

Sygn. VPa 179/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 lutego 2014 roku

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Beata Łapińska

Sędziowie: SSO Magdalena Marczyńska

SSR del. Urszula Sipińska-Sęk (spr.)

Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera

po rozpoznaniu w dniu 18 lutego 2014 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa A. Ł.

przeciwko E. N.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

na skutek apelacji pozwanej E. N.

od wyroku Sądu Rejonowego w Piotrkowie Tryb. IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 26 lipca 2013r. sygn. IV P 243/12

1. oddala apelację,

2. zasądza od pozwanej E. N. na rzecz powódki A. Ł. kwotę 450,00 (czteryście pięćdziesiąt) złotych tytułem kosztów zastępstwa procesowego za instancje odwoławczą.

Sygn. akt VPa 179//13

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 31 lipca 2012r. A. Ł. żądała zasądzenia od E. N. wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w kwotach :

-770.00zł za styczeń 2010r. z odsetkami od 1 lutego 201 Or..

-770.00zł za luty 2010r. z odsetkami od 1 marca 201 Or.,

-844.00zł za marzec 2010r. z odsetkami od 1 kwietnia 2010r.,

-820.00zł za kwiecień 2010r. z odsetkami od 1 maja 2010r.,

-840.00zł za maj 2010r. z odsetkami od dnia 1 czerwca 2010r..

- 820.00zł za czerwiec 2010r. z odsetkami od 1 lipca 2010r.,
- 865.00zł za lipiec 2010r. z odsetkami od 1 sierpnia 2010r.,
- 910.00zł za sierpień 2010r. z odsetkami 1 września 2010r.,
- 820.00zł za wrzesień 2010r. z odsetkami od 1 października 2010r.,
- 885.00zł za październik 2010r. z odsetkami od 1 listopada 2010r.,
- 820.00zł za listopad 2010r. z odsetkami od 1 grudnia 2010r.,
- 705.00zł za grudzień 2010r. z odsetkami od 1 stycznia 2011r.,
- 560.00zł za styczeń 2011r. z odsetkami od 1 lutego 2011r.

Sąd Rejonowy w Piotrkowie Tryb. nakazem zapłaty z dnia 6 sierpnia 2012r. w postępowaniu upominawczym w sprawie IV Np 106/12 nakazał zapłacenie pozwanej na rzecz powódki kwot żądanych pozwem.

Od nakazu zapłaty pozwana E. N. wniosła sprzeciw żądając oddalenia powództwa w całości. W sprzeciwie podniosła, że powódka była zatrudniona na podstawie umowy o pracę, która została rozwiązana za porozumieniem stron z dniem 21 stycznia 2011r. Okres rozliczeniowy wynosił 1 miesiąc, a tygodniowa norma 20 godzin. Strony przy rozwiązaniu umowy w porozumieniu określiły, że nie mają wobec siebie żadnych roszczeń wynikających ze stosunku pracy.

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 26 lipca 2013 roku wydanym w sprawie o sygn. akt IVP 243/12 Sąd Rejonowy w Piotrkowie Tryb. IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od pozwanej E. N. na rzecz powódki A. Ł. kwoty:

- a/ 770.00(siedemset siedemdziesiąt)złoty z ustawowymi odsetkami od dnia 1 lutego 2010 roku do dnia zapłaty,
- b/ 770.00(siedemset siedemdziesiąt)złoty z ustawowymi odsetkami od dnia 1 marca 2010 roku do dnia zapłaty,
- c/ 671,16 (sześćset siedemdziesiąt jeden i 16/100)złoty z ustawowymi odsetkami od dnia 1 kwietnia 2010 roku do dnia zapłaty,
- d/ 597,52(pięćset dziewięćdziesiąt siedem i 52/100)złoty z ustawowymi odsetkami od dnia 1 maja 2010 roku do dnia zapłaty,
- e/ 840.00(osiemset czterdzieści)złoty z ustawowymi odsetkami od dnia 1 czerwca 2010 roku do dnia zapłaty,
- f/ 750,40 (siedemset pięćdziesiąt i 40/100)złoty z ustawowymi odsetkami od dnia 1 lipca 2010 roku do dnia zapłaty,
- g/ 865.00(osiemset sześćdziesiąt pięć) złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 1 sierpnia 2010 roku do dnia zapłaty,
- h/ 849,76(osiemset czterdzieści dziewięć i 76/100)złoty z ustawowymi odsetkami od dnia 1 września 2010 roku do dnia zapłaty,
- i/ 820.00(osiemset dwadzieścia)złoty z ustawowymi odsetkami od dnia 1 października 2010 roku do dnia zapłaty,
- j/ 885.00(osiemset osiemdziesiąt pięć)złoty z ustawowymi odsetkami od dnia 1 listopada 2010 roku do dnia zapłaty,
- k/ 820.00(osiemset dwadzieścia)złoty z ustawowymi odsetkami od dnia 1 grudnia 2010 roku do dnia zapłaty,
- l/ 546,82(pięćset czterdzieści sześć i 82/100) złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 1 stycznia 2011 roku do dnia zapłaty,

