

Sygn. akt VI P 380/19

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 maja 2023 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Małgorzata Kryńska-Mozolewska

po rozpoznaniu w dniu 30 maja 2023 r. w Warszawie na posiedzeniu niejawnym w trybie art. 15zszs² ustawy z dnia 2 marca 2020 roku o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz. U. z 2020r., poz. 1842, tekst jednolity.),

sprawy z powództwa G. L.

przeciwko (...) sp. z o.o. z siedzibą w W.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

orzeka:

1. oddala powództwo;
2. zasądza od powoda G. L. na rzecz pozwanego (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. kwotę 2.717,00 złotych (dwa tysiące siedemset siedemnaście 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego;
3. koszty procesu – poniesione wydatki przejmuje na rachunek Skarbu Państwa Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe.

Sygn. akt VI P 380/19

UZASADNIENIE

Powództwem z dnia 27 czerwca 2019 roku powód G. L. domagał się od pozwanej (...) sp. z o.o. zapłaty kwoty 16.910,72 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, którą w okresie od 19 października 2016 roku do 24 maja 2019 roku świadczył na rzecz pozwanej. Powód argumentował, iż nie zostało mu zapłacone wynagrodzenie w wysokości odpowiadającej liczbie przepracowanych rzeczywiście godzin.

W sprawie wydany został nakaz zapłaty, od którego pozwana wniosła sprzeciw, wskazując, iż powód nie udowodnił swojego żądania. Pozwana wywodziła, że powód był zatrudniony w systemie równoważnego czasu pracy, czego powód nie wziął pod uwagę przy dokonywaniu wyliczeń. W konsekwencji powyższego pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości.

Powód w powyżej określonym okresie świadczył pracę na rzecz pozwanej spółki, jako kierowca kat. C. Powód zatrudniony był na pełen etat w systemie równoważnego czasu pracy z zastosowaniem wydłużonego czasu pracy dla kierowców przewidzianego w Ustawie z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1473; dalej jako „Ustawa”), zaś rozliczenia między nim a pozwaną odbywały się w ramach miesięcznego okresu rozliczeniowego (od 19 września 2016 roku do 18 października 2018 roku) oraz trzymiesięcznego okresu

rozliczeniowego (od 19 października 2018 roku do 24 maja 2019 roku). Pozwana, jako pracodawca powoda, prowadziła ewidencję czasu pracy powoda, stosownie do wymogów z art. 25 ustawy. Powód wskazywał, iż wyliczenia pozwanej w zakresie liczby przepracowanych przezeń godzin są nierzetelne, a sama liczba godzin, stanowiąca podstawę obliczenia należnego powodowi wynagrodzenia, zaniżona. Pozwana wskazywała jednak, m.in. w piśmie z 14 października 2020 roku, iż system ewidencjonowania czasu pracy przez pozwaną był kilkakrotnie przedmiotem badań ze strony PIP, które to badania nie wykazały nieprawidłowości (k. 199 i n.).

Sąd ustalił co następuje:

Powód był zatrudniony w pozwanej spółce na stanowisku kierowcy kat C. w okresach:

- od 19 września 2016 r do 18 października 2016 r - na okres próbny w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem brutto 2.000 złotych miesięcznie. Powodowi przysługiwał również dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych;
- od 19 października 2016 r do 18 października 2017 r na czas określony w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem brutto 4.928,00 złotych miesięcznie. Powodowi przysługiwał również dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych;
- od 19 października 2017 r do 30 września 2019 r na czas określony w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem brutto 2.000 złotych miesięcznie. Powodowi przysługiwała również premia uznaniowa na zasadach określonych w regulaminie wynagradzania w wysokości 2.500 złotych, ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych i porze nocnej w wysokości 500 złotych brutto;
- w dniu 02.01.2018 r strony podpisały aneks do umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia, które miało wynosić 2.100 zł brutto. Powodowi przysługiwała również premia uznaniowa na zasadach określonych w regulaminie wynagradzania w wysokości 2.400 złotych, ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych i porze nocnej w wysokości 500 złotych brutto.

Stosunek pracy ustał między stronami w wyniku rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron.

Dowód: świadectwo pracy k. 6, umowa o pracę k. 8-10, 11-13, 14-19, aneks do umowy o pracę k. 24;

Do zakresu obowiązków powoda należało:

- prowadzenie samochodu;
- załadowywanie i rozładowywanie oraz nadzór nad załadunkiem i wyładunkiem
- nadzór oraz pomoc osobom wsiadającym i wysiadającym;
- czynności spedycyjne;
- obsługa codzienna pojazdów i przyczep;
- inne prace podejmowane w celu wykonania zadania służbowego lub zapewnienia bezpieczeństwa osób, pojazdu i rzeczy;
- niezbędne formalności administracyjne
- utrzymywanie pojazdu w czystości;

Do czasu pracy powoda zaliczał się czas pracy w którym powód pozostawał na stanowisku pracy w gotowości do wykonywania pracy, w szczególności podczas oczekiwania na załadunek lub rozładunek , których przewidywany czas trwania nie był znany kierowcy przed wyjazdem albo przed rozpoczęciem danego okresu.

