

Sygn. akt IV P 39/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 grudnia 2020 r.

Sąd Rejonowy w Inowrocławiu IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Alicja Lisiecka
Ławnicy:	b/l
Protokolant:	starszy sekretarz sądowy Małgorzata Stanisz

po rozpoznaniu w dniu 7 grudnia 2020 r. w Inowrocławiu

na rozprawie

sprawy powództwa **S. S.**

przeciwko **G. K. (1)**

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

1. oddała powództwo,
2. kosztami sądowymi, od uiszczenia których z mocy ustawy zwolniony był powód obciąża Skarb Państwa,
3. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 2.700,00 zł (dwa tysiące siedemset złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sędzia Alicja Lisiecka

Sygn. akt IV P 39/16

UZASADNIENIE

Powód S. S. w pozwie z dnia 15 kwietnia 2016r. skierowanym przeciwko G. K. (1) domagał się zasądzenia od pozwanego na swoją rzecz kwoty 25.127,32zł.brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od dnia 1 listopada 2014r. do dnia 31 grudnia 2015r. oraz zasądzenia od pozwanego na swoją rzecz kosztów postępowania według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje żądanie powód wskazał, że od listopada 2014r. był pracownikiem strony pozwanej zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w wymiarze połowy etatu, na stanowisku technik elektronik. Zawierając umowę o pracę strony ustaliły, że miesięczne wynagrodzenie powoda wynosić będzie 840,00zł. brutto, zaś powód swoje obowiązki pracownicze wykonywać będzie w punkcie serwisowym telefonów komórkowych znajdującym się w I., przy ul. (...).

W okresie objętym pozwem, tzn. od listopada 2014r. do grudnia 2015r. (vide: tabela stanowiąca załącznik do pozwu – k. 4 akt) pozwany otrzymał tak znaczną ilość zleceń obejmujących naprawy telefonów komórkowych, iż powierzenie ich realizacji powodowi zdeterminowało konieczność pracy powoda w godzinach nadliczbowych, których wymiar wyniósł aż 1490 godzin.

W związku ze świadczeniem pracy w godzinach nadliczbowych, S. S. przysługiwał dodatek do wynagrodzenia, a wysokość dochodzonego pozwem wynagrodzenia została przez niego obliczona na podstawie sporządzonej przez powoda, w oparciu o listy obecności(k. 19-21) i zaprezentowanej w pozwie, w formie tabeli, ewidencji czasu jego pracy (k. 5-18). W związku z tym, że pozwany pracodawca za przepracowane przez powoda godzin nadliczbowe nie udzielił mu czasu wolnego i nie zapłacił powodowi obiecane mu z tego tytułu wynagrodzenia, S. S. zdecydował się dochodzić wskazanej wyżej kwoty na drodze postępowania sądowego i stąd też niniejszy proces (pозew- k. 2, załączniki do pozwu- k. 3-21).

Pozwany G. K. (1) wniósł o oddalenie powództwa w całości jako bezzasadnego i niezasługującego na uwzględnienie w jakimkolwiek zakresie oraz o zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

W odpowiedzi na pozew z dnia 18 maja 2016r.(k. 32-42) pozwany przyznał, że w dniu 3 listopada 2014r. zawarł z powodem S. S. umowę o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku technik elektronik, w wymiarze połowy etatu, za wynagrodzeniem wynoszącym 840,00zł. brutto miesięcznie. Zaprzeczył jednak, by powód kiedykolwiek świadczył na jego rzecz pracę w godzinach nadliczbowych i by pozwany kiedykolwiek zobowiązał się do wypłaty powodowi dodatkowego, innego niż wynikające z umowy o pracę, wynagrodzenia. Podkreślił, że powód nigdy nie był w posiadaniu kluczy do punktu serwisowego w I., w którym pracował i dlatego też niemożliwym było, aby przychodził do pracy wcześniej, przed otwarciem punktu serwisowego lub zostawał w miejscu pracy dłużej, po zamknięciu punktu, sam, bez jednoczesnej obecności pozwanego lub innego pracownika. Niezależnie od powyższego strona pozwana zaznaczyła, że czas pracy każdego zatrudnionego przez nią pracownika, także powoda S. S., był przez nią rzetelnie ewidencjonowany. Pozwany G. K. (1) wskazał, że w prowadzonym przez niego przedsiębiorstwie (...), sporządzane były dla pracowników indywidualne, miesięczne harmonogramy pracy oraz roczne karty ewidencji pracy, a pracownik stawiając się w miejscu pracy zobowiązany był podpisywać listę obecności, sporządzaną na formularzu znacznie różniącym się od formularzy list obecności załączonych przez powoda do pozwu. Powód z powyższego obowiązku codziennego podpisywania listy obecności nie wywiązywał się lub czynił to w sposób niechlujny. Dodatkowo powód notorycznie spóźniał się do pracy, wychodził w godzinach pracy, a czasami w ogóle nie stawiał się w pracy i to bez żadnego usprawiedliwienia i zgody pracodawcy, co sprawiało, iż powód nie tylko nie świadczył na rzecz pozwanego pracy w godzinach nadliczbowych, ale w rzeczywistości pracował znacznie mniej niż obowiązujący go wymiar czasu pracy. Nie przestrzegał ustalonych na każdy miesiąc indywidualnych harmonogramów pracy, bardzo często w godzinach pracy załatwiał swoje sprawy prywatne, handlował we własnym zakresie sprzętem elektronicznym oraz naprawiał telefony osób niebędących klientami pozwanego. W ocenie pozwanego powód nie udowodnił słuszności swych twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania zapłaty wynagrodzenia za prace w godzinach nadliczbowych, co uczyniło to roszczenie całkowicie bezzasadnym i w związku z powyższym – zasługującym na oddalenie w całości.