1/ 174,39 (sto siedemdziesiąt cztery i 39/100)złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 1 lutego 2011 roku do dnia zapłaty

oraz kwotę 1.107,00(jeden tysiąc sto siedem) złotych tytułem kosztów zastępstwa procesowego z urzędu, i oddalił powództwo w pozostałym zakresie,

oraz przyznał radcy prawnemu A. K. tytułem zastępstwa procesowego z urzędu dla powódki A. Ł. w zakresie oddalonego powództwa ze Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Piotrkowie Tryb. kwotę 1.107,00 (jeden tysiąc sto siedem) złotych, a wyrokowi w punkcie „1” nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.484,00 (jeden tysiąc czterysta osiemdziesiąt cztery) złotych.

Powyższe rozstrzygnięcie zostało oparte na następujących ustaleniach faktycznych i rozważaniach prawnych Sądu Rejonowego:

Powódka była zatrudniona w sklepie (...) wP. przy ul.(...). Prowadziła go pozwana E. N.. Strony zawarły umowę o pracę, w myśl której powódka była zatrudniona na 1/2 etatu. Ustnie strony ustaliły, że powódka będzie otrzymywać 1.100,00 złotych i będzie pracować na cały etat.

Sklep (...) był czynny przez cały tydzień od 6⁰⁰ do 23⁰⁰. Pracownicy pracowali na zmianach od 6⁰⁰ do 14⁰⁰ i od 14⁰⁰ do 23⁰⁰.

Wynagrodzenia miały wypłacane w kwotach netto, w przypadku powódki wynosiło ono 1.100,00 złotych.

Razem z powódką w sklepie pracowały D. S. i M. G.. One również miały umowy o pracę na 1/2 etatu. Tak samo otrzymywały wynagrodzenie w kwotach po 1.100,00 złotych na rękę. a później po 1.200.00zł. Pracownicy miały co drugą niedzielę wolną. Co do zasady pozwana nie wtrącała się w zasady zmian i grafików, ważne było aby sklep był czynny przez cały tydzień.

W sklepie pracę rozpoczynały przed godziną 6⁽⁰⁰⁾. musiały przygotować się do sprzedaży, zalogować na kasie fiskalnej. Z kodów logowania korzystały wszystkie pracownicy oraz właścicielka E. N. Nie zostały ustalone kody indywidualne dla każdej z osób pracujących w sklepie.

W tym systemie czasu pracy wynagrodzenie powódki wypłacane przez pozwaną było niższe od wynagrodzenia, jakie winna otrzymywać, gdyby nawet przy założeniu pracy na całym etacie otrzymywała wynagrodzenie za nadgodziny. Przy założeniu, że wynagrodzenie powódki wypłacane przez pozwaną należało ubruttowić i uznać za wynagrodzenie z całego etatu różnice w wynagrodzeniu należnym, a wynagrodzeniu wypłaconym wynoszą za poszczególne miesiące następujące kwoty :

-styczeń 2010r.-943.50zł,

-luty 2010r.-927.44zł,

-marzec 2010r.-671.16zł,

-kwiecień 2010r.-597.52zł,

-maj 2010r.-1.243.90zł,

-czerwiec 2010r.-750.40zł,

-lipiec 2010r.-961.96zł,

-sierpień 2010r.-849.76zł,

-wrzesień 2010r.-849.76zł,

-październik 2010r.-1.044.40zł,

-listopad 2010r.-931.55zł,

-grudzień 2010r.-546.82zł,

-styczeń 2011 r.-174.39zł (dowód : opinia biegłej I. W. k-133-138).

Sąd Rejonowy uznał, iż w sprawie jest niesporne, że sklep (...) prowadzony przez pozwaną był czynny przez 7 dni w tygodniu. Sąd Rejonowy uznał również, że nie ma sporu co do godzin, w jakich sklep był czynny (6⁰⁰-23⁰⁰).

