 KC. Dokonując potrącenia Sąd nie uwzględnił różnicy czasowej między wymagalnością świadczeń wzajemnych i pominął odsetki, których żądał powód.

Sąd naruszył także inne przepisy procesowe przez nierozpoznanie zarzutów apelacji dotyczących uchybień w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji, który nie rozpoznał wniosków dowodowych oraz nie wskazał w uzasadnieniu orzeczenia, dlaczego odmówił mocy dowodom wnioskowanym przez powoda.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

I. Sąd ustalił, a strony nie kwestionowały tego ustalenia, że powód nie otrzymał ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za 1997 r. w kwocie 337 zł, a także wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby za okres od 14 do 18 października 1997 r. w wysokości 148 zł. Pomimo takich ustaleń Sąd nie zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda wymienionych sum. Oddalił w tym zakresie powództwo, uznając, że pracodawca dokonał skutecznego ich „potrącenia” z

odprawy pieniężnej nienależnie wypłaconej Ireneuszowi B. na podstawie art. 8 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw ( Dz.U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.).

W ocenie Sądu, odprawa została wypłacona powodowi nienależnie, albowiem w chwili rozwiązania stosunku pracy prowadził on działalność gospodarczą na własny rachunek, co zgodnie z art. 8 ust. 3 pkt 5 powołanej ustawy, wyłącza prawo pracownika do tego świadczenia. Zdaniem Sądu, dla spełnienia tej negatywnej przesłanki nabycia prawa do odprawy decydujący jest „ stan ewidencyjny”. Dlatego bez znaczenia jest okoliczność czy pracownik rzeczywiście prowadził tę działalność i czy stanowiła ona dodatkową, oprócz utraconego zatrudnienia, podstawę zarobkowania. Skoro zatem powód figurował w ewidencji Urzędu Miejskiego w Ś. jako prowadzący działalność gospodarczą, to pomimo jej zawieszenia należy przyjąć, że działalność tę prowadził. Tym samym nie nabył prawa do odprawy.

Wyrażony w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, a także w motywach poprzedzającego go wyroku Sądu pierwszej instancji, pogląd prawny nie jest trafny.

Zgodnie z art. 8 ust. 3 pkt 5 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r., odprawa pieniężna nie przysługuje pracownikowi „prowadzącemu działalność gospodarczą na własny rachunek”. Analiza zawartych w art. 8 ust. 3 ustawy wyłączeń prawa do odprawy pozwala wnioskować, że w przypadku prowadzenia działalności gospodarczej na własny rachunek (podobnie jak w sytuacjach przewidzianych w punktach 4 i 6 ust. 3 art. 8 ) o prawie do tego świadczenia decyduje stan istniejący w chwili rozwiązania stosunku pracy. Wskazuje na to określenie jako terminów wystąpienia niektórych innych okoliczności wyłączających prawo do odprawy albo okresu „ do dnia rozwiązania stosunku pracy” (pkt 2), albo czasu „po rozwiązaniu stosunku pracy” (pkt 3). Co jednak istotniejsze, z przepisu tego można bez wątplenia wywieść, że funkcją odprawy pieniężnej jest kompensata utraconych zarobków oraz zabezpieczenie pracownikowi pozbawionemu zatrudnienia z przyczyn od niego niezależnych, i jego rodzinie, środków utrzymania na czas konieczny do wyszukania nowych źródeł dochodu. Wyłączenia prawa do odprawy obejmują przeto sytuacje, w których pracownik ma (lub będzie miał) zagwarantowane potencjalne źródła dochodu. Jednym z takich źródeł jest zarobkowanie własną pracą w ramach prowadzenia działalności gospodarczej. Prowadzenia działalności gospodarczej nie należy wobec tego na gruncie interpretowanego przepisu rozumieć formalnie. Językowo – logiczne, funkcjonalne i syste-

mowe reguły wykładni nakazują przyjąć, że prowadzeniem działalności gospodarczej w pojęciu art. 8 ust. 3 pkt 5 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. nie jest samo jej zarejestrowanie, lecz faktyczne wykonywanie. Obojętne jest przy tym, czy pracownik rzeczywiście uzyskuje z tego tytułu dochód. Istotna jest możliwość jego uzyskania.

Pracownik, który w czasie zatrudnienia zawiesił działalność gospodarczą i ten stan trwał w chwili rozwiązania stosunku pracy - nie prowadził jej w rozumieniu art. 8 ust. 3 pkt 5 ustawy. Ujmując rzecz inaczej, odprawa pieniężna przysługuje pracownikowi, który w chwili rozwiązania stosunku pracy, pomimo zarejestrowania działalności gospodarczej (wpisania do ewidencji), nie prowadził jej faktycznie. Wyłaconą powodowi odprawa pieniężna, z tej tylko przyczyny, że figurował on w ewidencji Urzędu Miejskiego w Ś. jako prowadzący działalność gospodarczą na własny rachunek, nie była świadczeniem nienależnym. Przy tym, Sąd drugiej instancji ustalił, że powód zawiesił tę działalność w okresie wypowiedzenia, co pozostaje w sprzeczności z materiałem dowodowym, z którego wynika, że zawieszenie działalności nastąpiło 1 września 1997 r., zaś wypowiedzenia umowy o pracę strona pozwana dokonała 30 września tego roku.

