

Sygn. akt IV P 129/14

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 stycznia 2015r.

Sąd Rejonowy w Rzeszowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	<i>SSR Beata Bury</i>
Protokolant:	<i>Magdalena Zajac</i>

po rozpoznaniu w dniu *19 stycznia 2015r. w Rzeszowie*

sprawy z powództwa *M. P.*

przeciwko *T. S. prowadzącemu działalność gospodarczą pod firmą (...) w R.*

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej i ekwiwalent za pranie odzieży roboczej

I. zasądza od pozwanego T. S. prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą (...) w R. na rzecz powoda M. P. następujące kwoty:

- 872,86 zł (osiemset siedemdziesiąt dwa złote osiemdziesiąt sześć groszy) brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, w tym w porze nocnej za styczeń 2013 r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 7 lutego 2014 roku do dnia zapłaty,

- 112,23 zł (sto dwanaście złotych dwadzieścia trzy grosze) tytułem odsetek ustawowych od wyżej zasądzonej kwoty za okres od poszczególnych dat wymagalności do dnia 6 lutego 2014 roku,

II. umarza postępowanie w części dotyczącej zapłaty ekwiwalentu za pranie odzieży roboczej,

III. w pozostałej części powództwo oddala,

IV. zasądza od powoda M. P. na rzecz pozwanego T. S. prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą (...) w R. kwotę 1 800,00 zł (jeden tysiąc osiemset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

V. wydatkami powstałymi w toku postępowania, częściowo obciąża powoda i z tego tytułu nakazuje ściągnąć od powoda M. P. na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Rzeszowie kwotę 500,00 zł (pięćset złotych),

VI. w pozostałym zakresie wydatkami obciąża Skarb Państwa,

VII. wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności.

Sygn. akt IV P 129/14

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 19 stycznia 2015 roku

Pozwem z dnia 6 lutego 2014 roku skierowanym przeciwko T. S. prowadzącemu działalność gospodarczą pod firmą (...) w R. powód M. P. wniósł o zapłatę kwoty 25 640,32 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i kwoty 200,00 zł tytułem ekwiwalentu za pranie odzieży roboczej oraz o zasądzenie kosztów postępowania. Powyższych roszczeń dochodził za okres od marca 2012 roku do stycznia 2013 roku.

W uzasadnieniu powód podał, iż był zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę z dnia 1 marca 2012 roku do dnia 28 stycznia 2013 roku. Do dnia 31 grudnia 2012 roku pracował w ¼ wymiarze czasu pracy, tj. 2 godziny na dobę i przeciętnie 10 godzin tygodniowo, a od 1 stycznia 2013 roku – w pełnym wymiarze czasu pracy. Podał, że pomimo treści umowy, przez cały okres zatrudnienia wykonywał pracę od godz. 7.00 do godz. 18.00, także w soboty i nie otrzymywał wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach, a wszystkie te godziny notował. M. P. wskazał również, że pozwany nie wypłacił mu kwoty 200,00 zł tytułem ekwiwalentu za pranie odzieży roboczej.

W odpowiedzi na pozew pozwany T. S. prowadzący działalność gospodarczą pod firmą (...) w R. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu podniósł, że powód nie świadczył pracy w godzinach nadliczbowych, ponieważ nie było w tym zakresie szczególnych potrzeb. Nie przekraczał ani umownego, ani ustawowego wymiaru czasu pracy. W styczniu 2013 roku, przez 10 dni, powód pracował w W. w godz. 7.00-15.00, z pominięciem sobót. Pozwany zaprzeczył, aby powód świadczył pracę na delegacji w porze nocnej oraz ponadwymiarowo. Uznał żądanie pozwu w zakresie zapłaty ekwiwalentu za pranie odzieży roboczej.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód M. P. był zatrudniony u pozwanego T. S. prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą (...) w R. na podstawie umowy o pracę z dnia 1 marca 2012 roku do dnia 28 stycznia 2013 roku w charakterze monterki stolarki aluminiowej i PCV. Do dnia 31 grudnia 2012 roku pracował w ¼ wymiarze czasu pracy, tj. 2 godziny na dobę i przeciętnie 10 godzin tygodniowo – wówczas świadczył pracę na hali produkcyjnej przy ul. (...) w R., a jego przełożonym był W. R., a od 1 stycznia 2013 roku – w pełnym wymiarze czasu pracy. Jego wynagrodzenie wynosiło wówczas 1 600,00 zł brutto.

Powód pracował w systemie podstawowego czasu pracy z zachowaniem 1-miesięcznego okresu rozliczeniowego.