Dokumenty w postaci wydruków z kas fiskalnych, na których wykazane są godziny logowania i numer kasjera nie są dokumentami, na podstawie których możliwe byłoby ustalenie, która konkretnie z pracowników lub pozwana w danym dniu logowała się na rozpoczęcie pracy i która kończyła pracę rozliczając kasę o godz. 23⁰⁰. Z zeznań świadków niekwestionowanych przez stronę pozwaną wynika, że dany login (hasło) nie było przypisane do danej osoby i pracownicy logowały się pod każdym z istniejących haseł, jako kasjer nr 1 i kasjer nr 2. Tak samo robiła pozwana, jeśli to ona w danym dniu wykonywała prace w sklepie.

Sąd Rejonowy uznał za wiarygodne zeznania świadków i wyjaśnienia powódki i przyjął, że powódka w okresie zatrudnienia u pozwanej pracowała w systemie zmianowym przez siedem dni w tygodniu, z tym że co druga niedziela w miesiącu była wolna.

Strony ustaliły wynagrodzenie powódki na kwotę 1.100,00 złotych. Jest to wynagrodzenie, jakie powódka otrzymywała bez żadnych potrąceń (netto). W ocenie Sądu wynagrodzenie to było wynagrodzeniem za pracę na pełnym etacie. Dlatego wynagrodzenie to należało ubruttowić (dodać właściwe dla tej kwoty wysokości składek ubezpieczeniowych i zaliczek na podatek dochodowy). Tak ustalona kwota wynagrodzenia brutto stanowi podstawę do ustalenia wynagrodzenia za godzinę pracy, a to dawało podstawę do wyliczenia stawki wynagrodzenia za pracę w niedzielę i święta oraz za godziny nadliczbowe występujące w pozostałych dniach tygodnia.

Zgodnie z tymi zasadami biegła wyliczyła wysokość wynagrodzenia za tę pracę w dni świąteczne oraz w pozostałych dniach tygodnia przy miesięcznym okresie rozliczeniowym. Różnica pomiędzy wynagrodzeniem otrzymanym a wyliczonym przez biegłą to kwoty, jakie powódka winna otrzymać za pracę w godzinach nadliczbowych. A zostało wyliczone zgodnie z art. 151 kp. a więc z dodatkiem 100% za niedziele i 50% za pozostałe godziny nadliczbowe.

Sąd Rejonowy wskazał nadto, że strony zawarły formalną umowę o pracę na 1/2 etatu, jednakże faktyczne warunki zatrudnienia określiły w umowie ustnej, w myśl której powódka miała pracować w dniach, w których sklep miał być czynny (7 dni w tygodniu) za wynagrodzeniem netto 1.100,00 złotych. W ocenie Sądu Rejonowego materiał dowodowy nie daje podstaw do przyjęcia, że strony czy to w umowie pisemnej, czy umowie ustnej ustaliły dla powódki normę czasu pracy odpowiednią do zatrudnienia, a więc wynoszącą połowę normatywnego czasu pracy określonego w art. 129 §1 kp (8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy). Dlatego Sąd Rejonowy przyjął, że dopiero praca powódki w zakresie wykraczającym ponad powyższe normy jest pracą w godzinach nadliczbowych, a więc dodatek przysługuje nie za piątą godzinę pracy, ale za 9 godzinę pracy.

Kontynuując swój wywód Sąd Rejonowy wskazał, że niezasadne jest stanowisko strony pozwanej, która wskazywała, że wynagrodzenie powódki określone na kwotę 1.100,00 złotych netto składało się z wynagrodzenia zasadniczego (odpowiednio unettowanego wartości wynagrodzenia minimalnego) oraz dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych i dopiero w przypadku ustalenia, że dodatek ten nie stanowi równowartości za przepracowane godziny nadliczbowe powódce przysługiwałoby wynagrodzenie za nadgodziny. Sąd I instancji wskazał, że w art. 151¹ §3 kp został ustalony limit godzin nadliczbowych w okresie roku kalendarzowego, jakie może przepracować pracownik w związku ze szczególnymi potrzebami pracodawcy i wynosi on 150 godzin. Tylko taka ilość godzin nadliczbowych

jest więc ilością dopuszczalna dla danego pracownika. Dalej Sąd Rejonowy wskazał, że z zestawienia sporządzonego przez biegłą wynika, że powódka w roku 2010 przepracowała ponad 800 godzin ponad obowiązującą ją normę czasu pracy. Nie było też kwestionowane, że sklep miał być i był czynny przez cały tydzień po 17 godzin dziennie. Takie ustalenie czasu pracy w placówce handlowej wymaga zatrudnienia odpowiedniej ilości personelu. Ustalenie więc „ryczałtu” za nadgodziny przy założeniu przekroczenia ilości godzin nadliczbowych w okresie roku nie jest zdaniem Sądu Rejonowego dopuszczalne. Stanowiłoby to złamanie zasady określonej w art. 151¹ §3 kp.