Sąd Rejonowy ustalił, co następuje:

Pozwany G. K. (1) prowadził, w ramach dwóch punktów serwisowych mieszczących się w T., przy ul. (...) oraz w I., na ul. (...), działalność gospodarczą pod firmą (...), której głównym przedmiotem był serwis (naprawa, odblokowywanie, aktualizacja oprogramowania) oraz sprzedaż telefonów komórkowych i akcesoriów do telefonów.

(bezsporne)

W dniu 3 listopada 2014r. pozwany zatrudnił na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku technik elektronik, w wymiarze pół etatu, za wynagrodzeniem miesięcznym wynoszącym wówczas 840,00zł. brutto, powoda S. S..

Miejscem wykonywania pracy przez powoda miał być punkt serwisowy telefonii komórkowej prowadzony przez pozwanego, mieszczący się w I., przy ul. (...).

(dowód- umowa o pracę na czas nieokreślony z dnia 3.11.2014r.-akta osobowe powoda-k. B-1 znajdujące się w aktach sprawy na k. 201)

Punkt serwisowy w I. był otwarty w poniedziałki, środy i piątki- od godz. 9.00 do godz. 17.00, zaś we wtorki i czwartki- od godz. 10.00 do godz. 17.30.

Był dostępny dla klientów także przez cztery godziny w każdą sobotę.

Zatrudnieni przez pozwanego G. K. (1) w/wym. punkcie pracownicy, także powód S. S., pracowali w systemie dwuzmianowym, tj. w poniedziałki, środy i piątki- od godz. 9.00 do godz. 13.00 oraz od godz. 13.00 do godz. 17.00, zaś we wtorki i czwartki- od godz. 10.00 do godz. 14.00 oraz od godz. 14.00 do godz. 17.30.

Pracowali według ustalonych przez pozwanego, indywidualnych, miesięcznych harmonogramów rozkładu czasu pracy, a stawiając się w pracy zobowiązani byli podpisywać, sporządzaną na formularzu zawierającym widok trzech kolejnych miesięcy roku, numerację dnia, miejsce na podpis oraz uwagi pracownika, listę obecności.

Na podstawie powyższych harmonogramów pracy i miesięcznych list obecności zatrudniona przez pozwanego kadrowa tworzyła roczne karty ewidencji pracy poszczególnych pracowników.

Listy obecności pracowników znajdowały się zarówno punkcie serwisowym w I., jak i w punkcie serwisowym w T., w miejscu ogólnie dostępnym dla każdego pracownika.

Roczne karty ewidencji pracy poszczególnych pracowników nie były dostępne w punktach serwisowych prowadzonych przez pozwanego. Po ich sporządzeniu przez księgową były przechowywane w prowadzonym przez nią biurze rachunkowo-podatkowym.

(dowód-informacja dla pracownika -k. B-2 akt osobowych powoda znajdujących się w aktach sprawy na k. 201, harmonogram -rozkład czasu pracy powoda za okres listopad 2014-grudzień 2015-k. 82-96, listy obecności pracowników pozwanego-k.51-55,57-60,62-65,67-70,72,74, 76,78,80, roczne karty ewidencji pracy powoda za lata 2014-2016-k. 47-49, roczne karty ewidencji pracy innych pracowników pozwanego- k. 50,56,61,66,71,73,77,79,81, zeznania świadków: J. Ż.- k. 131-133, k. 433-434, e-protokół z dnia 7.12.2020r.-min. 00:01:25- 00:09:08, K. D.-k. 133-135, A. K.- k. 135-136, A. M.- k. 137-138, K. G. -k. 138-139, M. D.-k. 140-141,przesłuchanie pozwanego G. K. (1) - k. 436-438, e-protokół z dnia 7.12.2020r.-min. 00:49:44-01:38:34)

Powód, w czasie swojego zatrudnienia u pozwanego, z powyższego obowiązku codziennego podpisywania listy obecności nie wywiązywał się lub czynił to w sposób niechlujny.

Obowiązek potwierdzania obecności pracownika w miejscu zatrudnienia poprzez wpisywanie godzin pracy lub składanie podpisu na listach obecności znajdujących się w poszczególnych punktach serwisowych pozwanego, powód przyjął na siebie jeszcze przed przystąpieniem do pracy w firmie (...), podpisując w dniu 30 października 2014r. tzw. „Informację dla pracownika-Zaznajomienie z najnowszymi przepisami wewnątrzzakładowymi i ustawowymi”, gdzie powyższy wymóg wyraźnie został określony w punkcie 7.

(dowód-informacja dla pracownika -k. B-2 akt osobowych powoda znajdujących się w aktach sprawy na k. 201 , zeznania świadków: J. Ż.- k. 131-133, k. 433-434, e-protokół z dnia 7.12.2020r.-min. 00:01:25- 00:09:08, K. D.-k. 133-135, A. K.- k. 135-136, A. M.- k. 137-138, K. G. -k. 138-139, M. D.-k. 140-141,przesłuchanie pozwanego G. K. (1) - k. 436-438, e-protokół z dnia 7.12.2020r.-min. 00:49:44-01:38:34)

W I., w punkcie przy ul. (...), powód S. S. pracował z K. D., bratem pozwanego G. A. K. , a czasem także z samym pozwanym.

