

Sygn. akt IV P 492/13

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 listopada 2015 r.

Sąd Rejonowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Grażyna Giżewska-Rozmus
Protokolant:	st.sekr. sąd. Joanna Racis

po rozpoznaniu w dniu 10 listopada 2015 r. w Olsztynie

na rozprawie sprawy z powództwa R. C. (1)

przeciwko R. K. (1) prowadzącemu Zakład Produkcji (...) R. K. (1) w D.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

oraz z powództwa wzajemnego R. K. (1) prowadzącego Zakład Produkcji (...) R. K. (1) w D.

przeciwko R. C. (1)

o zapłatę

I zasądza od pozwanego -R. K. (1) prowadzącego Zakład Produkcji (...) R. K. (1) w D. na rzecz powoda- R. C. (1) kwotę (...) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych,

II oddala powództwo główne w pozostałym zakresie ,

III zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę(...) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

IV nakazuje ściągnąć od pozwanego R. K. (1) prowadzącego Zakład Produkcji (...) R. K. (1) w D. na rzecz Skarbu Państwa ( kasa Sądu Rejonowego w (...)) kwotę 619,92 ( sześćset dziewiętnaście 92/100) złotych tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych- opłaty,

V oddala powództwo wzajemne ,

VI zasądza od pozwanego-powoda wzajemnego R. K. (1) prowadzącego Zakład Produkcji (...) R. K. (1) w D. na rzecz powoda- pozwanego wzajemnego R. C. (1) kwotę(...)tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

VII wyrokowi co do punktu pierwszego nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty (...)

Sygn. akt IV P 492/13

## UZASADNIENIE

Powód R. C. (1) w pozwie z dnia 17.07.2013r. wniósł o zasądzenie od pozwanego R. K. (1), prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą Zakład Produkcji (...) z siedzibą w D. – na jego rzecz kwoty(...) tytułem dodatku do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz zasądzenie od pozwanego na jego rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu żądania wskazał, że zatrudniony był u pozwanego, na stanowisku klejarza na podstawie umowy o pracę od dnia 1 maja 2007 roku do dnia 8 marca 2013 roku. Zgodnie z zawartą umową o pracę, powód był zobowiązany świadczyć pracę od poniedziałku do piątku w wymiarze 8 godzin dziennie tj. łącznie przez 40 godzin w tygodniu, a jego wynagrodzenie początkowo wynosiło kwotę 10 zł za godzinę brutto.

W okresie zatrudnienia u pozwanego powód codziennie pracował w godzinach nadliczbowych w wymiarze 2 godzin dziennie, a czasami dłużej, a ponadto świadczył pracę w każdą sobotę, co najmniej po 8 godzin. Łącznie od 2010 roku do końca zatrudnienia u pozwanego - powód przepracował 2902 godziny nadliczbowe, za które nie otrzymał dodatku do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Za ww. godziny nadliczbowe pracodawca wypłacał powodowi wynagrodzenie w kwocie 10 złotych za godzinę, jednak nie wypłacał powodowi dodatku w wysokości 100% wynagrodzenia za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, zgodnie z art. 151<sup>1</sup> § 2 Kodeksu Pracy.

Pozwany R. K. (1), prowadzący działalność gospodarczą pod nazwą Zakład Produkcji (...) z siedzibą w D. – w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

W ramach natomiast powództwa wzajemnego wniósł o zasądzenie od powoda i pozwanego wzajemnego na jego rzecz kwoty(...)złoty z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia powództwa wzajemnego do dnia zapłaty, z tytułu niezwróconych przez pozwanego wzajemnego zaliczek na poczet wynagrodzenia.

W uzasadnieniu wskazał, że wyliczenia powoda, zawarte w pozwie są nieoparte na żadnych dowodach i nie odpowiadają prawdzie. Powód wskazuje co prawda, iż pracował w nadgodzinach codziennie i w każdą sobotę po 8 godzin, ale twierdzenia te są niewiarygodne, biorąc pod uwagę zmienną koniunkturę w każdej działalności gospodarczej i „doświadczenie życiowe”. Poza tym powód pominął całkowicie swoje nieobecności z tytułu choroby i inne zwolnienia okolicznościowe, z których korzystał. I tak w roku 2012r. - nieobecności z tytułu niezdolności do pracy powoda wynosiły 142 dni.

Poza tym pozwany pracodawca przyznał, że powód R. C. pracował w nadgodzinach, ale pozwany prowadził dla własnych potrzeb ewidencję ponadnormatywnego czasu w pracy powoda oraz wypłacał mu z tego tytułu co miesiąc jako zryczałtowany dodatek z tytułu nadgodzin w wysokości 250 zł. Powód otrzymał z tego tytułu przez okres objęty pozwem 9.500 zł, a także otrzymał od pracodawcy nieodpłatnie nowy mebel z produkcji jego zakładu w postaci sofy rozkładanej o wartości ok. 1.800 złotych.