Z też względów Sąd Rejonowy przyjął, że kwota 1.100,00 złotych jest wynagrodzeniem za pracę powódki na pełnym etacie, a więc pracę wykonywaną w normatywnym czasie pracy. W związku z powyższym za godziny przekraczające normatywny czas pracy powódce przysługuje wynagrodzenie z dodatkiem określonym w art. 151¹ §1 kp.

Sąd Rejonowy nie uwzględnił wniosku strony powodowej, aby kwoty wyliczone przez biegłą zostały unettowane. Stwierdzić bowiem należy, że wynagrodzenie w prawie pracy jest pojęciem jednoznacznym i określa się przez nie wynagrodzenie pracownika wraz z obowiązkowymi dodatkami będącymi daninami na rzecz systemu podatkowego i systemu ubezpieczeń społecznych.

Sąd Rejonowy zaznaczył, że strona powodowa popierała powództwo nie modyfikując swych żądań. A kwoty wynagrodzenia wyliczone przez biegłą należne powódce odbiegają od kwot żądanych w pozwie. Za pewne miesiące są to kwoty wyższe od kwot przez powódkę żądanych. Natomiast za miesiące marzec, kwiecień, czerwiec i grudzień 2010r. oraz styczeń 2011r. kwoty wyliczone przez biegłą są niższe od kwot żądanych.

Jak słusznie podniósł Sąd Rejonowy Sąd nie mógł jednak orzekać ponad żądanie (art.321 kpc).

Dlatego Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powódki wynagrodzenie za nadgodziny w kwotach przez nią żądanych w pozwie za miesiące styczeń, luty, maj, lipiec, sierpień, wrzesień, październik i listopad 2010r., za miesiące marzec, kwiecień, czerwiec i grudzień 2010r. oraz styczeń 2011r. Sąd Rejonowy zasądził kwoty wynagrodzenia wyliczone przez biegłą.

Natomiast w zakresie, w jakim żądanie wynagrodzenia za powyższe miesiące określone przez powódkę było wyższe od wyliczonego powództwo Sąd I instancji oddalił.

Powódkę reprezentował pełnomocnik ustanowiony dla niej z urzędu. W zakresie, w jakim żądanie pozwu zostało uwzględnione Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powódki A. L. od pozwanej E. N. zwrot kosztów zastępstwa procesowego (1.107.00zł) na podstawie art.98 i 100 kpc.

W zakresie, w jakim Sąd I instancji powództwo oddalił koszty zastępstwa procesowego na rzecz pełnomocnika z urzędu powódki Sąd przyznał od Skarbu Państwa-Sądu Rejonowego w Piotrkowie Tryb.

Apelację od powyższego wyroku wniósł pełnomocnik pozwanej zaskarżając go w części tj. w pkt 1 oraz w pkt 3.

Wyrokowi zarzucił na zasadzie art. 368§1 pkt 2k.p.c. nie wyjaśnienie wszystkich okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy, przejawiające się oddaleniem wniosku dowodowego strony pozwanej na rozprawie w dniu 26 lipca 2013 r. o dopuszczenie dowodu z uzupełniającej opinii biegłego, a ponadto sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie, polegającą na uznaniu, iż powódka nie otrzymywała wynagrodzenia za prace w godzinach nadliczbowych i nie wzięcie pod uwagę, iż powódka zrzekła się roszczenia.

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania, względnie o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie na rzecz pozwanej od powódki kosztów procesu (w tym kosztów zastępstwa procesowego).

W uzasadnieniu apelacji skarżący zaznaczył, że powódka zawierając z pozwaną porozumienie co do rozwiązania stosunku pracy zrzekała się jakichkolwiek roszczeń wobec pozwanej, uznając, iż takie nie występują, co winno skutkować oddaleniem powództwa. Dodatkowo podniósł, że strony ustaliły wynagrodzenie najniższe za pracę

normatywną, a nie za pracę w godzinach nadliczbowych, a zatem wypłacone powódce kwoty ponad kwotę najniższego wynagrodzenia były już wynagrodzeniem za pracę w godzinach nadliczbowych. W konsekwencji pełnomocnik pozwanej ponowił wniosek o dopuszczenie dowodu z opinii biegłej księgowej celem ponownego wyliczenia wynagrodzenia powódki w godzinach nadliczbowych przy uwzględnieniu że:

-strony uzgodniły ustnie wynagrodzenie za czas pracy również w soboty i w niedziele.