K. D. pracowała u pozwanego na stanowisku specjalisty ds. handlu, od 2014 r. do grudnia 2015r. – na pół etatu, od stycznia 2016r. – w pełnym wymiarze godzin. Zajmowała się obsługą klientów, przyjmowała sprzęt elektroniczny do naprawy, potwierdzała jego przyjęcie w dokumencie przyjęcia naprawy, kierując się grafikiem pracy pracowników serwisu ustalała termin wykonania danej naprawy i termin odbioru naprawionego już sprzętu przez klienta. Dysponowała -wraz z A. K. i pozwanym G. K. (1) – kluczami do punktu serwisowego przy ul. (...) w I.. Dokonywała otwarcia lub zamknięcia serwisu, w zależności od tego, na jakiej zmianie w danym dniu przyszło jej pracować. Zamykała również na koniec dnia pracy kasę fiskalną.

A. K. pozostawał w zatrudnieniu u swojego brata - pozwanego G. K. (1) od 2001r.do połowy roku 2015. Pracował na stanowisku kierownika punktu serwisowego przy ul. (...) w I.. Prowadził także grafiki pracy pracowników (...) oddziału firmy (...), obsługiwał klientów, naprawiał telefony komórkowe i w razie nagłej potrzeby, na prośbę klienta, dokonywał szybkich napraw sprzętu elektronicznego.

Do zadań powoda S. S. należała obsługa klientów, przyjmowanie napraw, sporządzanie pisemnych pokwitowań na sprzęt przyjęty do naprawy, wycena kosztów naprawy na życzenie klienta, naprawa sprzętu elektronicznego- telefonów i tabletów, sporadycznie nawigacji, ewidencjonowanie i opisywanie napraw, utrzymanie porządku w miejscu pracy.

Swoje obowiązki powód wykonywał tylko i wyłącznie na miejscu, w punkcie serwisowym przy ul. (...) w I.. Nigdy nie był sam w miejscu pracy, zawsze towarzyszył mu inny pracownik pozwanego lub sam pozwany.

Przez pierwsze 3 miesiące swojego zatrudnienia powód uczył się i zdobywał doświadczenie. W tym czasie naprawy w (...) punkcie serwisowym wykonywał przede wszystkim A. K. oraz zatrudniony przez pozwanego w punkcie serwisowym w T. J. Ż., który przyjeżdżał do I. kilka razy w tygodni, by szkolić powoda.

(dowód- zeznania świadków: J. Ż.- k. 131-133, k. 433-434, e-protokół z dnia 7.12.2020r.-min. 00:01:25- 00:09:08, K. D.-k. 133-135, A. K.- k. 135-136, przesłuchanie pozwanego G. K. (1) -k. 436-438, e-protokół z dnia 7.12.2020r.-min. 00:49:44-01:38:34)

Naprawy wykonywane w punkcie w I. najczęściej dotyczyły uszkodzeń mechanicznych, jak zbitcie szyby czy zalanie telefonu, odblokowanie telefonu i nie były to naprawy skomplikowane. Naprawy poważniejsze, które dotyczyły systemów programowych wykonywał, zatrudniony przez pozwanego

w punkcie serwisowym w T., K. G.. Stanowiły one około 1/3 wszystkich przyjętych w punkcie w I. zleceń.

Zlecone przez klientów punktu w I. naprawy sprzętu elektronicznego wykonywane były sukcesywnie i planowo, a oczekiwanie na ich realizację wyniosło 1-2 tygodni. W razie nagłej potrzeby szybkich napraw sprzętu elektronicznego dokonywał A. K.. Wówczas oczekiwanie na naprawę wyniosło 1-2 dni.

W sytuacji, gdy okazywało się, że ustalony z klientem, w momencie przyjmowania zlecenia naprawy, termin odbioru naprawionego urządzenia nie będzie mógł być dotrzymany, pracownicy pozwanego telefonicznie informowali o tym klienta i od razu ustalali inną, późniejszą datę odbioru.

Zdarzało się, że część klientów rezygnowała z naprawy i wówczas wcześniej przyjęte w I. zlecenie w ogóle nie było realizowane.

Powyższa praktyka oraz planowanie przyjmowanych napraw z terminem odbioru wynoszącym 1-2 tygodnie od chwili złożenia zlecenia naprawy nie generowały potrzeby zlecenia przez pozwanego zatrudnionym i w T., i w I., serwisantom, również powodowi, pracy w godzinach nadliczbowych.

Obciążenie pracowników pozwanego zadaniami do wykonania również nie rodziło konieczności ich pracy w godzinach ponadnormatywnych, gdyż w skali miesiąca (...) oddział firmy (...) realizował 80-100 napraw, a serwisant rzetelnie

pracujący na 1 zmianie, w ciągu 4 godzin, był w stanie naprawić od 2 do 6 telefonów, w zależności od rodzaju zleconej naprawy.

(dowód - pokwitowania na sprzęt przyjęty do naprawy-k. 210-277, zeznania świadków: J. Ż.- k. 131-133, k. 281-282, k. 433-434, e-protokół z dnia 7.12.2020r.-min. 00:01:25- 00:09:08, K. D.-k. 133-135, A. K.- k. 135-136,k. 282-283, K. G. -k. 138-139, k. 283-284, A. C.-k. 139140, M. D.-k. 140-141,przesłuchanie pozwanego G. K. (1) -k. 436-438, e-protokół z dnia 7.12.2020r.-min. 00:49:44-01:38:34)

W szczegółach w okresie od listopada 2014r. do grudnia 2015r., w punkcie w I., przedstawiało się to następująco:

- w listopadzie 2014r.przyjęto do naprawy 144 telefony (nr naprawy (...) do (...)), z czego do T. przekazano 43 telefony. Pozostało do naprawy 101 telefonów, co przez 18 dni roboczych dało ok. 5,6 telefonu do naprawy dziennie,

- w grudniu 2014r.- do naprawy przyjęto 120 sztuk sprzętu (nr naprawy(...) do (...)), z czego do T. przekazano 37. Pozostało 83 telefony, co przez 21 dni roboczych dało 3,95 telefonu dziennie,

