

Sygn. akt IV P 236/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 03 lutego 2016r.

Sąd Rejonowy w Ciechanowie IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący: SSR Justyna Marciniak

Protokolant: Dorota Stefańska

po rozpoznaniu w dniu 20 stycznia 2016r. w Ciechanowie

na rozprawie

sprawy z powództwa K. R. S.

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

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie 41.530,44 zł

I. Zasądza od pozwanego (...) Sp. z o.o. w P. na rzecz powoda K. R. S. kwotę 41.085,58 zł (czterdzieści jeden tysięcy osiemdziesiąt pięć złotych 58/100) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych z ustawowymi odsetkami za opóźnienie:

- od kwoty 30.713,40 zł (trzydzieści tysięcy siedemset trzynaście złotych 40/100) od dnia 26 maja 2013r. do dnia zapłaty za okres rozliczeniowy od 01 stycznia 2013r. do 30 kwietnia 2013r.;

- od kwoty 9.799,01 zł (dziewięć tysięcy siedemset dziewięćdziesiąt dziewięć złotych 01/100) od dnia 26 września 2013r. do dnia zapłaty za okres rozliczeniowy od 01 maja 2013r. do 31 sierpnia 2013r.;

II. Wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 17.759,09 zł (siedemnaście tysięcy siedemset pięćdziesiąt dziewięć złotych 09/100);

III. W pozostałym części oddala powództwo;

IV. Zasądza od pozwanego (...) Sp. z o.o. w P. na rzecz powoda K. R. S. kwotę 1.817,00 zł (jeden tysiąc osiemset siedemnaście złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

V. Nakazuje pobrać od pozwanego (...) Sp. z o.o. w P. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Ciechanowie kwotę 5.061 zł (pięć tysięcy sześćdziesiąt jeden złotych) tytułem kosztów sądowych, w tym kwotę 2.504 zł (dwa tysiące pięćset cztery złote) tytułem nieuiszczonej opłaty sądowej od pozwu;

Sygn. akt IV P 236/14

UZASADNIENIE

W dniu 11 sierpnia 2014r. wpłynął pozew K. S. reprezentowanego przez profesjonalnego pełnomocnika, w którym wnosił o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego (...) sp. z o.o. z/s w P. kwoty 41.530,44 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi: - od kwoty 31.731,43 zł od dnia 26 maja 2013r. do dnia zapłaty, - od kwoty 9.799,01 od dnia 26 września 2013r. do dnia zapłaty oraz o zasądzenie od pozwanej

firmy kosztów procesu, w tym zwrot kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych oraz opłatę od pełnomocnictwa w wysokości 17 zł.

W uzasadnieniu pozwu pełnomocnik powoda podał, że powód w okresie od 12 kwietnia 2010r. do 31 października 2013r. był zatrudniony w pozwanej spółce w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku Projekt Manager. Obowiązywał go 8-godzinny dzień pracy, nie więcej niż 40 godzin czasu pracy w tygodniu. Wynagrodzenie było płatne raz w miesiącu do 25 -go dnia każdego miesiąca kalendarzowego. W dniu 12 kwietnia 2010r. powód oświadczył, iż zapoznał się z obowiązującym go Regulaminem Wynagrodzeń, Regulaminem Pracy oraz Kodeksem Postępowania. Zgodnie z obowiązującym w pozwanej spółce (...) za pracę w godzinach nadliczbowych oraz w niedziele i święta oprócz normalnego wynagrodzenia przysługiwał dodatek w wysokości 50% wynagrodzenia za pracę w dwóch pierwszych godzinach nadliczbowych na dobę oraz 100% wynagrodzenia za pracę w dalszych godzinach nadliczbowych oraz w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, niedziele i święta. Pełnomocnik powoda wskazał, że powód w ramach wykonywanych przez siebie obowiązków w 2013r. na podstawie otrzymanego od pracownika pozwanej wykazu nadgodzin przepracował: 143 h 19 min godzin nadliczbowych z dodatkiem 50% oraz 124 h 05 min godzin nadliczbowych z dodatkiem 100%. Powód zaś w okresie od 12 kwietnia 2010r. do 01 lutego 2012r. otrzymywał wynagrodzenie w wysokości 12.800 zł brutto. Od dnia 01 lutego 2012r. na podstawie Aneksu do umowy o pracę zawartego w dniu 22 lutego 2012r. wynagrodzenie powoda wynosiło 32.000 koron szwedzkich przeliczanych na złotówki na podstawie kursu średniego publikowanego na stronie Narodowego Banku Polskiego z dnia 20 - go każdego miesiąca, a jeżeli 20 dzień miesiąca był dniem wolnym od pracy – kolejnego po nim dnia roboczego. Biorąc to pod uwagę, wynagrodzenie należne powodowi za przepracowane godziny nadliczbowe w poszczególnych miesiącach kształtuje się w następujący sposób: za styczeń 2013r. – 12.039,99 zł, za luty 2013r. – 6.612,17 zł, za marzec 2013r. – 5.982,25 zł, za kwiecień 2013r. – 7.097,02 zł, za maj 2013r. – 9.799,01 zł. Dalej pełnomocnik powoda wskazał, że powód oprócz wynagrodzenia za przepracowane godziny nadliczbowe domaga się również zapłaty odsetek ustawowych za opóźnienie w jego zapłacie liczonych od kwoty 31.731,43 zł, przypadającej za okres rozliczeniowy od 01 stycznia 2013r. do 30 kwietnia 2013r., od dnia 26 maja 2013r. do dnia zapłaty oraz od kwoty 9.799,01 zł, przypadającej za okres rozliczeniowy od 01 maja 2013r. do 31 sierpnia 2013r., od dnia 25 września 2013r. do dnia zapłaty. W uzasadnieniu pozwu wskazano też, że powód wnioskiem z dnia 13 marca 2014r. zaważwał pozwaną spółkę do próby ugodowej, lecz w sprawie sygn. akt IV Po 6/14 na posiedzeniu w dniu 30 czerwca 2014r. nie doszło do jej zawarcia (k. 2-4).

