

Sygn. akt IV P 9/21

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 października 2021 r.

Sąd Rejonowy w Człuchowie IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Sądu Rejonowego Marek Osowicki
Protokolant:	Kierownik sekretariatu Anna Górską

po rozpoznaniu w dniu 19 października 2021 roku w Człuchowie

sprawy z powództwa J. M.

przeciwko Ł. G.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

1. Zasądza od pozwanego Ł. G. na rzecz powódki J. M. kwotę 13097,72 zł brutto (trzyście tysięcy dziewięćdziesiąt siedem złotych 72/100) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od kwot:

- a) 483,34 zł od dnia 3 czerwca 2019 r. do dnia zapłaty
- b) 1652,56 zł od dnia 1 lipca 2019 r. do dnia zapłaty
- c) 989,00 zł od dnia 1 sierpnia 2019 r. do dnia zapłaty
- d) 1105,18 zł od dnia 2 września 2019 r. do dnia zapłaty
- e) 455,08 zł od dnia 1 października 2019 r. do dnia zapłaty
- f) 1087,84 zł od dnia 4 listopada 2019 r. do dnia zapłaty
- g) 1722,44 zł od dnia 2 grudnia 2019 r. do dnia zapłaty
- h) 1563,90 zł od dnia 2 stycznia 2020 r. do dnia zapłaty
- i) 779,28 zł od dnia 3 lutego 2020 r. do dnia zapłaty
- j) 890,22 zł od dnia 2 marca 2020 r. do dnia zapłaty
- k) 1117,76 zł od dnia 1 kwietnia 2020 r. do dnia zapłaty
- l) 1251,12 zł od dnia 1 czerwca 2020 r. do dnia zapłaty

2. W pozostałym zakresie powództwo oddala

3. Zasądza od pozwanego Ł. G. na rzecz powódki J. M. kwotę 2025,00 zł (dwa tysiące dwadzieścia pięć złotych 00/100) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty, tytułem kosztów procesu.

4. Nakazuje ściągnąć od pozwanego Ł. G. na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Człuchowie kwotę 1962,47 zł (jeden tysiąc dziewięćset sześćdziesiąt dwa złote 47/100) tytułem kosztów sądowych.

Sygn. akt IV P 9/21

UZASADNIENIE

Pełnomocnik powódki J. M. wniosła przeciwko pozwanemu Ł. G. o zapłatę kwoty 14.102,32 zł z tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wymagalności do dnia zapłaty oraz kosztami procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwu wskazała, że powódka była zatrudniona u pozwanego na czas określony od 11.05.2019 r. do 30.09.2020 r. na stanowisku kasjer-sprzedawca, w pełnym wymiarze czasu pracy. W związku z brakami kadrowymi powódka świadczyła pracę ponad obowiązujący ją wymiar czasu pracy 392 godziny pracy w sobotę i 16 godzin pracy w niedzielę. Powódka zaprzecza jakoby strony dokonując ustaleń dotyczących warunków zatrudnienia uzgodniły, iż kwota wynagrodzenia brutto określona w umowie z 11.05.2019 r. na kwotę 3640 zł i następnie w umowie z 30.09.2019 r. na kwotę 3850 zł dotyczyła zarówno wynagrodzenia zasadniczego jak i wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Ustalona kwota wynagrodzenia brutto dotyczyła wyłącznie wynagrodzenia za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy tj. 40 godzin tygodniowo.

Pełnomocnik pozwanego w sprzeciwie od nakazu zapłaty wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu sprzeciwu podniosła, iż wszystkie należne powódce kwoty na mocy łączącej strony umowy zostały jej wypłacone. Zgodnie z ustaleniami stron, które miały miejsce 11 maja 2019 r., kwota wynagrodzenia brutto wynikająca z umów o pracę obejmuje wynagrodzenie podstawowe oraz wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Powódka oświadczyła, że nie chce dni wolnych za pracę w sobotę, że chce dodatkowo pracować i otrzymywać za to wynagrodzenie i by pełna kwota, którą będzie otrzymywać została wpisana w umowie. Powódka miała pełną wiedzę co do warunków zatrudnienia i warunków pracy, a także co do tego, że praca będzie wykonywana w soboty.

Pełnomocnik powódki na rozprawie 19.10.2021 r. rozszerzyła powództwo i wniosła o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda łącznej kwoty 17.440,80 zł .

