

Sygn. akt VP 167/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

14 grudnia 2018 roku

Sąd Rejonowy / Okręgowy w Rybniku V Wydział

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Wiesław Jakubiec

Sędziowie

Ławnicy:

Protokolant: starszy protokolant sądowy Izabela Niedobecka-Kępa

przy udziale ./.

po rozpoznaniu 14 grudnia 2018 roku w Rybniku

sprawy z powództwa M. O.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w C.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, w godzinach nocnych, w niedziele i święta, dyżury

1. zasądza od pozwanej (...) Sp. z o.o. w C. na rzecz powoda M. O. kwotę 3.468,77 zł (trzy tysiące czterysta sześćdziesiąt osiem złotych 77/100) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz niedziele i święta, z odsetkami ustawowymi za opóźnienia od kwot:

a) 1.000 zł (tysiąc złotych) od dnia 26 maja 2017 roku,

b) 2.468,77 zł (dwa tysiące czterysta sześćdziesiąt osiem złotych 77/100) od dnia 16 sierpnia 2018 roku,

2. umarza postępowanie w zakresie roszczenia o wynagrodzenia za pracę w godzinach nocnych i za dyżury,

3. oddala powództwo w pozostałym zakresie,

4. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 675 zł (sześćset siedemdziesiąt pięć złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

5. wyrokowi w pkt. 1 co do kwoty 1.850 zł (tysiąc osiemset pięćdziesiąt złotych) nadaje rygor natychmiastowej wykonalności,

6. nakazuje pobranie od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego w Rybniku) kwoty 3.506,60 zł (trzy tysiące pięćset sześć złotych 60/100) tytułem zwrotu kosztów sądowych.

Sygn. akt **VP 167/17**

UZASADNIENIE

Powód M. O. wniósł o zasądzenie od pozwanej (...) Sp. z o.o. w C. 1000 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, nocnych, w niedziele i święta oraz dyżury za okres od 1 maja 2014 roku do 1 maja 2015 roku. Wskazał, że po przedstawieniu przez pozwaną list płac i po ustaleniu przez biegłego rzeczywistego czasu pracy oraz wyliczeniu należnego wynagrodzenia rozszerzył odpowiednio żądanie pozwu.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa. Wskazała, że powód nie udowodnił roszczenia mimo, że spoczywał na nim ciężar dowodu. Dodała, że wypłaciła powodowi wynagrodzenie za pracę w porze nocnej, w soboty i święta oraz w godzinach nadliczbowych.

W piśmie z dnia 19.04.2018 r. strona pozwana zgłosiła zarzut przedawnienia roszczeń powoda ponad kwotę 1000 zł.

W piśmie z 16.08.2018 r. powód rozszerzył powództwo, żądając zasądzenia od pozwanej kwoty 4.078, 87 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od kwot:

a/ 1.000 zł od dnia wniesienia pozwu;

b/ 3.078, 87 zł od 16.08.2018 r..

W piśmie z dnia 4.09.2018 r. powód sprecyzował żądanie wskazując, że domaga się od strony pozwanej kwot wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 16.08.2018 r.:

a/ 3744, 98 zł tytułem wynagrodzenia za prace w godzinach nadliczbowych (przy czym z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od kwoty 1000 zł od dnia wniesienia pozwu) ;

b/ 333.89 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w niedzielę i święta;

W piśmie z dnia 24.09.2018 r. strona pozwana podniosła, że już w pozwie powód błędnie określił swoje roszczenie (nie rozbijając wskazywanie kwoty na poszczególne świadczenia dochodzone pozwem) naruszając tym samym wymóg z art. 187 § 1 pkt 1 kpc.

Na rozprawie w dniu 7.12.2018 r. powód cofnął pozew w zakresie roszczeń o dodatek za prace w godzinach nocnych oraz wynagrodzenie za dyżury.

Sąd ustalił:

Powód M. O. był zatrudniony w pozwanej (...) Sp. z o.o. na stanowisku kierowcy od 14.02.2014 roku do 1.10.2016 roku. Zasadnicze wynagrodzenie miesięczne powoda w okresie do 31.12.2014 roku wynosiło 1680 zł, natomiast od 1 stycznia 2015 roku – 1750 zł.