-w styczniu 2015r. do naprawy przyjęto 135 sztuk sprzętu (nr naprawy (...)), z czego do T. przekazano 67. Pozostało 68 telefonów, co przez 20 dni roboczych dało 3,4 telefonu dziennie,

-w lutym 2015r.do naprawy przyjęto 140 sztuk sprzętu (nr naprawy (...)), z czego do T. przekazano 61. Pozostało 79 telefonów, co przez 20 dni roboczych dało 3,95 telefonu dziennie,

-w marcu 2015r. do naprawy przyjęto 147 sztuk sprzętu (nr naprawy (...)), z czego do T. przekazano 53. Pozostało 94 telefony, co przez 22 dni robocze dało 4,27 telefonu dziennie,

-w kwietniu 2015r. do naprawy przyjęto 120 sztuk sprzętu (nr naprawy (...)), z czego do T. przekazano 34. Pozostało 86 telefonów, co przez 21 dni roboczych dało 4,09 telefonu dziennie,

-w maju 2015r.- do naprawy przyjęto 146 sztuk sprzętu (nr naprawy(...)), z czego do T. przekazano 41. Pozostało 105 telefonów, co przez 20 dni roboczych dało 5,25 telefonu dziennie,

-w czerwcu 2015r. do naprawy przyjęto 149 sztuk sprzętu (nr naprawy (...), z czego do T. przekazano 53. Pozostało 96 telefonów, co przez 21 dni roboczych dało 4,57 telefonu dziennie,

-w lipcu 2015r. do naprawy przyjęto 191 sztuk sprzętu (nr naprawy (...) do (...)), z czego do T. przekazano 50. Pozostało 141 telefonów, co przez 23 dni robocze dało 6,13 telefonu dziennie,

-w sierpniu 2015r. do naprawy przyjęto 159 sztuk sprzętu (nr naprawy (...) do (...)), z czego do T. przekazano 80. Pozostało 79 telefonów, co przez 20 dni roboczych dało 3,95 telefonu dziennie,

-we wrześniu 2015r. do naprawy przyjęto 146 sztuk sprzętu (nr naprawy (...) do (...)), z czego do T. przekazano 42. Pozostały 104 telefony, co przez 22 dni robocze dało 4,72 telefonu dziennie,

-w październiku 201r.5 do naprawy przyjęto 142 sztuki sprzętu (nr naprawy (...) do (...)), z czego do T. przekazano 51. Pozostało 91 telefonów, co przez 22 dni robocze dało 4,13 telefonu dziennie,

-w listopadzie 2015r.do naprawy przyjęto 141 sztuki sprzętu (nr naprawy (...) do (...)),z czego do T. przekazano 69. Pozostały 72 telefony, co przez 20 dni roboczych dało 3,60 telefonu dziennie,

-w grudniu 2015 roku do naprawy przyjęto 133 sztuki sprzętu (nr naprawy (...)),z czego do T. przekazano 72. Pozostało 61 telefonów, co przez 21 dni roboczych dało 2,90 telefonu dziennie.

(dowód- pokwitowania na sprzęt przyjęty do naprawy w punkcie serwisowym w I. w okresie zatrudnienia powoda, tj. od listopada 2014r. do grudnia 2015r.-plyta CD -k. 192, zestawienie telefonów wysłanych do naprawy z I. do T. w okresie objętym pozwem-k.164-191)

Pozwany na potrzeby prowadzenia swojej działalności gospodarczej wykorzystywał internetową aplikację trello.com. Służyła ona do różnych celów, a u pozwanego G. K. (1) wykorzystywana była do organizacji zamówień na części do napraw, składania zamówień i kontaktów między pracownikami pozwanego poprzez konta (...) T. i (...) I.. Dostęp do aplikacji był możliwy przez komputer znajdujący się w punkcie serwisowym z zapamiętanymi danymi do logowania oraz z innych komputerów, o ile posiadało się, będące wyłącznie w posiadaniu pozwanego, dane do logowania. Pracownicy G. K. (1) nie musieli więc samodzielnie logować się do konta, niezależnie od tego, z którego komputera, czy to w I., czy w T., korzystali. Konta były zalogowane i dopóki któryś z pracowników pozwanego nie wylogował się z nich ręcznie, aplikacja trello.com nie wymagała podawania danych po raz kolejny.

W okresie zatrudnienia u pozwanego powód utworzył, bez wiedzy i zgody pracodawcy, dostęp do konta (...) I., co pozwalało mu na wgląd i edycję wpisów dokonanych na w/wym. koncie.

Na podstawie wpisów i wydruków z programu trello.com. nie można jednak ustalić dziennego czasu pracy powoda S. S. w okresie jego zatrudnienia u pozwanego G. K. (1).

(dowód- zeznania świadków: J. Ż.- k. 131-133, k. 281-282, k. 433-434, e-protokół z dnia 7.12.2020r.-min. 00:01:25-00:09:08, A. K.- k. 135-136,k. 282-283, K. G. -k. 138-139, k. 283-284, pisemna opinia biegłego sądowego z dziedziny informatyki i oprogramowania komputerowego P. B. z dnia 2.01.2017r.-k. 304-311)

Zachowanie powoda jako pracownika budziło uwagi i zastrzeżenia pozwanego. Powód notorycznie spóźniał się do pracy, przychodził zmęczony, niewyspany, rozporoszony, wychodził w godzinach pracy, czasami-bez żadnego usprawiedliwienia i zgody pracodawcy- w ogóle nie stawał się w pracy. Nieobecności musiał odpracować w późniejszym terminie, po uzgodnieniu z pozwanym. Nie przestrzegał ustalonych na każdy miesiąc indywidualnych harmonogramów pracy, bardzo często w godzinach pracy załatwiał swoje sprawy prywatne, handlował we własnym zakresie sprzętem elektronicznym oraz naprawiał telefony osób niebędących klientami pozwanego. Słabo wywiązywał się ze swoich obowiązków serwisanta, uszkadzał naprawiane sprzęty elektroniczne, co wymagało ingerencji i pomocy innych pracowników pozwanego, narażał pracodawcę na straty. Zastrzeżenia budziła prezencja powoda, zwłaszcza nieporządny ubiór i deficyty na płaszczyźnie higieny osobistej.