Dowód: informacja o warunkach zatrudnienia k. 20-23, regulamin wynagradzania k. 125-129

Zgodnie z umowami o pracę oraz warunkami świadczenia pracy powód pracował w systemie równoważonego czasu pracy z zastosowaniem wydłużonego czasu pracy dla kierowców przewidzianego w ustawie o czasie pracy kierowców (Dz.U nr 92, poz. 879), System równoważonego czasu pracy w okresie od 19 września 2016 r do 18 października 2018 r rozliczany był w jednomiesięcznym okresie rozliczeniowym, natomiast w okresie od 19 października 2018 r do 24 maja 2019 r w trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym (zgodnie z art. 15 ustawy). Ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych wskazany był również w obowiązującym u pracodawcy regulaminie wynagradzania z dnia 1 czerwca 2017 roku (§ 6)

Pozwana spółka w okresie zatrudnienia powoda prowadziła ewidencję czasu pracy powoda w postaci miesięcznej karty pracy pracownika, która opracowywana była w oparciu o pobrane pliki z karty kierowcy i tachografu cyfrowego. Dane zgrywane były na dyski i dalej przekazywane do firmy zewnętrznej, która dokonywała rozliczenia czasu pracy kierowców, Czas pracy kierowcy liczony był od momentu włożenia przez kierowcę karty do tachografu do momentu powrotu na parking i wyjęcia karty i zadania kluczyków.

Miesięczne karty pracy pracownika (ewidencja czasu pracy) zawierała szczegółowe informacje w zakresie czasu pracy kierowcy (godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy) czasu i podstaw nieobecności pracownika w pracy z podziałem na rodzaj i wymiar tej nieobecności.

Pracownik otrzymywał nadto szczegółowe przeliczenie swojego czasu pracy, które zawierało informacje w zakresie wysokości wynagrodzenia, wysokości godzin nadliczbowych, nadgodzin naliczonych według stawek 50 % i 100%, dyżurów naliczanych wg stawek 50 % i 100% pracy w godzinach nocnych, premii, dodatków za pracę za granicą oraz ewentualnych odliczeń.

Szczegółowość rozliczania została również zachowana po wprowadzeniu wynagrodzenia ryczałtowego za pracę w godzinach nadliczbowych.

Dowód: miesięczna karta pracy pracownika, przeliczenia k.46-124 zeznania świadka M. R. rozprawa dnia 23 lutego 2021 r

Pracodawca w sposób prawidłowy rozliczył się z powodem w związku ilością godzin przepracowanych przez powoda.

Dowód: opinia biegłego T. W. k. 353–461, pliki z kart kierowcy zapisane w formacie DDD – 275, lista płac powoda za okres od 19.09.2016 r do 24 .05.2019 r k. 276-340, ewidencja czasu pracy k. 368-459 oryginały zapisków powoda k. 226-248, opinia uzupełniająca k. 451-567,642-665, zeznania powoda – rozprawa z dnia 19 stycznia 2023 r, umowa z (...) S.A k. 484-529

Przez cały okres zatrudnienia powód nigdy nie kwestionował prowadzonej ewidencji czasu pracy czy też sposobu jego rozliczeń. Pracodawca zapewniał możliwość wglądu do ewidencji czasu pracy pracownikowi.

W maju 2019 r Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadziła w pozwanej spółce kontrolę wypłaty ryczałtu za pracę w godzinach nadliczbowych.

Dowód: protokół kontroli k.203-214, zeznania świadka M. R. rozprawa dnia 23 lutego 2021 r

Sąd ustalił stan faktyczny w oparciu o dowody z dokumentów, jaki i z kopii dokumentów wskazanych wyżej. Sąd uznał je za w pełni wiarygodne, bo nie były kwestionowane przez strony postępowania, a ich prawdziwość nie budziła wątpliwości. Sąd oparł się na zeznaniach świadków wskazanych niżej, a ich zeznania co do zasady były jasne, spójne, korelowały z pozostałym materiałem dowodowym. Sąd oparł się również na dowodzie z przesłuchania powoda bo jego zeznania co do zasady korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym, któremu Sąd dał wiarę.

Świadek N. K. zeznał, że nie jeździł z powodem, świadek zeznał, że pracodawca wypłacał mu tylko to, co wynikało z umowy o pracę wg świadka pozwana nie rozliczyła się z nim za pracę w godzinach nadliczbowych i nie wypłaciła mu ryczałtu, świadek widywał powoda przed rampą o godzinie 7.00. Świadek zeznał, że pracę rozpoczynał o godzinie 5.30 i planowo powinien pracować 10 godzin, taka była rozpiska, ale zdarzało się, że pracował dłużej.