Z notatek w kalendarzu pozwanego wynika, iż powód przepracował w kolejnych latach w ramach nadgodzin: - w 2010 r. 339 godz. z dodatkiem 50% wynagrodzenia i 272 godz. z dodatkiem 100%; - w 2011 r. odpowiednio 338 godzin i 244 godzin; - w 2012r. odpowiednio 164 godzin i 134 godzin; - w 2013r. odpowiednio 48 godzin i 42 godziny.

Łączny dodatek z tytułu w/w nadgodzin to kwota 11.365 zł brutto i taką kwotę, biorąc pod uwagę wypłacane co miesiąc 250 zł i otrzymany mebel o wartości 1.800 złotych powód otrzymał.

Odnośnie żądania powództwa wzajemnego, powód wzajemny podnosił, iż pozwany wzajemny przez okres zatrudnienia w latach 2010-2012r. pobierał zaliczki na poczet wynagrodzenia, których do tej pory nie rozliczył w łącznej kwocie 10.400 zł.

Pismem procesowym z dnia 05 września 2013r. powód R. C. ograniczył swoje roszczenie o kwotę dodatku za godziny nadliczbowe w okresie, w którym przebywał na zasiłku chorobowym.

W odniesieniu do pozwu wzajemnego, wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda wzajemnego na jego rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

**Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Powód R. C. (1) zatrudniony był u pozwanego, R. K. (1), prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą Zakład Produkcji (...) z siedzibą w D. - na stanowisku klejarza na podstawie umowy o pracę od dnia 1 maja 2007 roku do dnia 8 marca 2013 roku w pełnym wymiarze czasu pracy (początkowo w oparciu o umowę na czas określony, a następnie na czas nieokreślony). Wynagrodzenie zasadnicze powoda, zgodnie z zawartą umową o pracę wynosiło w ostatnim okresie 2.500 złotych.

Zgodnie z zawartą umową o pracę, powód był zobowiązany świadczyć pracę w podstawowych normach czasu pracy, 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w czteromiesięcznym okresie rozliczeniowym. Pora nocna obejmowała 8 godzin – od godziny 22.00 do godziny 06.00.

Zgodnie z Regulaminem Pracy, obowiązującym u pozwanego - czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje do dyspozycji pracodawcy w siedzibie zakładu pracy lub w innym miejscu, wyznaczonym przez pracodawcę. Czas pracy wynosi 8 godzin dziennie i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie 5 - dniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. W zakładzie obowiązywały następujące godziny rozpoczynania i kończenia pracy: od poniedziałku do piątku 7.00 - 15.00. Za pracę w godzinach nocnych przysługiwał pracownikowi dodatek za każdą godzinę pracy w porze nocnej, w wysokości 20 procent stawki godzinowej, wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, określonego w odrębnych przepisach. Pracą w godzinach nadliczbowych – zgodnie z regulaminem - była praca ponad obowiązujące w zakładzie dobowe i tygodniowe normy czasu pracy, czyli ponad 8 godzin dziennie na dobę oraz ponad 40 godzin w tygodniu. Za pracę w godzinach nadliczbowych przysługiwało dodatkowe wynagrodzenie w wysokości: 50 proc. wynagrodzenia - za pracę w dwóch pierwszych godzinach nadliczbowych i 100 proc. wynagrodzenia - za pracę w dalszych godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, niedziele i święta.

(dowód: akta osobowe część B – umowa o pracę z dnia (...), umowa o pracę z dnia(...); aneks Nr (...) z dnia 28.10.2010r., aneks Nr (...) z dnia 05.01.2009r.; informacja o warunkach zatrudnienia i uprawnieniach pracowniczych z dnia 07.05.2007r. k: 5; zaświadczenie o wynagrodzeniu – część C akt osobowych; Regulamin Pracy k: 132-145)

Powód pracował na przygotowaniu produkcji w pozwanym przedsiębiorstwie i do jego zadań należało przede wszystkim oklejanie stelaży meblowych, zajmował się również składaniem mebli, i w razie potrzeby załadunkiem aut.

Organizacja pracy w praktyce wyglądała tak, że zakład pracy był czynny od godziny 7 do 17 od poniedziałku do piątku. Pracownicy wykonywali pracę każdego dnia od godziny 7 do godziny 17. Później zostały ustalone takie godziny pracy, że jeden dzień w tygodniu tj. w środę pracownicy pracowali od godziny 6 do 14, a w pozostałe dni jak poprzednio tj. od 7 do 17. W soboty pracowali od godziny 6 do 14. Powód na ogół przychodził do pracy na godzinę 7 i pracował do godziny 17, czasami zostawał jeszcze dłużej w razie konieczności. Czasem zdarzało się też, że pracownicy wcześniej kończyli pracę, niż o godzinie 17, bo nie było takiej potrzeby np. w okresie letnim. Na ogół, pomimo różnicy w ilości pracy w sezonie letnim (kiedy było mniej zamówień) i zimowym – powód zasadniczo pracował w takich samych godzinach przez cały rok. Latem przychodził on do pracy tak samo, jak w okresie jesiennym, poza tym, że w okresie letnim było więcej wolnych sobót, podczas których powód nie pracował.