G. K. (1) bardzo często zwracał uwagę powodowi na powyższe uchybienia, wyrażał swoją dezaprobatę, zmuszony był jednak tolerować powyższe poczynania i zaniedbania powoda albowiem punkt serwisowy w I. musiał funkcjonować, a nie było nikogo innego, kto mógłby zastąpić powoda na zajmowanym przez niego stanowisku serwisanta.

W połowie 2015r. pojawiła się możliwość zatrudnienia u pozwanego, w formie stażu finansowanego przez Powiatowy Urząd Pracy w I., Ł. N.. Zanim dopełniono wszelkich wymaganych prawem formalności, Ł. N., za przyzwoleniem G. K. (1), przez 1 tydzień, pojawiał się w punkcie serwisowym w I., przy ul. (...) i przyglądał się pracy jego pracowników. Nie miał wówczas statusu ani pracownika pozwanego, ani zleceniobiorcy. Nigdy nie zgłosił się do PUP, przestał odbierać telefony od pozwanego i w efekcie do rozpoczęcia jego stażu w firmie (...) nigdy nie doszło.

(dowód- zeznania świadków: K. D.-k. 133-135, A. K.- k. 135-136,k. 282-283, K. G. -k. 138-139, k. 283-284, A. C.-k. 139140, M. D.-k. 140-141,przesłuchanie pozwanego G. K. (1) -k. 436-438, e-protokół z dnia 7.12.2020r.-min. 00:49:44-01:38:34)

Przez cały okres swojego zatrudnienia u pozwanego powód S. S. ani razu nie zgłaszał zastrzeżeń co do ilości przepracowanych godzin oraz wysokości otrzymanego z tytułu zatrudnienia w firmie (...) wynagrodzenia. Nigdy nie domagał się od pozwanego pracodawcy zapłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadnormatywnych.

Niegdyś, w rozmowie z G. K. (1), zażądał od niego pieniędzy, grożąc pozwanemu, iż wykończy jego i jego firmę.

(dowód- przesłuchanie pozwanego G. K. (1) -k. 436-438, e-protokół z dnia 7.12.2020r.-min. 00:49:44-01:38:34)

Łączący strony stosunek pracy uległ rozwiązaniu z dniem 10 stycznia 2016r., na skutek złożonego przez S. S. oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, z powodu mobbingu oraz nieprzepracowanych i nierozliczonych nadgodzin.

(dowód- rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia - k. C-1 akt osobowych powoda, świadectwo pracy powoda z dnia 11.01.2016r.-k. C-3 akt osobowych powoda)

Pozwany G. K. (2) w skierowanym do powoda piśmie z dnia 13 stycznia 2016r. potwierdził otrzymanie od niego oświadczenia o rozwiązaniu bez wypowiedzenia umowy o pracę, jednocześnie wyrażając swoje absolutne niezrozumienie dla wskazanej przez powoda przyczyny rozwiązania stosunku pracy i kwestionując jej prawdziwość.

(dowód- pismo pozwanego z dnia 13.01.2016r.-k. C-2 akt osobowych powoda)

W dniu 5 grudnia 2016r. S. S. złożył w Komendzie Powiatowej Policji w I. zawiadomienie o popełnieniu przez pozwanego G. K. (1) przestępstwa. Doniósł, że pozwany, w okresie od marca 2016r. do października 2016r., dopuścił się poświadczenia nieprawdy na 24 pokwitowaniach na sprzęt przyjęty do naprawy w punkcie firmy (...) w I., wystawionych od lipca do września 2015r., a to w celu uniknięcia konieczności zapłaty na rzecz powoda wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Sąd Rejonowy w Inowrocławiu wyrokiem z dnia 13 marca 2020r., sygn. akt (...), uniewinnił pozwanego G. K. (1) od popełnienia zarzucanego mu czynu. Wyrok powyższy uprawomocnił się dnia 15 kwietnia 2020r.

(dowód - notata urzędowa z dnia 5.12.2016r.-k. 1 akt SR w Inowrocławiu o sygn.. akt (...), protokół ustnego zawiadomienia o przestępstwie i przesłuchania w charakterze świadka osoby zawiadamiającej-k. 2-3 akt j/w., wyrok z dnia 13.03.2020r., sygn.. akt II (...)-k. 299-299v, stwierdzenie prawomocności wyroku w sprawie II K (...)-k. 317 akt II K (...))

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie wyżej przywołanych dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy oraz w aktach osobowych powoda, jak również w oparciu o zeznania świadków: J. Ż., K. D., A. K., A. M., K. G. i M. D., a także na podstawie przesłuchania powoda S. S. i pozwanego G. K. (1).

Sąd przeprowadził także dowód z pisemnej opinii biegłego sądowego z dziedziny informatyki i oprogramowania komputerowego P. B., która to ekspertyza nie była kontestowana przez strony niniejszego sporu, zawierała rzeczowe ustalenia i wnioski, co z kolei - oprócz dowodów osobowych i dowodów z dokumentów - pozwoliło Sądowi ocenić słuszność dochodzonego przez powoda roszczenia.

