

Sygn. akt IV P 53/14

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 października 2015r.

Sąd Rejonowy w Giżycku IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

**Przewodniczący SSR Bożena Makowczenko**

Protokolant st. sekr. sądowy Justyna Kurzynowska-Lubecka

po rozpoznaniu w dniu 29 września 2015r. w Giżycku

na rozprawie

sprawy z powództwa **R. S.**

przeciwko **T. K.**

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych i nocnych

1. Zasądza od pozwanego T. K. na rzecz powoda R. S. kwotę 11160,65 zł (jedenaście tysięcy sto sześćdziesiąt złotych 65/100) wraz z ustawowymi odsetkami od kwoty 8089,02 zł (osiem tysięcy osiemdziesiąt dziewięć złotych 02/100) od dnia 21 marca 2015r. do dnia zapłaty z uwzględnieniem kolejnych zmian stopy procentowej.
2. W pozostałym zakresie powództwo oddała.
3. Zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 916,00 zł (dziewięćset szesnaście złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.
4. Nakazuje pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1042,00 zł (jeden tysiąc czterdzieści dwa złote) tytułem zwrotu części wydatkowanych przez Skarb Państwa kosztów procesu oraz kwotę 405,00 zł (czteryście pięć złotych) tytułem opłaty sądowej, od uiszczenia której powód był zwolniony.
5. Nakazuje pobrać od powoda na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1042,00 zł (jeden tysiąc czterdzieści dwa złote) tytułem zwrotu części wydatkowanych przez Skarb Państwa kosztów procesu.

Sygn. akt IV P 53/14

## UZASADNIENIE

Powód **R. S.** domagał się w pozwie zasądzenia na jego rzecz kwoty 19021,06 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, w nocy, niedziele i święta za okres od 1 stycznia 2011r. do 30 września 2013r. oraz zasądzenia kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazywał, iż zatrudniony był u pozwanego na stanowisku sprzedawca w miejscowości M. w okresie od 1 czerwca 2007r. do 30 września 2013r. Powód pracować miał w systemie 12/24h, głównie w godzinach 8.00 – 20.00 oraz 20.00 – 8.00. Faktyczny jednak wymiar czasu pracy powoda daleko wykraczał poza ramy przewidzianego w przepisach kodeksu pracy czasu pracy, głównie z uwagi na braki kadrowe personelu. Tytułem wynagrodzenia powód

otrzymywał jedynie wynagrodzenie zasadnicze przewidziane w umowie o pracę. Nie zawierało ono żadnych dodatków z tytułu pracy w nadgodzinach, w nocy czy w niedziele i święta.

Przez cały czas swojej pracy powód prowadził ewidencję czasu pracy a według niej pozwany winien zapłacić powodowi tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych kwotę 19021,06 zł.

Pozwany pracodawca – **T. K.** – w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości i o zasądzenie od powoda kosztów procesu.

Wywodził w uzasadnieniu, że powództwo jest niezasadne i winno być oddalone. Przyznał pozwany, że powód zatrudniony był w Przedsiębiorstwie prowadzonym przez pozwanego o nazwie – Międzynarodowy Transport Drogowy – jako sprzedawca w miejscowości M.. Pozwany zaprzeczył jakoby faktyczny wymiar czasu pracy powoda wykraczał poza ramy przewidzianego w przepisach prawa pracy czasu pracy. Powód z tytułu świadczonej na rzecz pracodawcy pracy otrzymywał wynagrodzenia adekwatne do liczby przepracowanej przez niego godzin. Wynagrodzenie wypłacane było terminowo a powód nie pracował w godzinach nadliczbowych.

Odnosząc się do złożonej przez powoda ewidencji czasu pracy, pozwany wskazał, iż winna być ona traktowana jako dokument prywatny stanowiący jedynie dowód tego, że powód złożył oświadczenie w nim zawarte. Pozwany w całości kwestionuje twierdzenie powoda jakoby nie otrzymał on adekwatnego do przepracowanych przezeń godzin w przedsiębiorstwie pozwanego.

#### Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

W dniu 1 czerwca 2007r. strony zawarły umowę o pracę, na podstawie której powód R. S. zatrudniony został u pozwanego T. K. w prowadzonym przez niego Przedsiębiorstwie pod nazwą Międzynarodowy Transport Drogowy w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku sprzedawcy. Miejscem pracy powoda była stacja paliw w M..

Oprócz powoda na stacji tej pracowali: E. R. (1), która była kierownikiem stacji, B. B. (1) - sprzedawca, S. T. - dozorca, T. A. (1) - sprzedawca, M. J. – mechanik konserwator, J. N. (1) - sprzedawca, M. N. (1) – sprzedawca.