W dniach 14-26 stycznia 2013 roku powód wraz kilkunastoma pracownikami wyjechał na delegację do W. celem świadczenia pracy w siedzibie (...). W trakcie pobytu pracownicy mieszkali w mieszkaniu wynajętym przez pozwanego i dojeżdżali do (...). Wówczas powód świadczył pracę w godz. 19.00-7.00, jak również od 7.00-8.00 do 19.00, wykonując ją również w porze nocnej (w dniach 14-18 i 21-25 stycznia 2013 roku). Praca polegała na dostarczaniu i montażu stolarki drzwiowej – wydzielanie klatek schodowych – pod nadzorem P. W. oraz W. R.. Wykonywanie pracy we wskazanych porach było związane z tym, że (...) przez 22 godziny na dobę nadaje audycje radiowe, stąd pewne prace, w tym rozszerzanie ścian można było przeprowadzać jedynie w przerwie, tj. w godz. 2.00-4.00. Należne, a niewypłacone powodowi za w/w okres wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych oraz w porze nocnej wyniosło 872,86 zł.

Od lutego 2013 roku powód przebywał na zwolnieniu lekarskim.

W dniu 7 kwietnia 2014 roku pozwany wypłacił na rzecz powoda kwotę 200,00 zł tytułem ekwiwalentu za pranie odzieży roboczej.

(dowód: roczna karta ewidencji czasu pracy – k. (...), zaświadczenie – k. (...), dokumentacja z (...) – k. (...), polecenie wyjazdu służbowego – k. (...), opinia biegłego sądowego z zakresu rachunkowości i finansów – k.(...), dowód wpłaty – k. (...), listy płac – koperta, częściowo zeznania świadków: M. Ł. – k. (...), Ł. B. – k.(...), K. C. – k. (...), A. J. – k. (...), P. Ł. – k. (...), W. R. – k.(...), A. S. – k. (...), K. S. – k. (...), D. L. – k. (...), K. M. – k. (...), P. W. – k. (...), częściowo zeznania powoda M. P. – k.(...), częściowo zeznania pozwanego T. S. – k.(...))

U pozwanego pracodawcy nie obowiązywał Regulamin pracy ani wynagradzania.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie wyżej wymienionych dowodów.

Na walor wiarygodności zasługują dowody z dokumentów wyszczególnionych w stanie faktycznym, albowiem zostały sporządzone przez podmioty do tego powołane i w zakresie posiadanych przez nich kompetencji. Żadne z nich nie były kwestionowane przez strony w toku postępowania. Wskazać przy tym należy, że przedstawiona przez powoda dokumentacja medyczna (k. (...)) nie stanowi dowodu na wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych.

Sąd uznał za częściowo wiarygodne zeznania świadków: M. Ł., Ł. B., K. C., A. J., P. Ł., W. R., A. S., K. S., D. L., K. M. i P. W. – w zakresie czasu pracy powoda do grudnia 2012 roku. W tej części są one spójne, logiczne, a strona powodowa nie przedstawiła przeciwdowodu. Świadkowie ci pracowali razem z M. P., często w takim samym jak on charakterze. Ich zeznania – precyzyjne i konkretne – korespondują wzajemnie ze sobą. Ich wypowiedzi są ponadto zgodne z zasadami doświadczenia życiowego, a sposób prezentacji faktów przez nich dokonywany jest wewnętrznie spójny.

Sąd nie dał jednak wiary zeznaniom w/w świadków, że w W. pracowali jedynie po 8 godzin na dobę (7.00-15.00) i z pominięciem sobót oraz pory nocnej. Przeczy temu dokumentacja nadesłana z (...) i przekonywające w tym zakresie zeznania powoda M. P.. Zeznania świadków w tej części są wybiórcze, nieracjonalne i w istocie część z nich w ogóle nie pamięta, czy pracowało wówczas z powodem.

Ponadto Sąd dał wiarę opinii sądowej sporządzonej przez biegłego z zakresu księgowości i rozliczeń finansowych. W ocenie Sądu w/w opinia w sposób jasny i przejrzysty określa sposób przeprowadzenia wyliczeń, jest logiczna, kompletna, oparta na fachowej wiedzy i doświadczeniu zawodowym oraz odpowiada w sposób wyczerpujący na zadane pytania. Nie była przy tym kwestionowana przez żadną ze stron postępowania.

Sąd częściowo dał wiarę zeznaniom powoda M. P., kwestionując je w części, w której podawał on rozmiar czasu pracy w skali doby, w tym w soboty w okresie do grudnia 2012 roku. Powód bez zastrzeżeń kwitował odbiór wynagrodzenia za pracę w rozmiarze wynikającym z umowy o pracę. Jego przeciwne twierdzenia w tym zakresie nie zostały poparte żadnym dowodem.