(dowód: zeznania świadka M. S. (1) k: 57-58; częściowo zeznania P. G. (1) k: 58-62; przesłuchanie powoda R. C. k: 243v-245)

W praktyce - każdego dnia powód R. C. pracował więcej niż 8 godzin. Pozwany prowadził dla własnych potrzeb ewidencję czasu w pracy powoda, w tym ponadnormatywnego. Z ewidencji, którą pracodawca prowadził w postaci

notatek w kalendarzu wynika, iż powód przepracował w okresie od 01.01.2010r. do 18.02.2013r. łącznie 7103 godziny (liczba ta stanowi zsumowanie poszczególnych dni pracy powoda) (k: 64-123) .

Zgodnie natomiast z listą płac, przedłożoną przez pracodawcę – w tym czasie powód otrzymywał wynagrodzenie za pracę netto:(...)

Wynagrodzenie otrzymywane faktycznie przez powoda odpowiadało iloczynowi konkretnej liczby przepracowanych przez niego godzin przemnożonych przez kwotę 10,50 zł za każdą godzinę pracy. Wynagrodzenie wyszczególnione na listach płac było wynagrodzeniem podstawowym, a za przepracowane godziny nadliczbowe powód nie otrzymywał żadnego dodatku od pracodawcy. W praktyce wyglądało to tak, że na liście płac wpisana była najniższa krajowa pensja, a wynagrodzenie było wypłacane powodowi „do ręki”.

Co miesiąc powód otrzymywał również od pracodawcy dodatkową kwotę 250 zł jako dodatek do wynagrodzenia, ale kwota ta nie stanowiła ryczałtu za pracę w godzinach nadliczbowych. Była to dodatkowa kwota za ciężką pracę powoda i za to, że był członkiem rodziny pozwanego.

(dowód: listy płac k: 146-209; opinia biegłego k: 320-321; fotokopie notesu pracodawcy k: 64-123; przesłuchanie powoda k: 243v-245; przesłuchanie pozwanego k: 245v-247v)

Powód w trakcie zatrudnienia u pozwanego korzystał ze zwolnień lekarskich w okresach:(...)Łącznie zatem w roku 2012r. – nieobecności z tytułu niezdolności do pracy powoda wynosiły 142 dni. Zdarzało się również, że powód po wykorzystaniu należnego mu urlopu wypoczynkowego w wymiarze 26 dni – pracował w dni wolne, po to żeby mógł mieć wolny następny dzień. Wtedy też przyjeżdżał w nocy do pracy, pracował w godzinach nocnych i kolejny dzień miał wolny. W sierpniu 2012r. cały zakład pracy z uwagi na sezon letni i brak zleceń nie pracował przez 2 tygodnie. W tym czasie powód nie świadczył pracy.

(dowód: akta osobowe powoda – ewidencja zasiłków część C; przesłuchanie powoda k: 243v-245; częściowo zeznania świadka P. G. k: 58-62, fotokopie notesu pracodawcy k: 64-123)

W dniu 08.03.2013r. powód zwrócił się z prośbą do pracodawcy o rozwiązanie stosunku pracy na mocy porozumienia stron z dniem 08.03.2013r., na co pozwany wyraził zgodę.

(dowód: akta osobowe powoda część C- wniosek o rozwiązanie umowy o pracę k: 8; świadectwo pracy k: 9)

Pismem z dnia 25.06.2013r. powód wezwał pozwanego R. K. (1) do zapłaty kwoty (...) złotych z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia niniejszego wezwania do dnia zapłaty, na którą składają się:

- kwota 4.600 złotych za 460 godzin nadliczbowych przepracowanych w 2010 roku w dni robocze,
- kwota 3.120 złotych za 312 godzin nadliczbowych przepracowanych w 2010 roku w soboty,
- kwota 5.200 złotych za 520 godzin nadliczbowych przepracowanych w 2011 roku w dni robocze,
- kwota 3.060 złotych za 306 godzin nadliczbowych przepracowanych w 2011 roku w soboty,
- kwota 3.600 złotych za 360 godzin nadliczbowych przepracowanych w 2012 roku w dni robocze,
- kwota 2.040 złotych za 204 godzin nadliczbowych przepracowanych w 2012 roku w soboty,
- kwota 860 złotych za 86 godzin nadliczbowych przepracowanych w styczniu i lutym 2013 roku w dni robocze,
- kwota 480 złotych za 48 godzin nadliczbowych przepracowanych w styczniu i lutym 2013 roku w soboty.

Powyższe kwoty wynikały z tytułu niewypłacenia powodowi dodatku do wynagrodzenia w wysokości 100% za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy, w przyjętym okresie rozliczeniowym, zgodnie z art. 151<sup>1</sup> § 2 Kodeksu Pracy.

(dowód: wezwanie do zapłaty k: 7-8; potwierdzenie nadania przesyłki k: 9)

W odpowiedzi na powyższe, pracodawca odmówił spełnienia żądania powoda i zapłaty ww kwoty. Wskazał on, iż umowa o pracę, jaka wiązała strony, została rozwiązana w drodze porozumienia stron i wszelkie rozliczenia pracodawcy w stosunku do R. C. (1) z tytułu wynagrodzenia za pracę, w tym pracę w nadgodzinach, zostały dokonane w trakcie trwania umowy. Ponadto poinformował, iż jako były pracodawca, ma wobec powoda nadal nie zaspokojone wierzycelności z tytułu udzielonej mu w trakcie obowiązywania stosunku pracy pożyczki oraz otrzymanych przez niego mebli za które nie zapłacił.