Uzasadnienie faktyczne:

Powódka J. M. była zatrudniona u pozwanego Ł. G. na czas określony od 11.05.2019 r. do 30.09.2019 r. z wynagrodzeniem brutto 3640 zł i od 1.10.2019 r. do 30.09.2020 r. z wynagrodzeniem brutto 3850 zł , na stanowisku kasjer-sprzedawca, w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem płatnym ostatniego dnia roboczego miesiąca.

(dowód: akta osobowe powódki cz. B umowy o pracę k.1 i 8).

Pozwany 11.05.2019 r. sporządził i podpisał informację z uzgodnień dotyczących ustalenia wynagrodzenia oraz czasu pracy powódki, w której wskazał, że powódka będzie świadczyć pracę przez 6 dni w tygodniu w systemie dwuzmianowym, I zmiana od 6⁰⁰ do 13³⁰ , II zmiana od 13³⁰ do 21³⁰ , za wykonaną pracę ustalono wynagrodzenie brutto w kwocie 3640 zł co stanowi wynagrodzenie za pracę 5 dni w tygodniu (40 godzin) w wysokości minimalnej kwoty wynagrodzenia obowiązującej w danym roku plus za pracę w godzinach nadliczbowych jako wynagrodzenie tzw. ryczałtowe. Podstawowe wynagrodzenie w firmie to najniższa krajowa. Biorąc pod uwagę braki kadrowe w firmie, jak również chęć zarobienia przez powódkę kwoty 2600 zł netto, pracując również w soboty, uzgodniono jak wyżej. Powódka nie widziała tej notatki.

(dowód: akta osobowe powódki cz. B informacja k.2, zeznania świadka M. G. k. 88 od 01:18:16 do 01:31:23, zeznania pozwanego k. 90 od 02:11:59 do 02:16:12).

Pozwanemu zależało aby powódka podjęła u niego pracę i zaproponował 2800 zł miesięcznie na rękę.

(dowód: zeznania świadka M. G. k. 88 od 01:18:16 do 01:31:23).

Na listach płac powódki sporządzonych i zatwierdzonych przez pozwanego w okresie od czerwca do września 2019 r. ujęty jest jedyny składnik wynagrodzenia tj. płaca podstawowa w wysokości 3640 zł a w okresie od października 2019 r. płaca podstawowa w wysokości 3850 zł .

(dowód: listy płac powódki k. 84).

Ustalone w umowach o pracę wynagrodzenie nie miało obejmować wynagrodzenia za soboty.

(dowód: zeznania powódki k.90 od 02:09:08 do 02:10:59).

Pracodawca prowadził listę obecności pracownika, którą powódka podpisywała oraz ewidencję czasu pracy powódki.

(dowód: lista obecności powódki k.19-31, ewidencja czasu pracy powódki k.17-18 i k. 84).

Powódka pracowała w sklepie pozwanego w L. w soboty i niedziele handlowe i na poranną zmianę przychodziła wcześniej przed otwarciem sklepu by przyjąć pieczywo.

(bezsporne, nadto ewidencja czasu pracy powódki k.67-68 i listy obecności powódki k. 84, zeznania świadków k. 86-89 N. K. od 00:07:36 do 00:29:52, P. L. od 00:36:11 do 00:49:55, K. P. od 00:56:59 do 01:09:10, M. G. od 01:18:16 do 01:31:23, I. H. od 01:45:18 do 01:55:34).

Uzasadnienie prawne:

Powództwo zasługuje na częściowe uwzględnienie.

W niniejszej sprawie istotą sporu było ustalenie czy powódce należne jest wynagrodzenie za godziny nadliczbowe za pracę w soboty i handlowe niedziele.

Zgodnie z przepisami prawa pracy, pracą w godzinach nadliczbowych jest praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy (art. 151 k.p.).

Stosownie do przepisu 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 nieprzekraczającym 4 miesięcy, z zastrzeżeniem art. 135-138, 143 i 144 k.p. Powyższy przepis wprowadza normy czasu pracy pracowników.

Wprowadzenie przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy zakłada taką organizację czasu pracy pracownika, w której na każdy tydzień pracy przypada przeciętnie jeden dodatkowy dzień wolny od pracy. Należy to nazwać zasadą 5-dniowego, a precyzyjniej – przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy. Z zasady przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy wynika tyle, że praca w poszczególnych tygodniach może być świadczona przez 6 dni lub w wymiarze wyższym niż 40 godzin, jeśli w innych tygodniach dochodzi do odpowiedniego wyrównania. Granicą elastyczności w tym zakresie są przepisy o odpoczynku tygodniowym, które w praktyce czynią prawie niemożliwą pracę przez okres dłuższy niż 6 dni w tygodniu (tak:

Komentarz do kodeksu pracy art. 129 KP red. prof. dr hab. A. S. 2020, wyd. 5, L.).