Stacja paliw czynna była całodobowo więc system pracy pracowników – sprzedawców był taki, że na I zmianę pracowali oni od godziny 8.00 do 20.00, na II – od 20.00 do 8.00 rano następnego dnia. Następnie była przerwa w pracy 48 godzin. Na pierwszej zmianie do godziny 16.00 oprócz pracownika – sprzedawcy na stacji była też kierownik stacji E. R. (2) a na zmianie w nocy oprócz sprzedawcy był także dozorca. Pracownicy pracowali według grafików pracy ustalanych wcześniej przez kierownika średnio raz w miesiącu.

W ciągu dziennej zmiany na stacji, w zależności od okresu, pracowało dwóch sprzedawców i kierownik lub – i tak było częściej - jeden sprzedawca i kierownik.

Listy obecności ani ewidencja czasu pracy pracowników nie były prowadzone a obecność danego pracownika w pracy widoczna była po zalogowaniu się do systemu komputerowego prowadzonego na stacji.

W grafikach w ciągu danego miesiąca mogły następować zmiany wynikające albo z nieobecności danego pracownika w pracy z powodu choroby albo też z uwagi na wzajemne zastępowanie się pracowników na zmianach. Zazwyczaj zmiany te były nanoszone w grafikach, ale nie zawsze tak się działo. Pracownik będący sprzedawcą po przyjeździe do pracy logował się do swojego komputera a po zakończeniu pracy wylogowywał się z niego. W systemie widoczny był wówczas dany pracownik, godzina jego zalogowania i wylogowania. Zdarzało się, że pracownicy, za zgodą i wiedzą kierownika stacji, ustalali też wzajemne zastępstwa w pracy. W takich sytuacjach albo pracowali na loginie pracownika, którego zastępowano albo na swoim. Czas tej pracy był następnie odpracowywany przez kolegę na tej samej zasadzie.

Sprzedawca obsługiwał klientów oraz wprowadzał do systemu dane dotyczące transakcji.

Pismem z dnia 13 czerwca 2013r. pozwany wypowiedział powodowi umowę o pracę z zachowaniem 3 – miesięcznego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 30 września 2013r.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o:

Dokumenty: umowa o pracę k. 53, wypowiedzenie k. 7, świadectwo pracy k. 5-6,

Zeznania świadków; B. B. (1) k. 192v- 193, S. T. k. 193 – 193v, T. A. (1) k. 193v- 194, marka J. k. 194 , E. R. (2) k. 194 – 194v, J. N. (2) k. 194v- 195, marka N. k. 195.

Wypada tu zaznaczyć, że nawiązanie przez strony stosunku pracowniczego powoduje, że każda ze stron, oprócz uprawnień, zobowiązana jest do wypełnienia nałożonych na nią zobowiązań. Obowiązkiem pracownika jest świadczenie pracy na rzecz swojego pracodawcy i to w sposób rzetelny, zgodny z posiadanymi kompetencjami. Obowiązkiem zaś pracodawcy jest stworzenie warunków do wykonywania pracy przez pracownika i wypłacenie za nią odpowiedniego wynagrodzenia. Odpowiednie z kolei wynagrodzenie to wynagrodzenie wynikające z zawartej przez strony umowy o pracę, adekwatne do przepracowanego czasu pracy. Aby pracodawca mógł wypełnić te podstawowe obowiązki, wypełnić także musi – i nie zależy to od jego dobrej woli czy poglądu na ten temat – jeszcze inny obowiązek, a mianowicie obowiązek prowadzenia w sposób prawidłowy i zgodny z zakreślonymi przez prawo regulami, wszelkiej dokumentacji wymaganej przez reguły prawa, między innymi - ewidencji czasu pracy pracownika i dokumentacji, z której wynika rozliczenie się przez pracodawcę z wypłaconego wynagrodzenia. Zaniechanie przez pracodawcę prowadzenia tej dokumentacji nie może w żaden sposób pogarszać sytuacji pracownika i skutkować dla niego ujemnymi konsekwencjami w tym zakresie. Ponadto, nierzetelna dokumentacja dotycząca czasu pracy utrudnia właściwe rozliczenie się z niego przez pracodawcę i weryfikację tego rozliczenia w przypadku sporu.

Przywołać tu można wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2009r. w sprawie IIPK 34/09, w którym stwierdził, że:

” 1. W sprawie o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych nie wskazanie przez powoda konkretnych dni, w których świadczył pracę w godzinach nadliczbowych, ale wskazanie okresu, w którym to miało miejsce, jest wystarczające dla jednoznacznej identyfikacji podstawy faktycznej powództwa w aspekcie dokładnie określonego żądania.