Pozwany notował w swoim notesie nierozliczone zaliczki, pobrane przez pracowników.

(dowód: pismo z dnia 11.07.2013r. k: 12; pismo w aktach osobowych powoda dotyczące nierozliczonych zaliczek R. C.; przesłuchanie powoda k: 243v-245)

Postanowieniem tut. Sądu z dnia 13 lutego 2015r. dopuszczono dowód z opinii biegłego z zakresu księgowości, na okoliczność wyliczenia wynagrodzenia za pracę powoda, świadczoną w okresie od 01.01.2010r. do końca 18.02.2013r. w pozwanym zakładzie w godzinach nadliczbowych. Biegły, dokonując swojego wyliczenia, miał uwzględnić czas pracy, wynikający z kalendarza dołączonego do akt sprawy, w którym znajdują się zapiski pracodawcy powoda w zakresie ilości godzin pracy powoda, dni nie świadczenia pracy (np. z powodu choroby lub urlopu, przestoju w pierwszych dwóch tygodniach sierpnia - k. 64-123). Ponadto przy wyliczaniu należnego powodowi wynagrodzenia, należało uwzględnić kwoty już wypłacone powodowi tytułem wynagrodzenia, a stanowiące iloczyn ilości przepracowanych wszystkich godzin w ciągu dnia razy 10,50 zł netto za godzinę pracy (jako stawka podstawowa) w miesiącu (k. 146-209 - w razie różnicy pomiędzy listami płacy a wyliczeniem wg schematu należało uwzględnić wartość, wynikającą z wyliczenia wg schematu przedstawionego powyżej) .

(dowód: postanowienie o powołaniu biegłego k: 248)

Biegła w pierwszej opinii wskazała, że ponieważ ilości godzin według kopii kalendarza pozwanego (karty akt 64-123) wykazywały różnicę ilości zliczonych z poszczególnych dni z ilościami wykazywanymi jako podsumowanie miesiący - dokonała ona wyliczeń w dwóch wariantach tj. wyliczyła wynagrodzenie wypłacone w oparciu o ilość godzin według podsumowania miesiąca co wyniosło 75.065 zł oraz wynagrodzenie wypłacone w oparciu o ilość godzin według sumowania poszczególnych dni, które wyniosło 74.581,50 zł. Na podstawie natomiast list płac - ustaliła łączne wynagrodzenie netto (do wypłaty) należne powodowi za okres od 01.01.2010 do 18.02.2013 r., które wyniosło 66.385,17 zł.

Reasumując, biegła początkowo ustaliła, że w okresie zatrudnienia kwoty wypłacone powodowi przewyższały wartość wynagrodzenia należnego i tym samym uznała, iż wynagrodzenie powoda za pracę w godzinach nadliczbowych zostało rozliczone.

(dowód: opinia biegłego z dnia 7 lipca 2015r. k: 257-300)

Postanowieniem z dnia 17.08.2015r. - Sąd dopuścił dowód z uzupełniającej opinii biegłego A. G. - J. na okoliczności, jak w postanowieniu z dnia 13.02.2015r. tj. poprzez dokonanie wyliczenia, należnych powodowi kwot tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przy uwzględnieniu, wskazanej w postanowieniu stawki podstawowej 10,50 zł za godzinę pracy (od tej stawki winny być naliczone dodatki 50% i 100 % za pracę w godzinach nadliczbowych). Biegła miała sporządzić opinię w dwóch wariantach tj. poprzez pomniejszenie wyliczonej powyżej kwoty o wypłacone wynagrodzenie w kwocie 75.065 zł i 74.581,50 zł.

(dowód: postanowienie o dopuszczeniu dowodu z opinii uzupełniającej k: 313)

W opinii uzupełniającej biegła wskazała, że wyliczone kwoty tj. odpowiednio 75.065,00 zł i 74.581,50 zł dotyczyły wynagrodzenia wypłaconego powodowi za pracę zarówno w czasie podstawowym i nadliczbowym. W związku z tym dokonała ona dodatkowo wyliczenia wynagrodzenia za pracę w czasie podstawowym (czasie pracy, wynikającym z nominalnego czasu przypadającego do przepracowania w miesiącu pomniejszonego o nieobecności z tytułu choroby bądź nieobecności nieusprawiedliwione). Mnożąc nominalny czas pracy w godzinach przez stawkę 10,50 zł wyliczyła ona wynagrodzenie podstawowe za pracę za okres od 1 stycznia 2010 roku do 18 lutego 2013 roku powoda, które wyniosło 5520 godzin razy 10,50zł co równało się kwocie 57.960 zł. Wartość natomiast wynagrodzenia za pracę, przypadającą w godzinach nadliczbowych dla powoda wyniosło netto 29.111,25 zł. W związku z faktem pracy w czasie podstawowym i w nadgodzinach wynagrodzenie za pracę R. C. (1) w okresie od 1 stycznia 2010 roku do 18 lutego 2013 roku wyniosło wynagrodzenie za pracę w czasie podstawowym 57.960,00 zł oraz wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych 29.111,25 zł tj. łącznie 87.071,25 zł. Wyliczenie zatem kwoty należnej powodowi z uwzględnieniem kwot, wypłaconych według: wariantu 1 to:  $87.071,25 \text{ zł} - 75.065 \text{ zł} = 12.006,25 \text{ zł}$  i w wariantcie 2:  $87.071,25 \text{ zł} - 74.581,50 \text{ zł} = 12.489,75 \text{ zł}$