Odnosnie oceny zeznań poszczególnych świadków i stron, ich wiarygodności i przydatności dla rozstrzygnięcia analizowanej sprawy, Sąd odniesie się w dalszej części niniejszego uzasadnienia.

W tym miejscu należy jedynie zaznaczyć, iż Sąd przeprowadził także dowód z zeznań świadka K. K. (2) (k. 136-137), jednak z uwagi na zatrudnienie świadka u pozwanego w marcu 2016r., tj. po rozwiązaniu łączącej strony umowy o pracę i brak wiedzy świadka na temat pracy powoda w godzinach nadliczbowych, zeznania K. K. (2) nie wniosły nic istotnego do sprawy. Z kolei zawnioskowanego do przesłuchania przez powoda świadek Ł. N. okazał się zupełnie niewiarygodny, a jego zeznania – nie mające żadnego pokrycia w pozostałym, zgromadzonym przez Sąd materiale dowodowym. Pozostawały one zbieżne jedynie z zeznaniami przesłuchanego w charakterze strony powoda S. S., w części dotyczącej pracy powoda w godzinach nadliczbowych, jednak Sąd odmówił im przymiotu wiarygodności i uznał je za nieporadny sposób udowodnienia przez powoda dochodzonych w niniejszym procesie roszczeń.

Sąd zważył co następuje:

Powództwo S. S. o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, w okresie objętym pozew, tj. od listopada 2014r. do grudnia 2015r., nie zasługiwało na uwzględnienie.

Stosownie do treści art. 151 § 1 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. Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie: 1)- konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii, 2)- szczególnych potrzeb pracodawcy.

Zgodnie zaś z art. 151¹ § 1 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 niebędące 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.

Zarówno w orzecznictwie, jak i w piśmiennictwie, przepisy o czasie pracy uważa się za bezwzględnie obowiązujące. Mają one z jednej strony charakter gwarancyjny, polegający na tym, że bez względu na to, czy i w jaki sposób pracownik świadczy pracę - jeżeli pozostaje w dyspozycji pracodawcy - uważa się, że jest objęty czasem pracy, z drugiej zaś – mają charakter ochronny, wyrażający się w ustawowym określeniu obowiązujących pracownika dopuszczalnych norm czasu pracy. Ze względu na wspomniany ochronny charakter przepisów o normach czasu pracy, stosowanie pracy w godzinach nadliczbowych podlega ścisłej reglamentacji.

Precyzyjne określenie w Kodeksie pracy sytuacji, w których możliwa jest praca w godzinach nadliczbowych oraz ustalenie granic czasowych tej pracy (art. 151 § 3 k.p.) oznacza, że nie można domniemywać dopuszczalności pracy w godzinach nadliczbowych, a każde żądanie zapłaty wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach ponadnormatywnych powinno być rozważone z punktu widzenia warunków jej dopuszczalności przewidzianych w art. 151 k.p. Jedną z przesłanek dopuszczalności zlecenia pracy w godzinach nadliczbowych są “szczególne potrzeby pracodawcy” , przez które należy rozumieć potrzeby specjalne, niecodzienne, odróżniające się od zwykłych potrzeb związanych z prowadzoną przez pracodawcę działalnością. Oznacza to, że praca w godzinach nadliczbowych może być zarządzona jedynie w sytuacjach wyjątkowych, wcześniej nieprzewidywanych.

W orzecznictwie podkreśla się także, iż praca w godzinach nadliczbowych może być wykonywana wyłącznie za wiedzą i co najmniej dorozumianą zgodą pracodawcy, czego warunkiem jest świadomość, że pracownik wykonuje pracę w godzinach nadliczbowych (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 lutego 2001 r., sygn. akt I PKN 244/00, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 maja 2000 r., sygn. akt I PKN 667/99, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 stycznia 2005 r., sygn. akt II PK 151/04- wszystkie dostępne w systemach Lex i L.).

W tym miejscu należy podkreślić, iż sprawach z zakresu prawa pracy z powództwa pracownika o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe obowiązuje ogólna reguła procesu, z której wynika, iż to pracownik powinien udowodnić słuszność swych twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania, tj. in casu wykazać wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych. Na potrzebę udowodnienia przez pracownika wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych wielokrotnie wskazywał Sąd Najwyższy (vide: wyrok z dnia 5 maja 1999 r., I PKN 665/98, wyrok z dnia 4 października

2000 r., I PKN 71/00, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 grudnia 2013r., II PK 70/13), co świadczy o tym, iż nadal aktualna pozostaje zasada, w myśl której samo twierdzenie strony o fakcie nie stanowi jeszcze dowodu.

W związku z powyższym- w ocenie Sądu- w niniejszym postępowaniu powód S. S. winien, na podstawie art. 232 k.p.c. i art.300 k.p. w zw. z art. 6 k.c., powołując wszelkie dowody na wykazanie zasadności swojego roszczenia, udowodnić fakty, z których wywodził skutki prawne, a mianowicie wykazać, że otrzymał od pozwanego pracodawcy polecenie świadczenia, w okresie objętym pozwem, pracy w godzinach nadliczbowych i że w rzeczywistości pracę w godzinach nadliczbowych świadczył, a ponadto zobowiązany był udowodnić faktyczną ilość nadgodzin oraz wysokość wynagrodzenia wraz z dodatkiem, które należałyby mu się za pracę w godzinach ponadnormatywnych.