Obowiązujący pracownika wymiar czasu pracy w okresie rozliczeniowym ustala się na zasadach określonych w przepisie art. 130 k.p.

Polecenie pracy w godzinach nadliczbowych nie wymaga szczególnej formy. Brak sprzeciwu przełożonego wobec wykonywania w jego obecności przez pracownika obowiązków może być zakwalifikowany jako polecenie świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych (tak. SN w wyr. z 14.05.1998 r., I PKN 122/98, publ. OSNP 1999, nr 10, poz. 343).

Ciężar dowodu w zakresie czasu wykonywania pracy spoczywa zarówno na pracowniku, który dochodzi roszczeń z tego tytułu (art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p.), jak i na pracodawcy, który jest zobowiązany do prowadzenia ewidencji czasu pracy (tak :wyrok SN z 23 listopada 2001 r., I PKN 678/00, OSNP wkł. 2002, nr 7, poz. 9).

Stosownie do art. 149 § 1 k.p. pracodawca ma obowiązek prowadzić rzetelną ewidencję czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą.

Ewidencją powinna być zatem objęta praca w przedłużonym wymiarze czasu pracy, w godzinach nadliczbowych, w niedziele i święta, w porze nocnej, w dodatkowych dniach wolnych od pracy. Nadto powinna zawierać dane dotyczące urlopów, zwolnień od pracy a także usprawiedliwionych i nieusprawiedliwionych nieobecności w pracy.

Zasadą ogólną ujętą w Kodeksie pracy jest szczegółowe rozliczanie i wypłata wynagrodzenia oraz dodatku do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Kwoty te co do zasady wypłaca się wraz z końcem okresu rozliczeniowego. Istnieje jednak możliwość, żeby za nadgodziny pracowników płacić w formie ryczału.

Zgodnie z art. 151¹ § 4 Kodeksu pracy, w sytuacji, gdy pracownik stale świadczy pracę **poza** zakładem pracy, a kontrola liczby przepracowanych godzin jest utrudniona, jego wynagrodzenie – wraz z nadliczbowymi godzinami pracy – może zostać zastąpione **ryczałem**. Wysokość tego wynagrodzenia powinna odpowiadać przewidywanemu wymiarowi pracy w godzinach nadliczbowych

Pracodawca nie może określić dowolnie wysokości ryczału. Ryczałt powinien odpowiadać przewidywanemu wymiarowi pracy w godzinach nadliczbowych i odpowiadać „choćby w przybliżeniu” świadczeniu przysługującemu na ogólnych zasadach. Wysokość ryczału ogranicza także ustalony przez pracodawcę w regulaminie pracy roczny limit pracy w godzinach nadliczbowych. Ograniczeniem powinien być także przeciętny tygodniowy czas pracy wraz z godzinami nadliczbowymi wskazany w art. 131 § 1 Kodeksu pracy.

Comiesięczny ryczałt jest dozwoloną formą zapłaty za pracę w godzinach nadliczbowych, ale tylko w stosunku do pracowników stale wykonujących pracę poza zakładem pracy np. przedstawicieli handlowych, kierowców itp. Aby jednak taką konstrukcją można było zastosować, koniecznym jest zawarcie stosownego uregulowania w umowie o pracę albo w wewnętrznych źródłach prawa pracy, tj. w regulaminie wynagradzania. W przeciwnym przypadku należy płacić za nadgodziny zgodnie z ogólną zasadą ujętą w kodeksie pracy.

W postanowieniach umowy o pracę regulujących ryczałtowe rozliczanie nadgodzin powinna zostać wskazana wysokość ryczału, który stanowić będzie wydzieloną część wynagrodzenia za pracę. Ryczałt powinien być obliczany oddzielnie dla każdego pracownika. Należy zaznaczyć, że wprowadzenie ryczału nie zwalnia pracodawcy od przestrzegania czasu pracy w zakresie nadgodzin, które zasadniczo nie mogą przekroczyć 150 godzin rocznie oraz 48 godzin pracy tygodniowo. Polskie prawo pracy zezwala więc jedynie wyjątkowo na płacenie za nadgodziny w formie ryczału pracownikom stale wykonującym pracę poza zakładem pracy. Co do pozostałych grup pracowników wykonujących swoją pracę stacjonarnie w zakładzie pracy, nie ma możliwości zastosowania ryczału i pracodawca powinien w ich przypadku prowadzić szczegółową ewidencję czasu pracy, która umożliwi dokładne rozliczanie i rekompensowanie nadgodzin.