(dowód: opinia uzupełniająca z dnia 28.09.2015r. k: 320-323)

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo powoda R. C. (1) o wypłatę dodatku do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych zasługiwało na uwzględnienie w części.

Sąd dał wiarę przesłuchaniu powoda R. C. (1) w zakresie czasu jego pracy podczas zatrudnienia u pozwanego, a dokładnie czasu przekraczającego 8 godzin dziennie, gdyż okoliczności przez niego podane znalazły odzwierciedlenie nie tylko w dokumentach – przedłożonych przez samego pozwanego pracodawcę (kalendarz z zapiskami, dotyczącymi czasu pracy powoda k: 64-123), ale potwierdzone też zostały przez świadków M. S. (1), P. G. (1) i samego pozwanego, który nie kwestionował tego, że powód pracował ponad 8 godzin dziennie.

Jak wynikało z relacji świadka M. S., pracownicy wykonywali pracę od godziny 7 do godziny 17, pracowali po 10 godzin, dopiero później „ustaliliśmy że jeden dzień w tygodniu pracowaliśmy od 6 do 14 w środę, a w pozostałe dni od 7 do 17 i w soboty od godziny 6 do 14 (...)”. Przyznała ona również, że niekiedy „chłopcy zostawali dłużej (...) powód również zostawał dłużej (...)”. Świadek P. G. (1) natomiast choć przyznał z jednej strony, że przedsiębiorstwo pozwanego zajmowało się produkcją sezonową i sezon jesienno - zimowy charakteryzował się dużą ilością pracy, przyznając, że: „wtedy pracujemy po 10 godzin i w soboty”, a z kolei w okresie wiosenno - letnim tej pracy jest mniej, „nawet zakład jest zamykany na co najmniej dwa tygodnie w sierpniu” – to jednak z drugiej strony przyznał, że powód przychodził do pracy tak samo, jak w okresie jesiennym. Faktem jest, że powód wykonywał prace w godzinach nadliczbowych w całym okresie swojego zatrudnienia za wyjątkiem tych okresów, kiedy faktycznie przebywał na zwolnieniu lekarskim, na urlopie lub kiedy z uwagi na przestój przedsiębiorstwa - pracownicy nie świadczyli pracy w ogóle.

W/w osoby zeznawały szczegółowo i logicznie, a ich zeznania wzajemnie się uzupełniały. Świadczenie były zgodne co do tego, że czas pracy powoda, przekraczał 8 godzin w ciągu dnia i że powód wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych. Zeznania tych świadków, Sąd uznał za wiarygodne i tworzące logiczną całość, które znajdują potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym.

Dowody osobowe w powiązaniu z dokumentacją w postaci zapisów w kalendarzu pracodawcy, które dzień po dniu obrazują ilość godzin pracy powoda, a także listy płac obrazujące wysokość wynagrodzenia wypłaconego powodowi wskazują jednoznacznie, iż pracował on w godzinach nadliczbowych, ale nie otrzymał dodatku do wynagrodzenia za nadgodziny przy założeniu (czego nie kwestionowała żadna ze stron), że wynagrodzenie należne powodowi wynosiło 10.50 zł / h. Powód nie potrafił natomiast wykazać, dlaczego jego wyliczenia zawarte w pozwie, dotyczące pracy w godzinach nadliczbowych różniły się od tych, wynikających z kalendarza pozwanego. Brak dowodów na inne, niż by to

wynikało z kalendarza prowadzonego przez pozwanego – godzin i ilości pracy powoda spowodowało, że ta ewidencja przedłożona przez pracodawcę, w ocenie Sądu w pełni zasługiwała na uwzględnienie. Tym bardziej, że świadek P. G. potwierdził, że widział, jak pracodawca sporządzał zapisy, dotyczące godzin pracy i codziennie zapisywał, kto był w pracy, kto się zwalniał, kogo nie było i zapisywał - kto ile godzin pracował danego dnia. Powód twierdził natomiast, że w okresie zatrudnienia u pozwanego codziennie pracował w godzinach nadliczbowych w wymiarze 2 godzin dziennie, czasami dłużej, a ponadto świadczył pracę w każdą sobotę co najmniej po 8 godzin. Nie mniej jednak, nie przedstawił żadnej innej ewidencji czasu pracy, nie uwzględnił też okresów, kiedy nie świadczył pracy z uwagi na urlopy czy przestoje. Tym samym jego twierdzenia nie są oparte na żadnych wiarygodnych dowodach. Z jego relacji wynikało wręcz, że „cofając się 3 lata, to mógł coś przeoczyć przy wyliczeniach co do wszystkich tych lat (...).