II. Gdyby jednak nawet założyć, że o tym, czy pracownik w chwili rozwiązania stosunku pracy prowadził działalność gospodarczą, czy jej nie prowadził, decyduje „stan ewidencyjny”, którego to poglądu Sąd Najwyższy nie podziela, rozstrzygnięcie w przedmiocie żądania wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop oraz wynagrodzenia za czas nieobecności w pracy z powodu choroby, jest nieprawidłowe. Sąd przyjął potrącenie należnego wynagrodzenia z nienależnie wypłaconej odprawy, wskazując jako podstawę prawną tej czynności art. 498 i art. 499 KC.

Potrącenie jest dopuszczalne w sytuacji, gdy dwie osoby są względem siebie jednocześnie dłużnikiem i wierzycielem, a ich wzajemne wierzytelności, których przedmiot stanowią pieniądze (lub rzeczy tej samej jakości oznaczone tylko co do gatunku), są wymagalne i mogą być dochodzone przed sądem (art. 498 § 1 KC). Potrącenia dokonywa się przez oświadczenie woli złożone drugiej stronie (art. 499 KC). Jego skutkiem jest umorzenie obu wierzytelności do wysokości wierzytelności niższej (art. 498 § 2 KC). Jednak w drodze potrącenia nie mogą być umarzane wierzytelności, co do których potrącenie jest wyłączone przez przepisy szczególne (art. 505 pkt 4 KC). Takim przepisem szczególnym jest art. 87 KP. Nie jest zatem dopuszczalne potrącenie z przysługującego pracownikowi wynagrodzenia za pracę na podstawie oświadczenia pracodawcy, przedstawiającego pracownikowi wzajemną



wierzytelność wynikającą ze stosunku pracy (lub innego stosunku prawnego). „Potrącenie” wierzytelności wzajemnej pracodawcy może być dokonane tylko na podstawie tytułu wykonawczego lub za zgodą pracownika. Jedyny wyjątek w tym zakresie stanowią udzielone pracownikowi zaliczki (art. 87 § 1 pkt 3 KP).

Sądy obu instancji błędnie oceniły i zakwalifikowały prawnie fakty związane z wzajemnymi rozliczeniami pracownika i pracodawcy. W rozpoznawanej sprawie to nie pracownik dokonał potrącenia należnego mu wynagrodzenia z nienależnie wypłaconej przez pracodawcę odprawy pieniężnej, co ewentualnie, po spełnieniu ustawowych przesłanek, uzasadniałoby potrącenie na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego, lecz pracodawca dokonał potrącenia nienależnej, zdaniem Sądu, odprawy z należnego pracownikowi wynagrodzenia za pracę. Takie potrącenie jest w świetle art. 87 KP w związku z art. 505 pkt 4 KC niedopuszczalne.

W tym zakresie nie jest trafny wywód kasacji, że złożenie na rozprawie pełnomocnikowi procesowemu oświadczenia o potrąceniu nie ma skutków dla pracodawcy. Pełnomocnik procesowy umocowany jest do podejmowania w imieniu i na rzecz pracodawcy wszelkich czynności procesowych łączących się ze sprawą, także tych, z których wynikają konsekwencje materialnoprawne, jak np. zrzeczenie się roszczenia, zawarcie ugody, wniesienie powództwa wzajemnego (art. 91 KPC). Nie ma też racji skarżący kwalifikując odprawę pieniężną jako wypłatę wynagrodzeniową. Odprawa nie jest składnikiem wynagrodzenia za pracę.

III. Sąd ustalił, że powód w okresie żniw i zbioru szparagów pracował w godzinach nadliczbowych, w „wolne soboty”, niedziele i święta. Ustalił także, że za tę pracę otrzymał ekwiwalent w postaci czasu wolnego. Nie dokonał jednak rozliczenia czasu pracy powoda twierdząc, że nie jest to możliwe. Pracodawca nie prowadził ewidencji czasu pracy, a powód „nie udowodnił żadnej ilości przepracowanych godzin nadliczbowych”. Zarazem Sąd odmówił wiarygodności przedstawionemu przez powoda dziennikowi brygadzysty polowego z wpisami ilości przepracowanych godzin nadliczbowych w okresie od czerwca do października 1997 r., potwierdzonymi przez przełożonego Zygmunta P. – zastępcę prezesa Zarządu Spółki. W ocenie Sądu, dokument ten nie ma mocy dowodowej, gdyż „Wykorzystując sposobność powód wyłudził podpis. /.../ Wszystkie podpisy zostały złożone w ciągu jednego dnia bez jakiegokolwiek kontroli dziennika”. Nadto, powód nie był zobowiązany do prowadzenia takiej ewidencji, zaś zgodnie z art. 245 KPC dokument prywatny „stanowi dowód jedynie tego, że wpisy w tym dzienniku zostały sporządzone przez powoda”. Podpisowi