Powód podtrzymywał swoje stanowisko w toku całego postępowania przed Sądem (k.78, 95, 172, 202, 220, 293, 319, 322).

Pozwany (...) sp. z o.o. z siedzibą w P. reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika procesowego w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na jego rzecz kosztów postępowania.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pełnomocnik pozwanego wskazał, że roszczenie powoda nie jest zasadne i jako takie powinno zostać oddalone. Przyznał, że powód w okresie od 12 kwietnia 2010r. do 31 października 2013r. był pracownikiem pozwanego, jego dzienny wymiar czasu pracy wynosił 8 godzin, a tygodniowy 40 godzin. Zgodnie z Regulaminem Pracy powód, podobnie jak inni pracownicy D. (...) Klienta, powinien pracować od godz. 08.00 do 16.00, jednak na podstawie zarządzenia prezesa pozwanej spółki mógł on rozpoczynać pracę pomiędzy godz. 08.00 a 09.00 i kończyć ją pomiędzy 16.00 a 17.00. Dalej pełnomocnik pozwanego wskazał, że pozwany nie dysponuje żadnymi dokumentami, z których wynikałoby, że powód pracował w godzinach nadliczbowych i jeśli nawet zdarzyła się mu taka praca, to w porozumieniu ze swoim przełożonym odbierał w zamian za nią czas wolny. Podał, że ewidencja czasu pracy jest prowadzona przez D. Kadr, do którego wpływają wszystkie dokumenty pozwalające ustalić liczbę godzin przepracowanych przez pracownika w danym miesiącu. Są to m.in. wnioski urlopowe, zwolnienia lekarskie, polecenia wyjazdów służbowych, informacje o zwolnieniach, nieobecnościach, zatwierdzone wnioski o zgodę na pracę w godzinach nadliczbowych. Następnie kierownik tego działu nanosi wszystkie te informacje na specjalnym miesięcznym druku ewidencji czasu pracy, na podstawie której wyliczane jest należne miesięczne wynagrodzenie pracownika. Ponadto praktyką stosowaną u pozwanego jest występowanie przez pracowników o wyrażenie zgody na