Istotnym na gruncie niniejszej sprawy jest również to, że pozwany pracodawca starał się wykazać, że w związku z tym, że powód otrzymywał od niego co miesiąc dodatkową kwotę 250 złotych, to stanowić ona miała ryczałt właśnie za przepracowane nadgodziny. Twierdzenia te nie zasługują na wiarę w ocenie Sądu z dwóch powodów. Po pierwsze, jak przyznał sam pozwany w toku postępowania sądowego, to powód zarabiał tyle, ile strony ustaliły wcześniej tj. stawkę - 10,50 zł razy liczbę godzin, którą faktycznie wypracował. Przyznał również, że do tego wynagrodzenia dostawał dodatkowo kwotę 250 zł, i „to było specjalnie za jego ciężką pracę, za nadgodziny, że jest moim członkiem rodziny (...)”. Pozwany bezspornie przyznał też, że wyglądało to tak, że dawał powodowi pensję i mówił: „masz tu jeszcze ode mnie dodatkowe 250 zł (...)”.

Co istotne - nie powiedział on powodowi, że wypłacana mu kwota 250 zł stanowi ryczałt za godziny nadliczbowe.

Powód zresztą kategorycznie zaprzeczył temu, by pozwany R. K. co miesiąc wypłacał mu ryczałt z tytułu nadgodzin w kwocie 250 zł.

Podkreślić w tym miejscu należy, że kompensacja pracy w godzinach nadliczbowych w ww. formie ryczałtu, przewidziana została w art. 151<sup>1</sup> par 4 kp i stanowi wyjątek od zasadniczego sposobu rekompensowania pracy ponadwymiarowej. Zgodnie z ugruntowanym poglądem w doktrynie istotne jest przy tym, po pierwsze, by wartość ryczałtu była adekwatna do przewidywanego wymiaru pracy w godzinach nadliczbowych, a po wtóre, by ten składnik wynagrodzenia został uzgodniony z pracownikiem i wyraźnie kwotowo wyodrębniony od wynagrodzenia zasadniczego. Pracownik ma bowiem prawo wiedzieć, jaka kwota co do zasady ma rekompensować jego ponadwymiarową pracę, by ewentualnie domagać się wyrównania wynagrodzenia, jeśli nie przystaje ono do czasu świadczenia pracy. Warto w tym miejscu wskazać na potwierdzający powyższe wyrok SN z dnia 3 kwietnia 2008 r. II PK 288/07.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy zaznaczyć należy, iż postulat wyraźnego wyodrębnienia ewentualnego ryczałtu co do wysokości od pozostałych składników wynagrodzenia nie został spełniony, co wynika z zeznań pozwanego, jak i powoda. Poza tym, ani w umowie o pracę, zawartej z powodem, ani w wewnętrznych przepisach płacowych pozwanego czy regulaminie pracy - ewentualny ryczałt nie został odpowiednio wyodrębniony, a sam powód nie miał na ten temat wiedzy. Wobec tego nie jest możliwe zaliczenie kwot, wypłacanych dodatkowo powodowi w kwocie 250 złotych na poczet wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

W związku z powyższym, mając na uwadze ustalenia stanu faktycznego Sąd uznał, iż powód wykonywał w okresie zatrudnienia pracę w godzinach nadliczbowych.

Zgodnie bowiem z treścią art. 129 § 1 k.p. - czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nie przekraczającym 4 miesięcy. Zaś zgodnie z art. 151 k.p. 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, a w myśl art. 151<sup>1</sup> § 1 i § 2 k.p. za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:

1) 100 % wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:

a) w nocy,

b) w niedziele i święta nie będące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,

c) 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.

§ 2. 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.

Wobec powyższego, w celu wyliczenia wynagrodzenia przysługującego powodowi z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, został dopuszczony dowód z opinii biegłego z zakresu księgowości. Biegły uwzględniając wszystkie założenia Sądu, co prawda w pierwszej opinii ustalił, że w okresie zatrudnienia powoda kwoty wypłacone powodowi przewyższały wartość wynagrodzenia mu należnego, wynikającego ze sporządzonych list płac i tym samym biegła uznała, iż wynagrodzenie powoda za pracę w godzinach nadliczbowych zostało rozliczone. Biegła natomiast w tej opinii wyliczyła wynagrodzenie, wypłacone powodowi w oparciu o ilość godzin według podsumowania miesiąca (z kalendarza pozwanego) co wyniosło kwotę 75.065 zł oraz wynagrodzenie wypłacone powodowi w oparciu o ilość godzin według sumowania poszczególnych dni, które wyniosło z kolei 74.581,50 zł.

Nie mniej jednak, co istotne, to biegła w tej opinii nie dokonała wyliczenia należnych powodowi kwot tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przy uwzględnieniu wskazanej w postanowieniu Sądu stawki podstawowej 10,50 zł za godzinę pracy powoda (to bowiem od tej stawki powinny być naliczone dodatki 50% i 100 % za pracę w godzinach nadliczbowych). Żadna ze stron postępowania nie kwestionowała natomiast, że taką właśnie stawkę wynagrodzenia za każdą godzinę pracy powód otrzymywał.