osoby działającej w imieniu pracodawcy Sąd odmówił jakiegokolwiek znaczenia prawnego. Ustalając, że powód wyłudził podpis przełożonego, że ten złożył go omyłkowo, że nie wiedział co podpisuje - Sąd dał wiarę wyłącznie zeznaniom zainteresowanego Zygmunta P. Nie przeprowadzając w istocie postępowania, które wykazałoby nieskuteczność podpisu tego świadka, przerzucił skutki nienależytego wykonania obowiązków przez przełożonego na podlegającego jego kierownictwu pracownika. Stwierdzając, że „ Nie zachodziła konieczność pracy w godzinach nadliczbowych w ilości przedstawionej przez powoda” Sąd nie ustalił w jakiej ilości godzin nadliczbowych konieczność taka zachodziła.

Art. 94 pkt a KP nakłada na pracodawcę obowiązek prowadzenia dokumentacji dotyczącej stosunku pracy. Art. 129<sup>11</sup> KP konkretyzuje ten obowiązek w odniesieniu do czasu pracy, zobowiązując pracodawcę do prowadzenia ewidencji czasu pracy, z uwzględnieniem pracy w godzinach nadliczbowych. Można przyjąć, choć nie jest to kwalifikacja normatywna, że jest to podstawowy obowiązek pracodawcy. Jego niewykonanie stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika. I to podwójnie - naruszenie przepisu o czasie pracy (art. 281 pkt 5 KP) oraz naruszenie obowiązku prowadzenia dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy (art. 281 pkt 6 KP). Faktowi temu nie można odmówić znaczenia prawnego w procesie. Trafnie twierdzi skarżący, że naruszenie przez pracodawcę jednego z podstawowych jego obowiązków byłoby premiowane zwolnieniem go z odpowiedzialności za niewykonanie tego obowiązku.

Zdaniem Sądu Najwyższego, brak dokumentacji wynikający z zaniechania jej prowadzenia przez pracodawcę powoduje zmianę wynikającego z art. 6 KC rozkładu ciężaru dowodu i przerzucenie go na osobę zaprzeczającą udokumentowanym faktom, z których strona procesowa wywodzi skutki prawne. W sprawie o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych pracodawca ma w takich razach obowiązek wykazać, że pracownik nie pracował w takim rozmiarze jak twierdzi, a tym bardziej jaki udokumentował. Skoro pracodawca kwestionuje moc dowodową przedstawionego przez pracownika dokumentu, będącego wprawdzie dokumentem prywatnym, jednak potwierdzonym podpisami przełożonego, zeznaniami świadków i uprawdopodobnionym listami obecności, to powinien wykazać prawdziwość swoich twierdzeń, odmiennych od zawartych w tym dokumencie. W takiej sytuacji, ocena wiarygodności prywatnego dokumentu pracownika, któremu pracodawca nie przeciwstawił żadnego

innego dokumentu, a co więcej, który uwiarygodnił podpisem osoby działającej w jego imieniu, powinna być szczególnie wyważona.

Poza tym, jeżeli Sąd uznał, że ścisłe udowodnienie rozmiaru pracy wykonywanej ponad obowiązujące normy czasu pracy, a w konsekwencji wynagrodzenia za tę pracę, nie jest możliwe, zgodnie z art. 322 KPC powinien był zasądzić odpowiednią sumę według swojej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy. Oddalając powództwo w tym zakresie Sąd naruszył art. 80, 129<sup>3</sup>, 134 i 140 KP.

Kasacja jest uzasadniona. Sąd nie wyjaśnił dostatecznie spornych okoliczności sprawy istotnych dla jej rozstrzygnięcia, dokonał oceny zebranego materiału dowodowego z przekroczeniem wyznaczonych w art. 233 KPC granic swobody, błędnie zastosował art. 498 i 499 KC w związku z art. 300 KP oraz art. 6 KC w związku z art. 94 pkt 9a i art. 129<sup>11</sup> KP, a nadto niewłaściwie wyłożył i zastosował art. 8 ust. 3 pkt 5 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw.

Mając powyższe na względzie, Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393<sup>13</sup> KPC, orzekł jak w sentencji.

=====