W przedmiotowej sprawie powód utrzymywał, iż jego praca w godzinach nadliczbowych podyktowana była szczególnymi potrzebami pracodawcy, bo organizacja pracy powoda u pozwanego w okresie objętym pozwem, czyli przez cały czas zatrudnienia powoda w firmie (...) (listopad 2014r.-grudzień 2015r.) , rodzaj i czas wpływu zleceń napraw telefonów komórkowych i innego sprzętu elektronicznego, sprawiały, iż powód - będąc zatrudniony na 1/2 etatu- , aby móc w pełni zrealizować zleczone mu naprawy i wypełnić pozostałe przypisane mu zadania, zmuszony był pracować w godzinach nadliczbowych, których skala wyniosła -wg wliczeń powoda – aż1490 godzin i generowała konieczność zapłaty dochodzonego pozwem wynagrodzenia wraz z dodatkiem w wysokości 25.127,32zł. brutto.

Powyższe fakty miały być – zgodnie z inicjatywą dowodową powoda- potwierdzone przez samego przesłuchanego w charakterze strony S. S., a także w drodze zeznań świadka Ł. N. oraz na podstawie zaoferowanych przez powoda dowodów z dokumentów w postaci fotokopii list obecności powoda w pracy we wrześniu 2015r., listopadzie 2015r. i grudniu 2015r.(k. 19-21).

Po przeprowadzeniu w/wym. dowodów, jak również po przeprowadzeniu dowodów zgłoszonych przez stronę pozwaną, tj. dowodów z dokumentów w postaci harmonogramu-rozkładu czasu pracy powoda w okresie od listopada 2014r. do grudnia 2015, list obecności pracowników pozwanego (k.51-55,57-60,62-65,67-70,72,74, 76,78,80), rocznych kart ewidencji pracy powoda za lata 2014-2016,, rocznych kart ewidencji pracy innych pracowników pozwanego(k. 50,56,61,66,71,73,77,79,81), pokwitowań na sprzęt przyjęty do naprawy w punkcie serwisowym w I. w okresie zatrudnienia powoda, tj. od listopada 2014r. do grudnia 2015r.(płyta CD -k. 192), zestawienia telefonów wysłanych do naprawy z I. do T. w okresie objętym pozwem, jak również w oparciu o zeznania świadków: J. Ż., K. D., A. K., A. M., K. G. i M. D. oraz przesłuchanie pozwanego G. K. (1) w charakterze strony, a ponadto także na podstawie dowodu z pisemnej opinii biegłego sądowego z dziedziny informatyki i oprogramowania komputerowego P. B. z dnia 2 stycznia 2017r., Sąd doszedł do wniosku, iż S. S. wykazał się nikłą inicjatywą dowodową, która w zderzeniu ze znaczną aktywnością dowodową pozwanego dała podstawy do przyjęcia, iż powód nie sprostował obowiązkowi określone mu w przywołanych wcześniej art. 232 k.p.c. i art.300 k.p. w zw. z art. 6 k.c. i nie wykazał okoliczności determinujących zapłatę na jego rzecz dochodzonego pozwem wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach.

W ocenie Sądu przeprowadzone w przedmiotowej sprawie postępowanie dowodowe nie potwierdziło, by w spornym okresie (listopad 2014r.-grudzień 2015r.) w firmie pozwanego zaistniały szczególne okoliczności, które doprowadziły do tego, że powód S. S. otrzymał od pozwanego G. K. (1), wyrażone w jakiegokolwiek formie, polecenie świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych, jak również by pracodawca posiadał wiedzę o wykonywaniu takiej pracy przez powoda i by objął ją dorozumianą zgodą.

Pracownicy punktu serwisowego w I.-świadkowie K. D. i A. K. oraz świadek J. Ż. i pozwany G. K. (1), w sposób jasny, konkretny i zgodny, podali, że powód pracował u pozwanego na 1/2 etatu, czyli 4 godziny dziennie, wg ustalanego wcześniej, miesięcznego harmonogramu , który nie generował potrzeby jego pracy po godzinach. Obecność pracownika w pracy była dodatkowo odnotowywana na listach obecności, czego jednak powód nie przestrzegał lub czynił to bardzo niesolidnie. Powód twierdził odmiennie, a jego tezy poparł jedynie – niewiarygodny dla Sądu- świadek Ł. N.. S. S. w swoich zeznaniach wspominał, iż pozwany wręcz zmuszał go do pracy w nadgodzinach, zamykając go na klucz w punkcie serwisowym przy ul. (...) w I., co jawi się jako absurdalne, a dodatkowo zupełnie gołosłowne. W ocenie Sądu pozwany G. K. (1) dokonywał podziału pracy pracowników zatrudnionych w I., w

tym powoda, w taki sposób, by uniknąć ich pracy w godzinach nadliczbowych. Świadczy o tym nie tylko praca pracowników zorganizowana wg ustalonych, miesięcznych grafików, ale także planowanie przyjmowania napraw z terminem odbioru wynoszącym standardowo 1-2 tygodnie i nieobarczanie pracowników obowiązkiem dokonywania skomplikowanych napraw telefonów i innych sprzętów, które ostatecznie realizowane były w punkcie serwisowym w T.. W efekcie, w okresie objętym pozwem, tj. od listopada 2014r. do grudnia 2015r., pracownicy (...) serwisu, w tym powód, A. K. i okazjonalnie, w razie potrzeby, J. Ż., zobowiązani byli naprawiać łącznie (wszyscy razem, nie każdy z nich osobno) od 2,9 do 6,13 telefonów dziennie, co potwierdziły przedłożone przez stronę pozwaną pokwitowania na sprzęt przyjęty do naprawy w punkcie serwisowym w I. w okresie zatrudnienia powoda, tj. od listopada 2014r. do grudnia 2015r.(płyta CD -k. 192) oraz zestawienie telefonów wysłanych w okresie objętym pozwem do naprawy z I. do T. i co nie sposób było -zdaniem Sadu- uznać za tak duży zakres zleceń, który dawałby podstawy do uznania go za wyjątkowy, szczególny i niecodzienny, a w konsekwencji uzasadniający pracę powoda po godzinach. Postępowanie dowodowe nie wykazało również, by pozwany - czy to w sposób wyraźny, czy dorozumiany - wydał S. S. polecenie wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych i by miał świadomość, że powód taką pracę wykonywał.