Za częściowo wiarygodne należało uznać zeznania pozwanego T. S.. Sąd zakwestionował je w części, w której podawał on, że na delegacji w W. pracownicy nie wykonywali pracy ponadwymiarowej ani w porze nocnej. Przeczy temu dokumentacja dotycząca odbioru/zdawania kluczy oraz zeznania powoda M. P..

Kwestią sporną w sprawie było ustalenie zasadności żądania powoda M. P. o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz w porze nocnej.

Sąd zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 151 § 1 KP praca wykonywana ponad normy czasu pracy, ustalone zgodnie z przepisami Kodeksu, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. W myśl zaś art. 129 § 1 KP, czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy, z zastrzeżeniem § 2 oraz art. 135-138, 143 i 144.

Na podstawie art. 151¹ § 1 KP za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:

1) 100% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających: w nocy; w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy oraz w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,

2) 50% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1.

Na podstawie art. 151¹ § 2 KP dodatek w wysokości określonej w § 1 pkt 1 przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w § 1. Zgodnie z art. 151² § 3 KP w przypadkach otrzymania za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych czasu wolnego od pracy pracownikowi nie przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

Z art. 151 § 5 KP wynika, że 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. 151¹ § 1.

Zgodnie z art. 151⁷⁻⁸ § 1 KP pora nocna obejmuje 8 godzin między godzinami 21.00-7.00. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie odrębnych przepisów. Dodatek ten jest niezależny od dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych.

Już na wstępie wskazać należy, że M. P. był zatrudniony na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy (od 1 stycznia 2013 roku), w systemie podstawowego czasu z zachowaniem 1-miesięcznego okresu rozliczeniowego. Norma tygodniowa wynosiła 40 godzin. Powód pracował przez 5 dni w tygodniu po 8 godzin.

Zgodnie z art. 6 KC w zw. z art. 300 KP na pracowniku spoczywa ciężar udowodnienia faktu, iż wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych. Z punktu widzenia dowodowego w każdej sprawie o roszczenia pracownika ze stosunku pracy szczególnie istotna jest ewidencja czasu pracy, do której prowadzenia zobowiązuje pracodawcę art. 149 KP. Zakres tego obowiązku konkretyzują przepisy § 8 ust. 13 i § 8a rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 roku w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika. Prowadzenie ewidencji pracy w godzinach nadliczbowych polega na odnotowywaniu przekroczeń dobowej, a także tygodniowej normy czasu pracy. W pierwszym przypadku, zapis potwierdzający zatrudnienie pracownika po przekroczeniu normy dobowej będzie oznaczał powstanie pracy nadliczbowej, natomiast w drugiej sytuacji – o liczbie godzin nadliczbowych zadecyduje przyjęty okres rozliczeniowy – przekroczenie normy średniotygodniowej i wystąpienie nadgodzin będzie możliwe do stwierdzenia dopiero po zakończeniu okresu rozliczeniowego.

Jeżeli ewidencja jest prowadzona przez pracodawcę prawidłowo, to stanowi główny dowód w sporze o pracę w godzinach nadliczbowych. Pracodawca może bowiem przeciwstawić twierdzeniom pracownika, że świadczył pracę w nadgodzinach, dowód w postaci ewidencji czasu pracy. Kwestia dowodowa przedstawia się inaczej w przypadku nieprowadzenia albo niewłaściwego prowadzenia przez pracodawcę ewidencji czasu pracy pracownika.

Brak ewidencji pracy w godzinach nadliczbowych obciąża pracodawcę, a nie powołującego się na nią pracownika, co powoduje skutki także w zakresie rozkładu ciężaru dowodu (wyrok SN z dnia 13 stycznia 2005 roku, II PK 114/04). Ciężar dowodu zostaje przerzucony na osobę zaprzeczającą udokumentowanym faktom, z których strona procesowa – w tym wypadku pracownik – wywodzi skutki prawne. Pracodawca powinien więc wykazać, iż pracownik nie wykonywał pracy w nadgodzinach. Niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia

ewidencji czasu pracy powoduje dla niego niekorzystne skutki procesowe wówczas, gdy pracownik udowodni swoje twierdzenia za pomocą innych środków dowodowych niż dokumentacja dotycząca czasu pracy.