Z powyższych względów dopuszczony został dowód z opinii uzupełniającej, która to opinia dała pełen obraz faktycznego wynagrodzenia należnego powodowi z tytułu dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych.

Z opinii tej jasno wynika, że wyliczone kwoty wynagrodzenia wypłacone powodowi tj. odpowiednio 75.065,00 zł czy też 74.581,50 zł dotyczyły wynagrodzenia wypłaconego powodowi za pracę zarówno w czasie podstawowym i nadliczbowym. Biegła wyliczyła zatem wynagrodzenie podstawowe za pracę powoda za okres od 1 stycznia 2010 roku do 18 lutego 2013 roku, które wyniosło 5520 godzin razy 10,50zł co równało się kwocie 57.960 zł. Wartość natomiast wynagrodzenia za pracę, przypadającą w godzinach nadliczbowych dla powoda wynosiło netto 29.111,25 zł. W związku z faktem pracy powoda w czasie podstawowym i w nadgodzinach - wynagrodzenie za pracę R. C. (1) w okresie od 1 stycznia 2010 roku do 18 lutego 2013 roku wynosiło - wynagrodzenie za pracę w czasie podstawowym 57.960,00 zł oraz wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych 29.111,25 zł tj. łącznie stanowiło to kwotę 87.071,25 zł. Wynikało z tego, że wyliczenie kwoty, należnej powodowi z uwzględnieniem kwot już mu wypłaconych według: wariantu 1 to: 87.071,25 zł - 75.065 zł = 12.006,25 zł i w wariantcie 2: 87.071,25 zł - 74.581,50 zł = 12.489,75 zł.

W ocenie Sądu wariant 2 w pełni zasługuje na uwzględnienie, albowiem uwzględniał ilości godzin według kopii kalendarza przedłożonego przez pozwanego z poszczególnych dni, natomiast w ilości godzin według podsumowania całego miesiąca mogło dojść do pomyłki matematycznej, stąd różnica co do ilości godzin z poszczególnych dni.



Ww wyliczenia poczynione przez biegłego z zakresu księgowości w opinii, Sąd ocenił jako jasne, pełne i nie budzące żadnych wątpliwości i z tego powodu uwzględnił w tych wyliczeniach - wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych na kwotę 12.489,75 złotych.

Jednocześnie, Sąd nie uwzględnił okoliczności wskazywanej przez stronę pozwaną, iż na poczet należnego wynagrodzenia należało zaliczyć wartość sofy wydanej powodowi przez pozwanego. Po pierwsze, na tę okoliczność strona twierdząca nie przedstawiła dowodów ewentualnie potwierdzających wskazany fakt. Nie mniej jednak, co istotniejsze, przepisy kodeksu pracy wprost przewidują, iż wynagrodzenia za pracę jest wypłacane w pieniądzu.

wyjątkowo dopuszczalne są deputaty. Mówi o tym art. 86 par. 2 - Wypłaty wynagrodzenia dokonuje się w formie pieniężnej; częściowe spełnienie wynagrodzenia w innej formie niż pieniężna jest dopuszczalne tylko wówczas, gdy przewidują to ustawowe przepisy prawa pracy lub układ zbiorowy pracy. Nie jest więc możliwe uznanie w świetle obowiązujących przepisów aby ewentualne przekazanie przez R. K. na rzecz R. C. mebla mogło stanowić wypłatę wynagrodzenia za pracę.

Dlatego też, w tym zakresie, Sąd zasądził na rzecz powoda kwotę tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (pkt I wyroku), oddalając powództwo główne w pozostałym zakresie (pkt II wyroku).

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł zgodnie z 100 kpc w zw. par 6 pkt 4 Rozporządzenia MS z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu - Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę (...) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt III wyroku). Uwzględniono, iż powód (po przeliczeniu roszczenia z pozwu głównego) wygrał proces w 54 %, bowiem domagał się pierwotnie kwoty 22.960 złotych, a zasądzona na jego rzecz została kwota 12.489,75 zł. Tym samym koszty zastępstwa procesowego w kwocie 1.800 złotych – rozdzielone zostały w następujący sposób (powód 972 zł), a (pozwany 828 zł), a zatem różnica tych kwot wynosi 144 złotych.

O kosztach procesu, Sąd orzekł w oparciu o treść art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w zw. z art. 100 kpc- nakazując ściągnąć od pozwanego R. K. (1) na rzecz Skarbu Państwa kwotę 619,92 zł tytułem opłaty od pozwu, od której uiszczenia z mocy ustawy zwolniony był powód R. C. (1) (pkt IV wyroku). Na marginesie dodać jedynie należy, że Sąd rozliczając koszty sądowe nie uwzględnił w nich wydatków za dwie opinie sporządzone przez biegłą z zakresu księgowości. Spowodowane to było tym, że pierwsza opinia biegłej nie w pełni udzielała odpowiedzi na postawione w tezie dowodowej zagadnienie, stąd koniecznym było dopuszczenie dowodu z opinii uzupełniającej. Natomiast rozliczenie wydatków na tym etapie postępowania, związanych z drugą, wydaną przez biegłą opinią nie było możliwe, albowiem rachunek za sporządzoną opinią biegła przedłożyła do tut. Sądu już po zamknięciu rozprawy, poprzedzającej wydanie wyroku w niniejszej sprawie.