Co istotne, z przeprowadzonego postępowania dowodowego nie wynika, by w spornym okresie S. S. informował pozwanego bądź kogokolwiek ze strony pracodawcy o konieczności świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych. Z zeznań świadków J. Ż., K. D., A. K. oraz słuchanego w charakterze strony pozwanego G. K. (1) wynikało, iż powód notorycznie spóźniał się do pracy, za co pracodawcę przeproszał, wychodził w godzinach pracy, a czasami w ogóle nie stawał się w pracy i to bez żadnego usprawiedliwienia i zgody pracodawcy. W rzeczywistości pracował znacznie mniej niż obowiązujący go wymiar czasu pracy, a w godzinach pracy świadczonej na rzecz pozwanego zajmował się, we własnym zakresie, handlem sprzętem elektronicznym oraz naprawiał telefony osób niebędących klientami pozwanego.

Z powyższego wynika, że G. K. (1), w okresie objętym pozwem, nie tylko nie wydał powodowi polecenia świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych, ale też nie posiadał o tym rzekomym wykonywaniu przez powoda pracy w takim wymiarze jakiegokolwiek wiedzy, a tym samym nie mógł takiego stanu rzeczy zaakceptować. Powód tymczasem nie wykazał, by rozmiar i charakter powierzonych mu przez pracodawcę obowiązków na stanowisku serwisanta nie pozwalał na ich wykonanie, przy dołożeniu należytej staranności, w ramach podstawowych norm czasu pracy.

Dowodem pracy powoda w godzinach nadliczbowych nie były zwłaszcza-zdaniem Sądu- fotokopie list obecności powoda w pracy we wrześniu 2015r., listopadzie 2015r. i grudniu 2015r. Strona pozwana zakwestionowała prawdziwość przedłożonych przez powoda w/wym. list jego obecności pracy, twierdząc, iż w okresie zatrudnienia S. S. listy obecności były sporządzane w innej formie, a mianowicie na formularzu zawierającym widok trzech kolejnych miesięcy roku, numerację dnia, miejsce na podpis oraz uwagi pracownika, natomiast listy obecności dołączone przez powoda do pozwu sporządzone zostały przy wykorzystaniu nieaktualnych już tabel, których wzór powód prawdopodobnie pozyskał ze służbowego komputera, by stworzyć z nich listy obecności na potrzeby niniejszego procesu. Powyższe twierdzenia strony pozwanej potwierdzili wszyscy przesłuchani w sprawie świadkowie- pracownicy G. K. (1) zatrudnieni zarówno w (...) I., jak i w (...) T.. Na tle ich zgodnych i przekonujących zeznań, zeznania powoda jawiły się więc jako zupełnie nieprawdziwe.

Nie odpowiadające rzeczywistości były także te twierdzenia powoda, z których wynikało, iż pozwany zlecał S. S. prace naprawcze do wykonania w domu, podczas gdy z zeznań świadków wynikało, iż wszystko, co było potrzebne do zrealizowania zlecenia (części, narzędzia do wykonania naprawy) znajdowało się na miejscu, w punkcie serwisowym przy ul. (...) w I. i pracownicy nie mogli niczego wynosić poza miejsce świadczenia pracy, byli nawet na te okoliczność kontrolowani przez pracodawcę. Powód nie dysponował również kluczami do lokalu przy ul. (...) w I., nie mógł więc dostać się do niego i przebywać w nim w sposób niekontrolowany przez stronę pozwaną, w szczególności świadczyć tam pracę w godzinach nadliczbowych.

Wykonywania przez powoda pracy w godzinach ponadnormatywnych nie wykazały także, poddane analizie przez powołanego przez Sąd biegłego sądowego z dziedziny informatyki P. B., wpisy i wydruki z programu trello.com, który

pozwany wykorzystywał na potrzeby prowadzenia swojej działalności gospodarczej, w celu organizacji zamówień na części do napraw i składania zamówień.

Z tych też względów, uznając powództwo S. S. o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych za wątpliwe co do zasady i dodatkowo nie wykazane co do wysokości, Sąd orzekł jak w punkcie 1 wyroku.

W punkcie 2 wyroku Sąd orzekł o kosztach sądowych.

Zgodnie z art. 97 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tj. Dz. U. z 2010 r., Nr 90, poz. 594 ze zm.), w toku postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy o roszczenia pracownika wydatki obciążające pracownika ponosi tymczasowo Skarb Państwa. Sąd pracy w orzeczeniu kończącym postępowanie w instancji rozstrzyga o tych wydatkach, stosując odpowiednio przepisy art. 113, z tym że obciążenie pracownika tymi wydatkami może nastąpić w wypadkach szczególnie uzasadnionych. Natomiast w myśl art. 113 ust. 1 przywołanej ustawy, kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu.

Sąd, nie znajdując podstaw do obciążenia strony pozwanej kosztami sądowymi, od uiszczenia których z mocy ustawy zwolniony był powód, powyższe koszty zaliczył na rachunek Skarbu Państwa.

Z kolei w punkcie 3 wyroku Sąd - na zasadzie odpowiedzialności za wynik procesu- orzekł o kosztach postępowania należnych stronie pozwanej, które sprowadzały się do kwoty 2.700,00zł. tytułem zastępstwa procesowego, zgodnie z art. 98 § 3 k.p.c. w zw. z §9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

I., dnia 28 stycznia 2021r.

Sędzia Alicja Lisiecka