pracę w godzinach nadliczbowych. W tym celu pracownik ustala najpierw z przełożonym rodzaj pracy oraz czas jej wykonania, po czym informacje te wpisuje do stosownego wniosku i aby mógł on zostać w pracy po godzinach zgodę musi wyrazić jeszcze dyrektor finansowy. Z kolei w dokumentach pozwanego nie ma żadnego wniosku powoda o zgodę na jego pracę w godzinach nadliczbowych, a dobrowolne pozostawanie przez pracownika w zakładzie pracy po godzinach nie może być uznane jako praca w godzinach nadliczbowych. Dalej pełnomocnik pozwanego podniósł, że dołączony przez powoda do pozwu wydruk z Rejestratora Czasu Pracy nie może stanowić dowodu na jego pracę w godzinach nadliczbowych. Wskazał, że pozwana zainstalowała przedmiotowy system około 10 lat temu jednak nie sprawdził się on w praktyce. Początkowo był on sprzężony z otwieraniem drzwi do zakładu i przyłożenie karty do czytnika otwierało drzwi wejściowe oraz rejestrowało dane pracownika i godzinę, lecz od momentu uruchomienia recepcji, drzwi otwierane są przez recepcjonistkę, a dane z systemu nie są brane pod uwagę przy ustalaniu stanu faktycznego czasu pracy pracowników. W związku z tym wydruk złożony przez powoda to tylko potwierdzenie tego, że w danym momencie przyłożył on kartę do czytnika, a nie że przebywał w tym czasie na terenie zakładu pracy. Ponadto pełnomocnik pozwanego zarzucił, że ilość godzin nadliczbowych wykazana przez powoda została błędnie wyliczona. Wskazał, że skoro norma czasu pracy w styczniu 2013r. wynosiła 176 godzin, a powód rzekomo przepracował 224 godziny, to godzin nadliczbowych mogło być tylko 48, a nie 80, podobnie w lutym 2013r. skoro norma wynosiła 160 godzin, a powód rzekomo przepracował 239 godzin, to powinien on mieć 79 godzin nadliczbowych, a nie 39, skoro w marcu 2013r. powód rzekomo przepracował 178 godzin, a norma była 168 godzin, to godzin nadliczbowych powinno być tylko 10, a nie 48, skoro w kwietniu 2013r. powód rzekomo przepracował 163 godziny, a norma wynosiła 168 godzin, to nie było pracy w godzinach nadliczbowych, a w maju 2013r. skoro powód rzekomo przepracował 191 godzin, zaś norma wynosiła 160 godzin, to powinno być 31, a nie 57 godzin. W związku z tym takim zestawieniem nie można dać wiary i nie potwierdzają go inne dokumenty przedłożone przez pozwanego, zwłaszcza ewidencja czasu pracy i ewidencja wypłaconych powodowi wynagrodzeń w 2013r., z których wynika że czas pracy powoda był zgodny z normami obowiązującymi w 2013r., a wynagrodzenie wynikało z umowy o pracę. Pozwany wskazywał, że powód nigdy nie zwracał się do zarządu pozwanej spółki o wypłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, nie kwestionował wysokości wypłacanego mu co miesiąc wynagrodzenia ani nie prosił o interwencję w jego sprawie związków zawodowych czy Inspekcji Pracy, a swoje roszczenie sprecyzował dopiero gdy powziął wiadomość o zamiarze rozwiązania z nim umowy o pracę (k.38-43).

Na kolejnych rozprawach przed Sądem pozwana spółka wносиła o oddalenie powództwa (k.95, 172, 293, 319,322).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód K. S. był zatrudniony u pozwanego (...) sp. z o.o. z/ s w P. od dnia 12 kwietnia 2010r. do dnia 31 października 2013r., najpierw na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 12 kwietnia 2010r. do 11 października 2010r., a następnie od dnia 12 października 2010r. na podstawie umowy pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku (...) Manager z wynagrodzeniem w wysokości 12.800,00 zł (brutto). Aneksem do umowy o pracę z dnia 22 lutego 2012r. strony ustaliły, że od dnia 01 lutego 2012r. powód będzie otrzymywał wynagrodzenie (brutto) w wysokości 32.000 koron szwedzkich przeliczanych na złotówki wg kursu NBP z dnia 20 – go każdego miesiąca, a w przypadku kiedy 20 dzień miesiąca będzie dniem wolnym – z kolejnego dnia roboczego. Powód został zapoznany z obowiązującym w pozwanej spółce Regulaminem Pracy, Regulaminem Wynagrodzeń oraz Kodeksem Postępowania.