Ustawodawca nie określił trybu wprowadzenia ryczału. Możliwe jest to w aktach, które stosownie do art. 150 § 1 k.p. służą określaniu najważniejszych elementów organizacji czasu pracy. Pracodawca powinien wskazać w układzie zbiorowym pracy, regulaminie pracy lub obwieszczeniu rodzaje prac lub stanowiska objęte ryczałem. Wydaje się, że

należy także dopuścić wprowadzenie ryczałtu w umowie o pracę (vide: prof. zw. Baran Krzysztof W. (red.), Kodeks pracy. Komentarz. Tom II. Art. 114-304⁵, wyd. V).

Sąd podziela też stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z 8 sierpnia 2018 r. I PK 170/17, iż z art. 151¹ § 4 k.p. i art. 151⁸ § 2 k.p. wynika nie tylko to, że w określonej

nim sytuacji (stałe wykonywanie pracy poza zakładem pracy), a więc gdy nie jest możliwe ściśle ewidencjonowanie godzin pracy, za pracę w godzinach nadliczbowych może być wypłacany ryczałt, ale również to, że strony muszą uzgodnić rekompensowanie pracy ponadwymiarowej w tej formie. Inaczej rzecz ujmując, zgodnym zamiarem obu stron stosunku pracy musi być objęte nie tylko wypłacanie określonej kwoty pieniężnej, ale również tytuł, z którego ona przysługuje, skoro wysokość ryczałtu powinna odpowiadać przewidywanemu wymiarowi pracy w godzinach nadliczbowych.

W przedmiotowej sprawie bezsporne było, iż powódka pracowała również w soboty i niedziele handlowe, co potwierdza lista obecności podpisywana przez powódkę oraz jej ewidencja czasu pracy i zeznania świadków N. K., P. L., K. P., M. G. i I. H..

Pozwany twierdził, iż wszystkie należności z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych były wliczone do płacy podstawowej powódki w formie ryczałtu.

W rozpoznawanej sprawie powódka nie była tzw. pracownikiem mobilnym, zatem zdaniem sądu pracodawca nie mógł wprowadzić rozliczania godzin nadliczbowych powódki zatrudnionej na stanowisku kasjer sprzedawca w sklepie, w formie ryczałtu, bowiem naruszało to treść przepisu art. 151¹ § 4 k.p.

Dodatkowo w umowach o pracę zawartych pomiędzy pozwanym a powódką i innych wewnątrzzakładowych źródłach prawa pracy nie jest odrębnie wyszczególniony, ze wskazaniem jego wysokości i sposobu ustalenia, ryczałt za nadgodziny jako składnik wynagrodzenia powódki.

Co więcej w comiesięcznych listach płac powódki sporządzanych i zatwierdzanych przez pozwanego ujęty jest tylko i wyłącznie jeden składnik wynagrodzenia tj. płaca podstawowa, odpowiadająca wysokości wynagrodzenia brutto określonego w umowach o pracę.

Z zeznań świadka M. G. wynika też, iż pozwanemu zależało aby powódka podjęła u niego pracę i zaproponował 2800 zł miesięcznie na rękę.

Zatem w ocenie sądu zasługują na wiarę zeznania powódki, iż ustalone w umowach o pracę wynagrodzenie nie miało obejmować wynagrodzenia za soboty.

Ponadto informacja z uzgodnień dotyczących ustalenia wynagrodzenia oraz czasu pracy powódki z 11.05.2019 r. nie jest podpisana przez powódkę i z zeznań pozwanego wynika, że powódka nie widziała tej notatki. Powódka w swoich zeznaniach zaprzeczyła, iż pomiędzy stronami były uzgodnienia co do ryczałtu za pracę w soboty.

Sąd akceptuje w pełni pogląd Sądu Najwyższego, iż **najistotniejszym** elementem, decydującym o możliwości wprowadzenia ryczałtowej formy wynagradzania pracy w godzinach nadliczbowych, **jest okoliczność** wykonywania przez pracownika pracy **w sposób stały poza zakładem pracy**, co związane jest z utrudnieniami w ustalaniu i wynagradzaniu faktycznie przepracowanych ponad normy czasu pracy godzin. Tego rodzaju ryczałt, aby uznać jego dopuszczalność, musi być ponadto wyraźnie przez strony uzgodniony, a jego wysokość nie może odbiegać na niekorzyść w stosunku do wysokości wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych ustalonego w myśl zasad wyrażonych w art. 151¹ k.p. (vide: Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z 12 września 2008 r. I BP 4/08).