W odniesieniu natomiast do złożonego przez pozwanego R. K. (1) powództwa wzajemnego tj. zapłaty na jego rzecz przez powoda-pozwanego wzajemnego R. C. kwoty 10.400 złotych – w ocenie Sądu nie jest ono zasadne i nie zasługuje na uwzględnienie, albowiem powód (pozwany wzajemny) nie udowodnił w jakikolwiek sposób dochodzonego przez niego roszczenia.

Zgodnie natomiast z art. 6 kc - ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne.

Co do zasady zatem trzeba przyjąć, że to "strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne" (art. 232 zdanie pierwsze k.p.c.)

Na gruncie niniejszej sprawy - pracodawca poza swoimi twierdzeniami, iż kwotę 10.400 złotych pożyczył, czy też wypłacił powodowi – nie wykazał tego faktu za pomocą jakichkolwiek środków dowodowych. Poza jednym zestawieniem znajdującym się w aktach osobowych powoda – nt. „nierozliczone zaliczki R. C.” – brak jest jakichkolwiek dokumentów potwierdzających ani to, że kwota ta została faktycznie wypłacona powodowi, ani to w

jakiej wysokości. Spis ten, nadto, został sporządzony w związku z toczącą się sprawą. Co prawda pracodawca w toku postępowania sądowego starał się wyjaśnić, skąd wynikają konkretne kwoty tj. „1.250 złotych na koniec 2010r., sierpień 2011r. kwota 6.300 zł, grudzień 2011r. kwota 1.380 złotych, luty 2012r. kwota 330 złotych, lipiec 2012r. kwota 300 złotych, wrzesień 2012r. kwota 840 złotych” składające się na dochodzoną kwotę 10.400 zł, nie mniej jednak poza twierdzeniami pracodawcy brak jest jakichkolwiek dowodów na to, że faktycznie pracownik takie zaliczki otrzymał. Nie potwierdził tego również świadek P. G.. Przyznał on jedynie, że R. K. upominał się w jego obecności o pieniądze, które pożyczył R. C., a kiedy świadek spytał się, o jaką kwotę chodzi uzyskał odpowiedź, że jest to kwota około 10.000 zł. Nie mniej jednak świadek ten już nie wskazywał, kiedy dokładnie i w jakiej wysokości konkretne zaliczki miały być powodowi faktycznie wypłacane. Pracodawca twierdził natomiast, że w swoich zapiskach notował na bieżąco wypłacane powodowi kwoty, ale już podczas okazania tego rozliczenia przed Sądem przyznał, że doszło do pomyłki co do kwoty 6.300 złotych, podając, że w rozliczeniach przedstawionych do sądu „powinna być kwota nie 6.300 zł tylko 6.130 zł”. Nie sposób zatem było przyjąć tych twierdzeń za przekonujących, wobec stanowczego zaprzeczenia tym okolicznościom przez stronę pozwaną (powoda wzajemnego – R. C.). Powód zaprzeczył bowiem, by pobierał od pracodawcy jakiegokolwiek pieniądze, z których by się nie rozliczył.

Sąd Najwyższy słusznie przyjmuje natomiast, że "samo twierdzenie strony nie jest dowodem, a twierdzenie dotyczące istotnej dla sprawy okoliczności (art. 227 k.p.c.) powinno być udowodnione przez stronę to twierdzenie zgłaszającą (art. 232 k.p.c. i art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.)" - wyrok SN z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 660/00.

Podkreślić również należy, że strona nie może liczyć na to, że to sąd zainicjuje przeprowadzenie dowodów, które mogłyby służyć poparciu jej twierdzeń. Sąd nie może bowiem nakazać czy zobowiązać do przeprowadzenia dowodu. Tylko od woli strony zależy, jakie dowody sąd będzie prowadził, a fakty nieudowodnione zostaną pominięte i nie wywołają skutków prawnych z nimi związanych, co ostatecznie może oznaczać przegranie procesu.

A zatem, wobec braku dowodów na zasadność roszczenia powoda wzajemnego R. K. - podlegało ono oddaleniu na podstawie art. 6 kc (pkt V wyroku).

O kosztach zastępstwa procesowego w zakresie powództwa wzajemnego, Sąd orzekł zgodnie z art. 98 kpc w zw. par 6 pkt 5 Rozporządzenia MS z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (...) - zasądzając od pozwanego – powoda wzajemnego R. K. (1) na rzecz powoda – pozwanego wzajemnego R. C. (1) kwotę 2.417 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt VI wyroku).

W punkcie VII wyroku orzeczono o rygorze natychmiastowej wykonalności w oparciu o art. 477<sup>2</sup> § 1 kpc do kwoty 2.500 złotych.

(...)