(Dowód: umowa o pracę z dn. 12.04.2010r. – k. 9-10, umowa o pracę z dn. 12.10.2010r. – k. 7-8, k. 147-149, aneks do umowy o pracę z dn. 22.02.2012r. – k. 153, zeznania powoda – k. 78-80, k. 294-295)

Powód pracował w D. (...) Klienta i pełnił funkcję opiekuna projektu. Do jego podstawowych obowiązków należała głównie obsługa zleceń ze Szwecji. Na takim samym stanowisku jak powód było zatrudnionych 7-8 osób. Powoda obowiązywał 8-godzinny dzień pracy i przeciętnie 40 - godzinna norma tygodniowa. Na początku, gdy zaczął pracę w pozwanej spółce miał on możliwość rozpoczynania pracy między godziną 07:00 a 09:00, jednak od 2012r. zostało to zmienione i swoją pracę zaczynał od godziny 08:00. Tak też było w 2013r. Powód nigdy nie kończył pracy przed godziną 18:00, zdarzało się, że przychodził również w soboty i w niedziele. Bezpośrednim przełożonym powoda był J. K. oraz dyrektor operacyjny – T. E.. W związku z tym, że powód w pozwanej spółce był jedyną osobą, która znała

język szwedzki, jego przełożeni nakładali na niego dodatkowe obowiązki związane z tłumaczeniem. Był proszony o tłumaczenie na spotkaniach biznesowych, w rozmowach z klientami, czy pracownikami. Odbywało się to w czasie jego godzin pracy. Uczestnicząc w spotkaniach, nie mógł zajmować się swoimi podstawowymi obowiązkami wynikającymi z zakresu czynności przypisanych do jego stanowiska pracy. Aby wywiązać się z nich musiał pozostawać poza godzinami pracy. Później w pozwanej spółce do tłumaczeń została zatrudniona asystentka, lecz powód również zajmował się tłumaczeniem. Powód nigdy nie występował do pracodawcy o zgodę na pracę w godzinach nadliczbowych. Zwracał się natomiast o przełożenie części jego obowiązków na jakiś czas na kogoś innego.

(Dowód: e-mail – k. 72 - 73, informacja o dodatkowych warunkach zatrudnienia – k. 150 - 152, zeznania powoda – k. 78-80, k. 294-295, zeznania świadka A. K. – k. 96-97, zeznania świadka W. R. – k. 97, zeznania świadka M. W. – k. 173-174, zeznania świadka I. K. – k. 175, zeznania świadka B. K. – k. 175-176, zeznania świadka A. T. – k. 176-177, zeznania świadka K. K. – k. 220-222)

W pozwanej spółce pracownicy nie podpisywali listy obecności, gdyż funkcjonował system elektronicznej ewidencji czasu pracy. Polegał on na tym, że każdy pracownik za pomocą specjalnej karty odbijał swoje wejście i wyjście z pracy. (...) ten służył potwierdzaniu obecności w pracy zarówno pracowników administracyjnych, jak i pracowników zatrudnionych na produkcji. Jeśli pracownik zapomniał odbić swojego wyjścia z pracy, wówczas przyjmowano, że czas jego pracy wynosił 8 godzin. Z czytnika do ewidencji czasu pracy brane były tylko pod uwagę informacje o zwolnieniach lekarskich i urloпах. Zdarzało się, że czasem system ten nie działał prawidłowo. Pracownicy administracyjni pracowali w godzinach od 08:00 do 16:00 i nie byli oni wynagradzani za pracę w godzinach nadliczbowych. Z kolei pracownicy na produkcji pracowali w systemie tryzmianowym i otrzymywali oni wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych po złożeniu zatwierdzonej przez przełożonego karty czasu pracy.

(Dowód: zeznania powoda – k. 78-80, k. 294-295, zeznania pozwanego – k. 320-322, zeznania świadka A. K. – k. 96-97, zeznania świadka W. R. – k. 97, zeznania świadka M. W. – k. 173-174, zeznania świadka I. K. – k. 175, zeznania świadka B. K. – k. 175-176, zeznania świadka A. T. – k. 176-177, zeznania świadka K. K. – k. 220-222)

Zgodnie z Regulaminem Wynagradzania obowiązującym w pozwanej spółce za pracę w godzinach nadliczbowych oraz w niedziele i święta przysługuje pracownikowi oprócz normalnego wynagrodzenia dodatek w wysokości:

- 50% wynagrodzenia - za pracę w dwóch pierwszych godzinach nadliczbowych na dobę;

- 100% wynagrodzenia - za pracę w dalszych godzinach nadliczbowych oraz w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, niedziele i święta. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatków, określonych w ust. 1, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawka godzinową lub miesięczną. Dodatek nie przysługuje za pracę w niedziele i dni świąteczne w normalnym czasie pracy, jeżeli pracownikowi udzielono inny dzień wolny od pracy w tygodniu. Pracownicy zarządzający zakładem pracy, główny księgowy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych zakładu pracy oraz zastępcy tych osób, wykonują w razie konieczności pracę poza normalnymi godzinami pracy, bez prawa do oddzielnego wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Czas pracy z uwzględnieniem czasu pracy w godzinach nadliczbowych, nie może przekroczyć przeciętnie 48 godzin tygodniowo w przyjętym okresie rozliczeniowym.