Dowód: akta osobowe powoda- umowy o pracę, listy płac k. 24-36, przesłuchanie powoda k.. k.125-126

W regulaminie pracy z 12 lipca 2013 roku, obowiązującym u pozwanego w spornym okresie, wskazano, że do kierowców zatrudnionych w transporcie drogowym mogą być stosowane rozkłady czasu pracy, w których dopuszczalne jest przedłużenie wymiaru czasu pracy w ramach systemu równoważnego czasu pracy. Postanowiono także, że okres rozliczeniowy nie może być dłuższy niż 1 miesiąc, jednak w szczególnie uzasadnionych przypadkach może być przedłużony, jednak nie więcej niż do 3 miesięcy (§ 46). Ustalono również porę nocną dla pracowników będących kierowcami jako czas pomiędzy godziną 0:00 a 4:00 (§ 34).

Dowód: regulamin pracy k. 55-182, 219-246

W spornym okresie u pozwanej obowiązywał regulamin wynagradzania z 12 lipca 2013 roku. Na jego mocy powodowi przysługiwało dodatkowe wynagrodzenie za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości odpowiadającej 20%

stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę (§ 21), ryczałt za czas dyżuru w wysokości 40 zł miesięcznie (§ 20) i ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych w wysokości 150 zł miesięcznie (§ 16).

Dowód: regulamin wynagradzania k. 216-218, 247-256.

Za okres od 1 maja 2014 roku do 1 maja 2015 roku pozwana wypłaciła powodowi łącznie 619,08 zł tytułem dodatku za pracę w porze nocnej Tym samym zapłaciła powodowi o 323,59 zł więcej, niż była zobowiązana.

Pozwana ww okresie wypłaciła powodowi wynagrodzenie za czas dyżurów w wysokości 1865, 68 zł, a zobowiązana była tylko do 1241, 40 zł.

Pozwana nie wypłaciła powodowi wynagrodzenia za pracę w niedziele i święta. Z tego tytułu powinna była wypłacić za sporny okres łącznie 337, 77 zł.

Za pracę w godzinach nadliczbowych w spornym okresie pozwana zapłaciła powodowi łącznie 2332, 30 zł, mimo, że należało mu się 6411,17 zł.

Łącznie za pracę w godzinach nocnych, w niedziele, święta i w nadgodzinach oraz za dyżury pozwana powinna była wypłacić powodowi 8285,83 zł. Wypłaciła natomiast jedynie 4817,06 zł.

Dowód: listy płac k. 24-36, wydruki z tachografów k.49-97; lista godzin k. 129-151; karty pracownicze k. 186-212; opinia biegłego z zakresu rachunkowości T. K. k. 274-350, zeznania świadków: R. W. (1) k. 115-116; L. W. (1) k. 116, A. K. (1) k. 116-117, J. K. (1) k. 125; przesłuchanie powoda k.125-126.; przesłuchanie P. B. k. 126-127

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 1850 zł.

Dowód: zaświadczenie k. 23

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w postaci ww. dokumentów, które Sąd uznał za wiarygodne, wzajemnie ze sobą korelujące i rzeczowe, dowód z zeznań świadków i z przesłuchania stron oraz z opinii biegłego z zakresu rachunkowości i transportu drogowego T. K., które wraz z dowodami z dokumentów tworzą spójny i logiczny obraz przedstawiający stan faktyczny sprawy. Przy czym Sąd dał wiarę zeznaniom świadków: R. W., L. W., A. K. i J. K. oraz przesłuchaniu pozwanej jedynie w zakresie w jakim nie były one sprzeczne z ustaleniami biegłego.

Sąd zważył:

Powództwo zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 291 § 1 k.p., roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem trzech lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne. Składniki wynagrodzenia pracownika stanowią odrębne samoistne roszczenie, które przedawnia się odrębnie z upływem trzyletniego terminu. Termin wypłaty świadczeń pracowniczych co do zasady powinno nastąpić na koniec miesiąca, albo najpóźniej w ciągu pierwszych dziesięciu dni następnego miesiąca kalendarzowego.