Zatem przesłankę zryczałtowania dodatkowego wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach stanowi stałe wykonywanie przez pracownika pracy poza zakładem pracy (tak: Komentarz do kodeksu pracy art. 151¹ KP red. prof. dr hab. Arkadiusz Sobczyk 2020, wyd. 5, Legalis).

W doktrynie prawa pracy przyjmuje się, że czas pracy biegnie od momentu, w którym pracownik rozpoczyna czynności merytoryczne niezbędne do wykonywania pracy. W prawie pracy nie ma ogólnej definicji prawnej "czynności przygotowawczych", a jedynie można je określić ad casum, biorąc pod uwagę ustalenia faktyczne co do obowiązków nałożonych na pracownika. Wynikająca z przyczyn organizacyjnych konieczność wykonywania ich w czasie pracy przekraczającym obowiązujące pracownika dobowe normy czasu pracy oznacza zaś, że czynności te należy uznać za pracę w godzinach nadliczbowych w rozumieniu art. 151 § 1 k.p. (zobacz: wyrok Sądu Najwyższego z 22 sierpnia 2019 r., I PK 96/18, LEX nr 2740948).

W niniejszej sprawie sklep, w którym powódka świadczyła pracę był czynny podczas pierwszej zmiany od godziny 6⁰⁰ do 13³⁰, jest on położony w niewielkiej miejscowości L.. Pracownik zaczynający pracę o 6⁰⁰ o tej godzinie powinien być już gotowy do pracy na swoim stanowisku pracy. Więc logiczne jest, iż pracownik winien stawić się w miejscu pracy przed otwarciem sklepu, by go otworzyć i przygotować się do pracy. Przyjęcie pieczywa do tego sklepu nie wymagało znacznego czasu pracy i powódka nie wykazała by była konieczność jego przyjmowania o godzinie 5³⁰ np. z uwagi na bardzo dużą ilość pieczywa czy licznych klientów przychodzących do sklepu już o godzinie 6⁰⁰.

W ocenie sądu wyliczenie należnego powódce wynagrodzenia i dodatku za godziny nadliczbowe, dokonane przez biegłego sądowego w wersji I wariantie II obejmującym wynagrodzenie za nadgodziny ustalone na podstawie wynagrodzenia brutto powódki określonego w umowach o pracę, list obecności powódki, ewidencji czasu pracy powódki, list płac znajdujących się w aktach sprawy, zgodnie z czasem pierwszej zmiany obejmującym 7,5 godziny i drugiej zmiany obejmującym 8 godzin, zasługuje na uwzględnienie w stanie faktycznym niniejszej sprawy.

Pełnomocnicy stron nie kwestionowali merytorycznych wyliczeń biegłej sądowej A. M. a zdaniem sądu jest ona rzeczowa, jasna i nie zawiera błędnych ustaleń oraz odpowiada na tezy postawione przez sąd.

Mając na uwadze powyższe sąd na podstawie przepisu art. 151¹ k.p. i art. 80 k.p. zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 13 421,33 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wymagalności wynagrodzenia za poszczególne miesiące do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych i oddalił powództwo w pozostałym zakresie.

O kosztach procesu sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. i § 9 ust. 1 pkt. 2 w zw. z § 2 pkt. 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2018 r. poz. 265 ze zm.), zasadzając od powoda na rzecz pozwanej kwotę 2025 zł tytułem kosztów procesu tj. 3600 zł minus 25% równa się 2700 zł i minus 25% ,w których przegrała powódka.

O kosztach sądowych sąd stosownie do treści przepisu art. 113 i 13 ust. 1 pkt. 6 ustawy z 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, dzieląc pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w uchwale z 5.03.2007 r. (I PZP 1/2007 publ. OSNP 2007/19-20 poz. 269) i uwzględniając, iż powódka przegrała proces w 25 %, orzekł nakazując sięgnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Człuchowie kwotę 1962,47 zł przyjmując, iż na koszty sądowe składa się opłata stosunkowa od pozwu w wysokości 562,50 zł tj. 750 zł minus 25% , oraz wydatki sądowe stawiennictwa świadków i wynagrodzenia biegłego w łącznej kocie 1399,97 zł tj. stawiennictwo świadków 73,84 zł , wynagrodzenie biegłego 1792,79 zł łącznie 1866,63 zł minus 25 %.

Z.

1. (...)

2. (...).

3. (...).

C., 29 października 2021 r.