(Dowód: Regulamin Wynagradzania – k. 13-16, k. 103-111)

Powód nie otrzymywał wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych ani nie odbierał w zamian za nie czasu wolnego. W okresie od 01 stycznia 2013r. do 31 maja 2013r. powód na nominalny czas pracy 832 godzin przepracował 1.084,43 godzin, w związku z tym wypracował 252,43 godziny nadliczbowe. Za przepracowane godziny nadliczbowe powinien on otrzymać: za miesiąc styczeń 2013r. – 11.691,23 zł, za miesiąc luty 2013r. – 6.321,24 zł, za miesiąc marzec 2013r. – 6.747,23 zł, za miesiąc kwiecień 2013r. – 5.953,70 zł, za miesiąc maj 2013r. – 10.372,18 zł.

(Dowód: zestawienie godzin wejść i wyjść – k. 17-20, opinia biegłego – k. 240-254, zeznania powoda – k. 78-80, k. 294-295)

W dniu 17 lipca 2013r. powód otrzymał od pozwanej spółki wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jego umowa o pracę uległa rozwiązaniu z dniem 31 października 2013r.

(Dowód: wypowiedzenie umowy o pracę z dn. 17.07.2013r. – k. 156, k.. 157)

Powód wnioskiem z dnia 13 marca 2014r. zawiązywał pozwaną spółkę do próby ugodowej w sprawie zapłaty za wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, lecz na posiedzeniu w dniu 30 czerwca 2014r. w sprawie sygn. akt IV Po 6/14 nie doszło do jej zawarcia.

(Dowód: wniosek z dn. 13.03.2014r. – k. 21-23, protokół z dn. 30.06.2014r. – k. 25)

Wynagrodzenie powoda K. S. liczone jak ekwiwalent na urlop wypoczynkowy wynosiło 17.759,09 złotych brutto.

(Dowód: zaświadczenie o wynagrodzeniu z dnia 05.08.2014r. - k. 44)

W niniejszej sprawie stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonych i wyszczególnionych wyżej dokumentów, których prawdziwość nie była podważana przez strony oraz w oparciu o zeznania powoda, częściowe zeznania pozwanego – w jego imieniu członek zarządu pozwanej spółki (...), zeznania świadków: A. K. (2), W. R. (2), M. W. (2), I. K. (3), B. K. (2), A. T. (2), K. K. (3) oraz w oparciu o opinię biegłego z zakresu rachunkowości i księgowości.

Sąd dał wiarę zeznaniom powoda w całości. Były one spójne, logiczne i konsekwentne, a ponadto znalazły potwierdzenie w zeznaniach świadków: A. K. (2), W. R. (2), M. W. (2), I. K. (3), B. K. (2), A. T. (2), K. K. (3). Wszyscy oni zgodnie przyznali, że powód pracował w godzinach nadliczbowych w związku z tym, że w czasie swoich godzin pracy wykonywał na polecenie przełożonych dodatkowe czynności związane z tłumaczeniami. Powód był bowiem w pozwanej spółce jedyną osobą, która znała język szwedzki i był proszony o tłumaczenie na spotkaniach biznesowych, w rozmowach z klientami, czy pracownikami. W ciągu dnia zajmowało mu to bardzo dużo czasu. Poza tym przełożony powoda był szwedzkojęzyczny i chciał się porozumiewać tylko w tym języku. Także zarząd spółki składał się z obywateli Szwecji. W związku z tym logicznym było, że powód w tym czasie nie mógł zajmować się swoimi podstawowymi obowiązkami i musiał je wykonywać po godzinach pracy. Świadczenie w sposób szczegółowy przedstawili również sposób ewidencjonowania w pozwanej spółce czasu pracy pracowników. Potwierdzili, że obecność w pracy była potwierdzana za pomocą odbicia karty na specjalnym czytniku. Czynność ta była wykonywana przy wejściu do pracy i wyjściu z niej. W ten sposób system rejestrował godzinę przyścia i wyjścia z pracy. Ich zeznania były spójne, logiczne i wzajemnie się uzupełniały. Świadek K. K. (3), która była zatrudniona u pozwanego jako kierownik personalny w swoich zeznaniach wskazała ponadto, że pracodawca nie rozliczał godzin nadliczbowych pracowników biurowych ani czasem wolnym ani wynagrodzeniem, a z czytnika do ewidencji czasu pracy brane były tylko pod uwagę informacje o zwolnieniach lekarskich i urlopach. Pozwana spółka rozliczała się z godzin nadliczbowych tylko z pracownikami fizycznymi, którzy przedstawiali zatwierdzone przez ich przełożonych karty czasu pracy. Tylko świadek W. R. (2) podała, że była informowana o obowiązku uzyskania zgody na pracę w godzinach nadliczbowych i że takie wnioski wypełniała. Jednak nie miała ona wiedzy odnośnie pozostałych pracowników. Z kolei strona pozwana nie przedstawiła jakiegokolwiek wniosku wypełnionego przez któregokolwiek z pracowników o zgodę na pracę w godzinach nadliczbowych. W związku z tym nie można było stwierdzić, że praktyką stosowaną u pozwanego było w okresie zatrudnienia powoda występowanie przez pracowników o wyrażenie zgody na pracę w godzinach nadliczbowych.