Jednocześnie, art. 295 § 1 k.p. stanowi, iż bieg przedawnienia przerywa się: 1) przez każdą czynność przed właściwym organem powołanym do rozstrzygania sporów lub egzekwowania roszczeń przedsięwziętą bezpośrednio w celu dochodzenia lub ustalenia albo zaspokojenia lub zabezpieczenia roszczenia; 2) przez uznanie roszczenia. Z mocy § 2, po każdym przerwaniu przedawnienia biegnie ono na nowo. Jeżeli przerwa biegu przedawnienia nastąpiła wskutek jednej z przyczyn przewidzianych w § 1 pkt 1, przedawnienie nie biegnie na nowo, dopóki postępowanie wszczęte w celu dochodzenia lub ustalenia albo zaspokojenia lub zabezpieczenia roszczenia nie zostanie zakończone.

Jak stanowi przepis art. 151 § 1 zd. 1 kp 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.

Zgodnie z art. 151¹ § 1 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, 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.

W myśl § 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.

Z mocy art. 151² w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca, na pisemny wniosek pracownika, może udzielić mu w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy (§ 1). Udzielenie czasu wolnego w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych może nastąpić także bez wniosku pracownika. W takim przypadku pracodawca udziela czasu wolnego od pracy, najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego, w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych, jednakże nie może to spowodować obniżenia wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy (§ 2). W przypadkach określonych w § 1 i 2 pracownikowi nie przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych (§ 3).

Art. 149 § 1 kp nakłada na pracodawcę obowiązek prowadzenia ewidencji czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą oraz udostępniania tej ewidencji pracownikowi, na jego żądanie.

Zgodnie z art. 6 ustawy z dnia 16.04.2004 r. o czasie pracy kierowcy do czasu pracy kierowcy zalicza się czas od rozpoczęcia do zakończenia pracy, która obejmuje wszystkie czynności związane z wykonaniem przewozu drogowego, w szczególności: prowadzenie pojazdu, załadunek i rozładunek oraz nadzór nad załadunkiem i wyładunkiem, czynności spedycyjne, obsługę codzienną pojazdu przyczepy, niezbędne formalności administracyjne, utrzymanie pojazdu w czystości.

Dni takie jak niedziela i święta co do zasady są dniami wolnymi od pracy. W określonych przypadkach możliwe jest jednak wykonywanie przez pracownika pracy w te dni. Zgodnie z art. 151¹⁰ kp praca w niedzielę i święta jest dopuszczalna m.in. w transporcie i komunikacji. Pracodawca powinien zapewnić pracownikowi wykonującemu w taki dzień pracę inny dzień wolny, a w przypadku nieudzielenia mu takiego dnia powinien wypłacić dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia za każdą godzinę pracy.

Jednocześnie, orzecznictwo Sądu Najwyższego słusznie wskazuje, iż w postępowaniu z powództwa pracownika o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe obowiązuje ogólna reguła procesu, że powód powinien udowodnić słuszność swych twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania, z tą jedynie modyfikacją, iż niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy powoduje dla niego niekorzystne skutki procesowe wówczas, gdy pracownik udowodni swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż dokumentacja dotycząca czasu pracy. Pracownik może powoływać wszelkie dowody na wykazanie zasadności swego roszczenia, w tym posiadające mniejszą moc dowodową niż dokumenty dotyczące czasu pracy, a więc na przykład dowody

osobowe, z których prima facie (z wykorzystaniem domniemań faktycznych – art. 231 k.p.c.) może wynikać liczba przepracowanych godzin nadliczbowych (zob. wyr. Sądu Najwyższego z dnia 19 grudnia 2013 r., II PK 70/13, LEX nr 1424850).