Stanowisko to znalazło odzwierciedlenie w jednym z orzeczeń SN, którego teza brzmi: pracodawca, który wbrew obowiązkowi przewidzianemu w art. 94 pkt 9a KP nie prowadzi list obecności, list płac ani innej dokumentacji ewidencjonującej czas pracy pracownika i wypłacanego mu wynagrodzenia, musi liczyć się z tym, że będzie na nim spoczywał ciężar udowodnienia nieobecności pracownika, jej rozmiaru oraz wypłaconego wynagrodzenia (tak SN w wyrokach z dnia: 14 maja 1999 roku, I PKN 62/99, 4 października 2000 roku, I PKN 71/00 oraz 5 lutego 2002 roku, I PKN 845/00). Pozwany pracodawca prowadził roczne karty ewidencji czasu pracy oraz listy płac, z których wynika wysokość wypłacanego powodowi wynagrodzenia za pracę zgodnego z ustalonym umownie wymiarem czasu pracy.

Charakter pracy na wyjeździe w W. i konieczność wykonywania niekiedy pilnych nienoszących zwłoki prac, w połączeniu ze specyfiką miejsca, w których były one prowadzone (zachowanie ciągłości audycji radiowych) stwarzały obowiązek odpowiedniej organizacji czasu pracy, który rozpoczynał się i kończył o różnych godzinach, nie wyłączając pory nocnej. Pracodawca zdawał sobie sprawę z czasu, jaki jest potrzebny na ich wykonanie, jak również z tego, że wymaga to pracy w nocy, do tego zachodziła konieczność jak najszybszego ich zakończenia i zjazdu z delegacji. Z tego właśnie względu powód i inni pracownicy wykonywali taką pracę. Potwierdzeniem tego jest dokumentacja dot. zdawania kluczy. Wątpliwe są twierdzenia pozwanego, że pracownicy wykonywali pracę w tych dniach jedynie w godz. 7.00-15.00 i że godziny pracy każdego z nich kierownik przekazywał T. S. drogą telefoniczną. Takie twierdzenie jest wewnętrznie sprzeczne – regularne i jednakowe dla wszystkich godziny pracy czyniłyby zbędnym konsultacje telefoniczne. Powstanie pracy nadliczbowej u M. P. nastąpiło w związku z przekroczeniem dobowej i tygodniowej normy czasu pracy ukształtowanej na poziomie 40 godzin. Do takiego przekroczenia u powoda doszło w dniach 14-26 stycznia 2013 roku i tylko w tym zakresie jego roszczenie należy uznać za udowodnione i uzasadnione. W tym względzie Sąd podziela wyliczenia dokonane przez biegłego, a niekwestionowane przez żadną ze stron postępowania, odnośnie wysokości należnego, a niewypłaconego wynagrodzenia za pracę oraz odsetek.

W dalszej części, należało uznać roszczenie M. P. za niezasadne. Powód nie udowodnił, aby we wcześniejszym okresie wykonywał pracę powyżej umownego wymiaru czasu pracy i aby dochodziło do przekroczenia norm czasu pracy. Żaden z przesłuchanych w sprawie świadków nie potwierdził tej okoliczności, a powód – poza własnymi twierdzeniami – nie zaoferował innych dowodów w tym zakresie (nie przedłożył również dokumentacji z PIP, na którą wskazywał w pozwie). Dodatkowo bez zastrzeżeń potwierdzał odbiór wynagrodzenia za pracę zgodnego z wymiarem czasu pracy przez cały okres zatrudnienia.

Mając na względzie powyższe, Sąd orzekł jak w pkt I i III wyroku.

Orzeczenie w przedmiocie ekwiwalentu za pranie odzieży roboczej oparto o treść art. 355 KPC. Spełnienie świadczenia w toku postępowania skutkowało bezprzedmiotowością wyrokowania w tym zakresie.

Rozstrzygnięcie o kosztach zastępstwa procesowego oparto o treść art. 100 zdanie 2 KPC w zw. z art. 108 § 1 KPC oraz § 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1349). Zgodnie z pierwszym z powołanych przepisów, w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone. Sąd może jednak włożyć na jedną ze stron obowiązek zwrotu wszystkich kosztów, jeżeli jej przeciwnik uległ tylko co do nieznaczącej części swego żądania albo gdy określenie należnej mu sumy zależało od wzajemnego obrachunku lub oceny sądu. W przedmiotowej sprawie powód utrzymał się w marginalnej części swojego żądania (4,6%), co pozwala w całości obciążyć go kosztami procesu. W istocie jest on bowiem stroną przegrywającą spór.

Ponadto na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 97 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych - Dz. U. Nr 167, poz. 1398) Sąd obciążył powoda w części kosztami sądowymi, tj. wydatkami związanymi z opinią biegłego oraz stawiennictwem świadków, a pozostałym zakresie - Skarb Państwa.

O rygorze natychmiastowej wykonalności orzeczono na podstawie art. 477² § 1 KPC.