Sąd nie dał wiary zeznaniom pozwanego – w jego imieniu członek zarządu S. G. (1) w części, w której twierdził, że powodowi nie była zlecona praca w godzinach nadliczbowych, że jeżeli taką pracę wykonywał, to robił to bez zgody i wiedzy pracodawcy, a ponadto w części w której zeznał, iż system wejść i wyjść służył do ewidencji czasu pracy pracowników pozwanego, w szczególności pracowników biurowych. Twierdził on również, iż była ustalona w spółce procedura, która pozwalała na pracę w godzinach nadliczbowych – wniosek pracownika, zgoda pracodawcy oraz że w takim przypadku, gdy pracowali w godzinach nadliczbowych, po uzgodnieniu z przełożonym odbierali czas wolny. W tym zakresie zeznawał on bowiem całkowicie odmiennie od przesłuchiwanych w sprawie świadków,

k którzy jednoznacznie wskazywali, iż nie było innej ewidencji czasu pracy pracowników biurowych aniżeli system wejść i wyjść. Na poparcie swojego stanowiska strona pozwana nie przedstawiła żadnego wniosku o zgodę na pracę w godzinach nadliczbowych, zgody pracodawcy na taką pracę, czy wreszcie nie wskazała, kto i w jaki sposób miał z nich rozliczone godziny nadliczbowe. Dodatkowo należy wskazać, że S. G. nie był bezpośrednim przełożonym powoda, a jego kontakty z nim ograniczały się tylko do widywania na korytarzu. Zaś twierdzenia pozwanego, że kontaktował się z trzema osobami, które pełniły w okresie zatrudnienia powoda funkcję prezesa zarządu bądź dyrektora operacyjnego, czy zlecały one powodowi pracę w godzinach nadliczbowych i że uzyskana od nich drogą mailową odpowiedź była negatywna nie znalazły potwierdzenia w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym.

Biorąc pod uwagę, że do ewidencji czasu pracy pracowników pozwanej spółki brane były tylko pod uwagę informacje o zwolnieniach lekarskich i urlopowych, a nie były umieszczane takie informacje jak godziny nadliczbowe, to ewidencja czasu powoda przedstawiona przez stronę pozwaną (k. 54-55) nie odzwierciedlała ona rzeczywistego czasu pracy. Dlatego w ocenie Sądu przedstawione przez powoda zestawienie jego godzin wejścia i wyjścia do pracy stanowi jedyny miarodajny dowód ustalenia, w jakim wymiarze powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych.

W ocenie Sądu opinia biegłego jest rzetelna, sporządzona zgodnie z wymaganiami fachowości i niezbędną wiedzą, w oparciu o dokumentację załączoną do akt sprawy. Wynikające z niej wnioski były logicznie i prawidłowo uzasadnione, nadto nie zawierały braków i wyjaśniały okoliczności istotne dla rozstrzygnięcia sprawy. Biegły uwzględnił przy tym założenie, że w przypadku braku wydruku z elektronicznego systemu ewidencji czasu pracy konkretnego dnia (brak zarejestrowania wejść lub wyjść) będącego dniem pracującym powód spędził w tym dniu 8 godzin w pracy.