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy, wskazać należy, iż strona pozwana nie kwestionując opinii biegłego z zakresu rachunkowości i transportu drogowego de facto przyznała, że należały się powodowi świadczenia pracownicze ustalone w tej opinii z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych oraz w niedzielę i święta. Strona pozwana jedynie podniosła zarzut przedawnienia roszczeń ponad zgłoszoną w pozwie kwotę 1000 zł. Sąd jednak uznał zgłoszony zarzut przedawnienia jako niezasadny. Sąd nie akceptuje stanowiska wyrażonego w przytoczonym przez stronę pozwaną orzecznictwie. Zgłoszone w pozwie roszczenia przerwały bieg przedawnienia. Strona pozwana nie prowadziła ewidencji czasu pracy pozwalającej powodowi na prawidłowe wyliczenia kwoty dochodzonych świadczeń. Strona pozwana nie przedstawiała w odpowiedzi na pozew takiej dokumentacji (wydruki z tachografów czy tzw. „karty pracownika” nie można za takie uznać) czy samodzielnych wyliczeń należnych powodowi świadczeń pracowniczych i konieczne było ostatecznie powołanie biegłego z zakresu rachunkowości i transportu drogowego, który konkretne kwoty poszczególnych świadczeń -na podstawie zebranego materiału dowodowego i przy pomocy specjalnego programu - dopiero był w stanie wyliczyć. Nie można się zatem zgodzić ze stroną pozwaną, że powód mógł już w pozwie wskazać ostateczne kwoty dochodzonych świadczeń, gdy sama strona pozwana dysponując dokumentacją źródłową, odpowiednią kadrą i oprogramowaniem nie potrafiła tego prawidłowo wyliczyć. Żądane w pozwie 1000 zł nie jest kwotą symboliczną w stosunku do ostatecznej kwoty roszczeń. Nietrafne jest sugerowanie, że powód mógł „strzelić” w pozwie wyższą kwotę świadczeń, gdyż w konsekwencji naraziłby się na oddalenie powództwa w znacznej części (lub ewentualnie na konieczność cofnięcia w części pozwu).

Mając powyższe na uwadze, oprócz nie kwestionowanej przez stronę pozwaną kwoty 1.000 zł, Sąd uznał za zasadne roszczenia powoda z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych oraz w niedzielę i święta za okres dochodzony pozwem również w zakresie kwoty 2.468,77 zł. Przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało, iż w trakcie zatrudnienia u strony pozwanej, powód świadczył pracę ponad obowiązujące go normy czasu pracy, za co nie otrzymała czasu wolnego bądź wynagrodzenia w odpowiedniej wysokości. Dotyczy to również pracy w niedzielę i święta. Zauważyć przy tym należy, iż pracodawca może wprowadzić ryczałty określonych świadczeń pracowniczych gdy nie możliwe jest szczegółowe wyliczenie tych świadczeń, ale wysokość tych ryczałtów powinna co do zasady odpowiadać należnym (rzeczywistym) pracownikowi świadczeniom.

Z uwagi powyższe Sąd w punkcie 1 wyroku zasądził kwotę 3468, 77 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz w niedzielę i święta z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 16 sierpnia 2018 r. (przy czym w przypadku kwoty 1000 zł od dnia wniesienia pozwu tj. 26.05.2017 r.) na mocy art. 481 kc, a w zakresie przekraczającym powyższą kwotę ww. roszczeń powództwo oddalił (pkt 3). Powód cofnął pozew w zakresie roszczeń o dodatek za prace w godzinach nocnych i wynagrodzenia za dyżury, więc Sąd, uznając powyższe cofnięcie za dopuszczalne, w myśl art. 203 § 4 kpc i na podstawie art. 355 kpc, orzekł jak w punkcie 2 wyroku.

Rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 1850 zł Sąd nadał na podstawie art. 477² § 1 kpc.

O kosztach postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 98 kpc i § 9 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokatów z dnia 22 października 2015 r. w brzmieniu obowiązującym w dacie wszczęcia postępowania, nakładając na pozwanego obowiązek zwrotu na rzecz powoda kosztów zastępstwa procesowego oraz nakazując na podstawie art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28 lipca 2005 r. (Dz.U. z 2016 r. poz. 623) pobranie od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwoty 3506,60 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych (w tym 204 zł tytułem opłaty od pozwu, od wnoszenia której zwolniony był powód i 3302,6 zł tytułem zwrotu wydatków poniesionych przez Skarb Państwa w związku z przeprowadzeniem dowodu z opinii biegłego).