2. W postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy z powództwa pracownika o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe obowiązuje ogólna reguła procesu, że powód powinien udowadniać słuszność swych twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania, z tą jedynie modyfikacją, iż nie wywiązywanie 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.

3. Pracownik (powód) 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. Jeżeli sąd (po swobodnej ocenie dowodów - art. 233 § 1 k.p.c.) dojdzie do wniosku, że powód przy pomocy takich dowodów wykazał swoje twierdzenia to na pracodawcy, który nie prowadził prawidłowej ewidencji czasu pracy, spoczywa ciężar udowodnienia, że pracownik rzeczywiście nie pracował w tym czasie”.

W niniejszej sprawie ewidencji czasu pracy prowadzonej przez pozwanego brak. Tym samym czas pracy powoda u pozwanego należało ustalić w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy.

Ustalony na jego postawie czas pracy powoda, w ocenie Sądu, wskazuje na to, że pracował on u pozwanego pracodawcy w ponadnormatywnym czasie pracy, za którą to pracę nie otrzymał wynagrodzenia.

Wniosek taki wypływa zarówno z twierdzeń obu stron, zeznań świadków, ale też po analizie dokumentacji przedstawionej przez pozwanego w postaci wydruków z logowania się powoda do systemu komputerowego na jakim pracował u pozwanego a które to dowody pozwoliły na ustalenie powyżej opisanego stanu faktycznego.

Otóż, sam pozwany T. K., wypowiadając się odnośnie systemu czasu pracy jaki obowiązywał w należącej do niego stacji paliw w M., podawał, iż nie interesowało go kto i ile godzin pracował gdyż to sami pracownicy, w porozumieniu z kierownikiem stacji, mieli ustalać swój system i czas pracy. Przyznał, iż pracownicy wzajemnie się zastępowali i wtedy mogły wystąpić nadgodziny, czynili to jednak na własną odpowiedzialność. Przyznał też pozwany, że mogły wystąpić nadgodziny w pracy a wtedy pracownik odbierał je dniem wolnym lub wolnymi godzinami.

Twierdzeń tych jednak, mających wykazać prawidłowe rozliczenie pozwanego z czasu pracy, pozwany nie poparł dowodami.

Przesłuchiwani w sprawie świadkowie zeznawali, iż kierownik stacji prowadził dwa grafiki obrazujące czas pracy pracowników - oficjalny i nieoficjalny. W toku procesu powód utrzymywał, że ten ostatni tylko miał pokazywać rzeczywisty czas pracy. Z zeznań świadków jednakże wynikało, że również w tym nieoficjalnym grafiku nie wszystkie dane były aktualne, zdarzało się, że nie nanoszono zmian wynikających z zastępstw między pracownikami czy z ich zwolnień lekarskich. Wszyscy natomiast świadkowie zgodnie przyznawali, iż ich czas pracy pokazuje system logowania się pracowników.

Mówiła o tym E. R. (2), ale też i pozostali pracownicy – T. A. (1), B. B. (1), J. N. (2), M. N. (1).

W tej sytuacji te dane, obrazujące logowanie i wylogowywanie się powoda z systemu w spornym okresie, Sąd uwzględnił jako podstawę do ustalenia czasu pracy powoda i do zweryfikowania prawidłowości naliczonego i wypłaconego mu wynagrodzenia za pracę.

Sąd przy tym nie oparł się na złożonym przez powoda do akt sprawy wykazie czasu pracy. Twierdził powód mianowicie, że dane zawarte w systemie logowania nie pokazują rzeczywistego czasu pracy gdyż miały miejsce sytuacje, że – aby uniknąć wykazywania godzin ponadnormatywnych pracownika – na jego komputerze logowała się kierowniczka a de facto pracował na nim dany pracownik, którego wówczas w systemie nie było widać. Nadto, podawał powód, że w sytuacji gdy na zmianie było dwóch sprzedawców i kierownik, logował się tylko jeden sprzedawca mimo , że drugi pracownik też danego dnia pracował.

Twierdzenia te należało uznać za gołosłowne.

Nie potwierdził ich żaden ze świadków. Co więcej, świadkowie twierdzili, że praca dwóch pracowników na jednej zmianie miała miejsce sporadycznie i tylko wtedy gdy pracownicy tak się umówili między sobą, żeby sobie wzajemnie pomóc. Odbywało się to wyłącznie z inicjatywy danych pracowników, np. w święta czy weekend majowy. W sytuacji takiej odpracowywali te godziny wzajemnie w taki sposób, że ten czas ich pracy „zerował się”.

Mówił o tym zarówno świadek T. A. ale i E. R., B. B., M. N.. Świadek A. wprost stwierdził, iż grafiki, te nieoficjalne, „nie do końca” obrazowały czasu pracy pracowników a czas ten widać w systemie logowania.