Sąd pominął opinię uzupełniającą biegłego z zakresu rachunkowości i księgowości. Skoro system rejestracji wejść i wyjść z pracy był jedynym sposobem ewidencji czasu pracy pracowników i w sytuacji gdy nie odnotował wejścia powoda do pracy, w ocenie Sądu nie można było uznać, że był w niej nieobecny, zwłaszcza że nie zostały przedstawione żadne dowody (wnioski urlopowe, maile, świadkowie), że w tym czasie korzystał z urlopu, zwolnienia lekarskiego lub z innych przyczyn był nieobecny w pracy.

Sąd zważył, co następuje:

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 (art. 151 § 1 k.p.). Zgodnie z art. 129 § 1 k.p. czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin na dobę w przyjętym okresie rozliczeniowym. Jeżeli pracownik za pracę w godzinach nadliczbowych nie otrzymał od pracodawcy czasu wolnego, wówczas za tę pracę przysługuje mu wynagrodzenie.

Kwestię wysokości wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w pozwanej spółce reguluje zaś Regulamin Wynagradzania. Zgodnie z § 9 tego Regulaminu za pracę w godzinach nadliczbowych oraz w niedziele i święta przysługuje pracownikowi oprócz normalnego wynagrodzenia dodatek w wysokości:

- 50% wynagrodzenia - za pracę w dwóch pierwszych godzinach nadliczbowych na dobę;
- 100% wynagrodzenia - za pracę w dalszych godzinach nadliczbowych oraz w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, niedziele i święta. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatków, określonych w ust. 1, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszerogowania, określonego stawka godzinową lub miesięczną.

Dodatek nie przysługuje za pracę w niedziele i dni świąteczne w normalnym czasie pracy, jeżeli pracownikowi udzielono inny dzień wolny od pracy w tygodniu. Pracownicy zarządzający zakładem pracy, główny księgowy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych zakładu pracy oraz zastępcy tych osób, wykonują w razie konieczności pracę poza normalnymi godzinami pracy, bez prawa do oddzielnego wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.

Czas pracy z uwzględnieniem czasu pracy w godzinach nadliczbowych, nie może przekroczyć przeciętnie 48 godzin tygodniowo w przyjętym okresie rozliczeniowym.

Na podstawie zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego Sąd uznał, że powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych. W związku z tym, że powód w czasie swoich godzin pracy wykonywał na polecenie przełożonych dodatkowe czynności w zakresie tłumaczeń, swoje obowiązki wynikające z zakresu czynności musiał wykonywać po godzinach pracy. Praca ta nie miała przy tym charakteru sporadycznego, lecz była wykonywana systematycznie. Trudno mówić, że pracodawca nie miał wiedzy o pracy powoda w godzinach nadliczbowych skoro godził się na to, a nawet wymagał od powoda wykonywania dodatkowych obowiązków.

W niniejszej sprawie Sąd ustalił, że jedynym sposobem ewidencji czasu pracy pracowników biurowych w pozwanej spółce było zestawienie godzin wejść i wyjść z pracy. Prawdą jest, że nie był to właściwy sposób ewidencji czasu pracy pracowników, lecz odpowiedzialność za to spoczywa na pracodawcy, który ma obowiązek rzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy pracowników, godzin nadliczbowych, wynagrodzeń. Z kolei okoliczność, że system ten często się psuł, nie działał prawidłowo nie może w żaden sposób negatywnie odbijać się na pracowniku. Pozwana spółka nie udowodniła przy tym, że powód korzystał z dni wolnych w zamian za nadgodziny.

W tej sytuacji konieczne stało się ustalenie wynagrodzenia powoda za godziny nadliczbowe. Wyliczenie ilości przepracowanych godzin nadliczbowych wymagało wiadomości specjalnych. W zakresie żądania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych Sąd oparł się na opinii biegłego z zakresu rachunkowości i księgowości, w której dokonano wyliczenia czasu pracy powoda. W oparciu o nią Sąd doszedł do przekonania, iż w okresie zatrudnienia powód wypracował 252,43 godziny nadliczbowe, za które powinien otrzymać wynagrodzenie w wysokości 41.085,58 zł.