-skoro tak to wynagrodzenie netto za cały etat winno wynieść najniższe obowiązujące

wynagrodzenie za pracę;

-w tej sytuacji każda kwota powyżej najniższego obowiązującego wynagrodzenia kwoty netto wypłacona przez pozwaną jest już wypłatą wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Pełnomocnik powódki wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego udzielonego z urzędu podnosząc, że koszty nie zostały opłacone przez powódkę.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja jest bezzasadna.

Sąd pierwszej instancji dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych w rozpoznawanej sprawie, które wbrew zarzutom apelacji, mają potwierdzenie w zgromadzonym materiale dowodowym. Sąd drugiej instancji traktuje te ustalenia jako własne, dzieląc ocenę zebranego materiału, a także ocenę prawną.

Zarzut, że powódka zrzekła się wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych nie zasługuje na uwzględnienie, gdyż jest gołosłowny. Powódka nigdy nie przyznała tej okoliczności, a strona pozwana jej nie udowodniła. To, że powódka zawierając umowę o pracę z pozwaną godziła się na pracę w soboty i niedziele, nie oznacza jak chce skarżący, że zrzekła się wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Nie świadczy o tym także zawarte przez strony porozumienie w zakresie rozwiązywania stosunku pracy. Rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem oznacza li tylko, że strony rozwiązały stosunek pracy za obopólną zgodą. Brak podstaw do twierdzenia, że powódka zrzekła się wszelkich roszczeń wobec pozwanej z tytułu umowy o pracę zgadzając się na rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem, w szczególności wobec faktu, że porozumienie, na które powołuje się strona pozwana nie zostało nawet załączone do akt sprawy.

Skoro zatem powódka, jak ustalił Sąd Rejonowy, pracowała w pełnym wymiarze czasu pracy, to obowiązywał ją 8-godzinny dzień pracy od poniedziałku do piątku. A zatem praca ponad ten wymiar w dni powszednie oraz praca w soboty i niedziele była dla powódki pracą w godzinach nadliczbowych.

Zgodnie z art. 151¹§ 1 k.p. pracownikowi wykonującemu pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje wynagrodzenie wraz z dodatkiem, którego wypłata jest obowiązkiem pracodawcy. Jedynym świadczeniem, które zastępuje ściśle wyliczone wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych jest ryczałt przewidziany przez art. 151¹§ 4 KP. Wysokość takiego ryczałtu odpowiadać powinna przewidywanemu czasowi pracy w godzinach nadliczbowych. Przy czym ustalenie ryczałtu za pracę w godzinach nadliczbowych jest możliwe - w myśl art. 151¹§4 k.p - tylko w stosunku do pracowników wykonujących stale pracę poza zakładem pracy. Poza sporem jest, że powódka nie wykonywała pracy poza zakładem pracy. Wręcz przeciwnie cały czas pracowała w swoim stałym miejscu pracy, którym był dla niej sklep (...). Dodatkowo należy zaznaczyć, że stały ryczałt za godziny nadliczbowe powinien być ściśle określony w umowie o pracę odrębnie od wynagrodzenia i powinien być tak określony, aby odpowiadał przewidywanemu wymiarowi pracy nadliczbowej, co także w przedmiotowej sprawie nie miało miejsca. Strony ustaliły bowiem jedną kwotę wynagrodzenia miesięcznego, a mianowicie 1100zł. Zważywszy na niską wysokość wynagrodzenia oraz ilość godzin nadliczbowych jakie powódka przepracowała w każdym miesiącu pracy u pozwanej, znacznie przekraczającą dopuszczalne normy, nie sposób uznać, aby kwota 1100zł. obejmowała jakikolwiek ryczałt.

Słusznie zatem Sąd Rejonowy oddalił wniosek strony pozwanej o dopuszczenie dowodu z uzupełniającej opinii biegłej księgowej celem ustalenia wynagrodzenia powódki za pracę w godzinach nadliczbowych przy przyjęciu, że wypłacone przez pozwaną na rzecz powódki kwoty powyżej najniższego obowiązującego wynagrodzenia miesięcznie były już wypłatą wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Dowód ten, wobec nie wykazania przez stronę pozwaną, aby strony ustaliły jakikolwiek ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych, był zbędny dla rozpoznania niniejszej sprawy. Prawidłowo zatem Sąd Rejonowy ustalił wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych od ustalonego przez strony wynagrodzenia miesięcznego w kwocie 1100zł. po jej powiększeniu o składki na ubezpieczenia społeczne oraz podatek dochodowy, opierając w tym zakresie wyliczenia na opinii biegłej księgowej i zasądzając ostatecznie z tego tytułu łącznie kwotę **9.360,05zł.**

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. orzekł jak punkcie 1 wyroku.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c.