Co więcej, sam powód odnosząc się do systemu logowania podawał, iż on sam zastępując kolegę w pracy logował się swoim loginem na swoje nazwisko. Słuchany natomiast jako strona przyznał, iż w razie zastępstwa logowano się na login pracownika zastępowanego i przy odpracowywaniu tak samo. Nadto, odnośnie miesięcy styczeń, luty 2013 roku podał, iż zasadniczo logowanie pokazuje jego czas pracy w tych miesiącach. Jeśli chodzi o marzec 2013r. powód kwestionował dni 18 marca 2013r. kiedy to pracował od 8.00 a zalogowany jest od 12.53 oraz 28 marca 2013r. kiedy to pracował od 8.00 a zalogowany jest od 12.30. W kwietniu natomiast, w dniu 2 kwietnia 2013r. pracował od 8.00 a zalogowany jest od 15.44. Te trzy dni to dni zakwestionowane przez powoda w roku 2013 widniejące w systemie logowania się powoda . Jeśli chodzi o rok 2011 powód podał, iż nie jest w stanie odnieść się do danych z systemu gdy nie dysponuje dokumentami.

Taka niekonsekwencja powoda w swoich twierdzeniach a nadto fakt, iż sam powód zakwestionował jedynie trzy dni z jednego roku pracy, w zestawieniu z relacjami przesłuchanych w sprawie świadków, pozwalają na wniosek, iż czas pracy powoda w spornym okresie w sposób najbardziej zbliżony do czasu rzeczywistego pokazują dane zawarte w systemie logowania się pracowników.

W oparciu o te dane biegły z zakresu rachunkowości finansowej i płacowej wyliczył należność za pracę powoda za sporny okres i należna z tego tytułu kwota wynosi 8092,02 zł oraz odsetki wyliczone na dzień 20 marca 2015r. w wysokości 3071,63 zł.

/dowód: opinia biegłego – k. 228-232, 246-247/

W ocenie Sądu wyliczenia biegłego należy uznać za prawidłowe. Zgłoszone zaś przez pozwanego zarzuty do opinii biegłego nie mogą jej skutecznie podważyć. Otóż, pozwany podniósł, że biegły nie podał jaki czas pracy (tygodniowo i miesięcznie) powód świadczył pracę na rzecz pozwanego. Nadto, biegły nie odniósł się do zeznań świadków, którzy relacjonowali o otrzymywanych dniach wolnych od pozwanego za wykonywaną przez nich pracę w godzinach nadliczbowych. Ponadto, biegły winien był porównać ze sobą dane zawarte w grafikach oraz dane zawarte w systemie logowania aby wykazać różnice między tymi wykazami.

Do tych zastrzeżeń biegły odniósł się w piśmie z dnia 19 maja 2015r. i podał w nim, iż w zakresie czasu pracy powoda oparł się na danych wynikających z zawartej przez strony umowy o pracę a nadto na regulacjach kodeksu pracy dotyczących czasu pracy pracowników – art. 151<sup>7</sup> kp, art. 158<sup>8</sup> kp. Biegły wskazał, iż opinię sporządził zgodnie z zaleceniami i tezą dowodową Sądu.

Zdaniem Sądu, zarzuty pozwanego są chybione. Pozwany nie kwestionował tezy dowodowej zawartej w postanowieniu z dnia 8 stycznia 2015r. a opinia sporządzona została zgodnie z zaleceniami Sądu i w dwóch wariantach. Zadaniem biegłego było – w zakresie II wariantu - oparcie się na danych zawartych w systemie logowania i tak też się stało. Podnoszenie zatem zarzutu, iż biegły nie uwzględnił zeznań świadków podających, iż miały miejsce dni wolne w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych jest tu bezprzedmiotowe.

Zresztą biegły na rozprawie odnosząc się do owych zastrzeżeń wyjaśnił, iż sposób dokonania wyliczeń podając, iż nie wymieniał w opinii konkretnych dni i godzin, ale przyjął zgodnie z tezą – w zakresie II wariantu – dane z systemu logowania, w tym dane świadczące o dniach wolnych a okres rozliczeniowy jaki uwzględnił wynosił 1 miesiąc.

W tej sytuacji Sąd zasądził na rzecz powoda kwotę 11160,65 zł przy czym odsetki zasądzono od dnia 21 marca 201r. od kwoty głównej – 8089,02 zł.

Suma wydatkowanych przez Skarb Państwa kosztów procesu wynosi w sprawie kwotę 2084 zł. Stosując zasady odpowiedzialności za wynik procesu orzeczono o kosztach procesu, w tym o kosztach zastępstwa procesowego.