Powód żądał natomiast za pracę w godzinach nadliczbowych kwoty 41.530,44 zł, z tym, że za okres rozliczeniowy od 01 stycznia 2013r. do 30 kwietnia 2013r. odsetek za opóźnienie żądał od kwoty 31.731,43 zł, a za okres rozliczeniowy od 01 maja 2013r. do 31 sierpnia 2013r. odsetek za opóźnienie żądał od kwoty 9.799,01 zł. Biorąc pod uwagę, że żądana przez powoda kwota wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres rozliczeniowy od 01 stycznia 2013r. do 30 kwietnia 2013r., przekracza kwotę wynikającą z ten okres czasu z opinii biegłego z zakresu rachunkowości i księgowości, Sąd zasądził zgodnie z opinią biegłego kwotę 30.713,40 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od tej kwoty od dnia 26 maja 2013r. do dnia zapłaty.

Z kolei za okres rozliczeniowy od dnia 01 maja 2013r. do dnia 31 sierpnia 2013r., zgodnie z opinią biegłego, powodowi przysługuje wynagrodzenie w kwocie 10.372,18 zł i taka też kwota łącznie z kwotą 30.713,40 zł za okres rozliczeniowy od 01 stycznia 2013r. do 30 kwietnia 2013r. została zasądzona. Powód żądał jednak odsetek za drugi ze wskazanych w pozwie okres rozliczeniowy od kwoty 9.799,01 zł Sąd, nie mogąc orzec ponad żądanie odsetki zasądził od tej właśnie kwoty od dnia 26 września 2013r. do dnia zapłaty. Ponieważ powód wnosił o zasądzenie kwoty 41.530,44 zł, zaś Sąd zasądził kwotę 41.085,58 zł, w pozostałej części oddalono powództwo.

Podstawę prawną dla określenia terminu naliczania odsetek od zasądzonej kwoty stanowił art. 481 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., zgodnie z którym jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Ponieważ u pozwanego obowiązuje 4-miesięczny okres rozliczeniowy, termin wypłaty wynagrodzenia został określony na 25 dzień każdego miesiąca, zatem za okres rozliczeniowy od 01 stycznia 2013r. do 30 kwietnia 2013r. wynagrodzenie za prace w godzinach nadliczbowych winno być wypłacone 25 maja 2013r., zatem z dniem następnym stały się wymagalne. Wobec czego za ten okres rozliczeniowy odsetki za opóźnienie Sąd zasądził od dnia 26 maja 2013r. do dnia zapłaty. W przypadku okresu rozliczeniowego od 01 maja 2013r. do 31 sierpnia 2013r., odsetki za opóźnienie zostały zasądzone od 26 września 2013r. do dnia zapłaty.

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd orzekł na podstawie art. 477² § 2 KPC, zgodnie z którym Sąd zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy z urzędu nadaje wyrokowi przy jego wydaniu

rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia tego pracownika, tj. w przypadku powoda do kwoty 17.759,09 zł.

Sąd orzekł o kosztach procesu na podstawie art. 98 k.p.c. zgodnie z zawartą w tym przepisie zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, z której wynika, że strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowej obrony swych praw.

Wobec faktu, że powód wygrał sprawę, a był reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, który złożył wniosek o zwrot kosztów zastępstwa procesowego, należy mu się, zgodnie z art. 98 k.p.c. zwrot kosztów procesu do których zalicza się wynagrodzenie jednakże nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach. Sąd zasądził więc od pozwanego na rzecz powoda kwotę 1.817,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego na podstawie § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt. 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (Dz. U. 2013, poz. 490, t.j.) oraz opłatę od pełnomocnictwa w kwocie 17 złotych.

Stosownie do treści art. 97 Ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U.Nr 167 poz. 1398 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 tejże Ustawy, z tymże obciążenie pracownika tymi wydatkami może nastąpić w szczególnie uzasadnionych wypadkach. Kosztami sądowymi których strona nie miała obowiązku uiścić Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją ku temu podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Powód wygrał sprawę, wobec czego na podstawie art. 98 k.p.c w zw. z art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych Sąd nakazał pobrać od pozwanego (...) sp. z o.o. w P. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Ciechanowie kwotę 5.061 zł tytułem kosztów sądowych, na które złożyły się: nieuiszczona opłata od pozwu w kwocie 2.504 złotych, od której powód był zwolniony na mocy ustawy oraz kwota 2.557 tytułem kosztów opinii biegłego.

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł jak w sentencji.

SSR Justyna Marciniak