Świadek P. P. zeznał, że nie jeździł z powodem jednym samochodem, świadek zeznał także, że kierowcy zazwyczaj pracowali po 10 godzin i rozmawiali ze sobą że pracodawca nie rozliczał się z nimi z nadgodzin.

Zdaniem Sądu Rejonowego powód nie był w stanie przedstawić dowodu odzwierciedlającego prawdziwy i rzetelny czas jego pracy w danym dniu, stąd też Sąd oparł się na zeznaniach świadków i samego powoda, potwierdzonych ewidencją prowadzoną przez pozwaną jak również ewidencją, którą prowadził powód.

Świadek M. R. zeznał, że czas pracy był rozliczany w systemie czasu równoważnym trzy miesięcznym na podstawie szczytywania kart pracy, którą przekazywał kierowca. Szczytywanie odbywało się raz w tygodniu w środę. Dane były zgrywane na dyski i dalej przekazywane do firmy zewnętrznej która dokonywała rozliczenia czasu pracy kierowców, Czas pracy kierowcy liczony był od momentu włożenia przez kierowcę karty do tachografu aż do momentu powrotu na parking i wyjęcia karty i zdania kluczyków. (rozprawa z dnia 23 lutego 2021 r). Wypłata ryczałtu za pracę w godzinach nadliczbowych był wprowadzony po kontroli PIP u pozwanej

Świadek E. R. – zeznał, że kierowcy pracowali po 10 godzin i w co drugą sobotę, zeznał, że czasami pracował krócej, ale wynagrodzenie miał wypłacane stałe. Nie jeździł z powodem, ale spotykał go, powód informował go, że pracował ponad 10 godzin.

Świadek I. S. zeznał, że kierowcy pracowali po 10 godzin według planu, który określał taki czas pracy i w co drugą sobotę, wynagrodzenie było stałe. Zeznał również, że samochody wyposażone były w tachografy i karty pracy kierowcy. Karty były szczytywane przez kierownika.

Żaden ze świadków nie potwierdził, w które dni powód pracował ponad 10 godzin, jest to zrozumiałe z tego względu, że nie jeździli z powodem jednym samochodem.

Powód zeznał, że pracował około 10 godzin, ale mogło być mniej lub więcej - 9,11,8 godzin. Notatki dotyczące czasu pracy powód robił codziennie. Powód potwierdził również, iż posiadał kartę kierowcy, a pojazdy miały zainstalowane tachografy. Kiedy robił notatki korzystał z karty pracy kierowcy. Sąd dał wiarę zeznaniom powoda, bowiem taki stan rzeczy potwierdza tabela nr 10 z opinii uzupełniającej. Ryczałt obejmował nadgodziny oraz pracę w godzinach nocnych

Postanowieniem z dnia 23 lutego 2021 r sąd dopuścił dowód z opinii biegłego z zakresu kadr i płac na fakty związane z wyliczeniem czasu pracy powoda w godzinach nadliczbowych oraz w soboty w okresie od dnia 19 września 2016 r do dnia 24 maja 2019 r oraz należnego a niewypłaconego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych z rozbiciem na poszczególne miesiące w trzech wersjach:

Z opinii biegłego wynika, że ryczałt za nadgodziny wypłacony przez pracodawcę był w wartości wyższej aniżeli wynagrodzenie wynikające z przeprowadzonych naliczeń dokonanych przez pracodawcę. Zgodnie z opinią biegłego nadpłata ma miejsce zarówno w oparciu o wyliczenia dokonane przez biegłego na podstawie dokumentacji złożonej przez powoda jak i pozwanego. Przedstawiony przez biegłego wariant II (wyliczenia dokonane w oparciu o dokumentację złożoną przez pozwanego) znajduje swoją podstawę w odrębnych zapiskach powoda, które zgodnie z jego stanowiskiem procesowym miały stanowić wierne odzwierciedlenie jego czasu pracy Potwierdza to fakt, że pozwana prawidłowo ustaliła wysokość ryczałtu za pracę w godzinach nadliczbowych, a powód otrzymał wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wyższe niż wynika to z rzeczywistości w przepracowanego czasu pracy. Wariant trzeci (w oparciu o zeznania świadków) sporządzony przez biegłego jest mało wiarygodny, bowiem świadkowie wnioskowani przez powoda zeznali, że nie mieli wiedzy, kiedy dokładnie powód rozpoczął swój dzień pracy i kiedy go kończył. Ponadto zeznania świadków nie znajdują potwierdzenia w zapiskach prowadzonych przez

powoda. Przedstawione przez powoda odrębne zapiski, które powód sam określił, jako rzeczywisty czas pracy również w żaden sposób nie potwierdzają takiego założenia

Z opinii biegłego wynika, że ryczałt za nadgodziny wypłacony przez pracodawcę był w wartości wyższej aniżeli wynagrodzenie wynikające z przeprowadzonych przez powoda naliczeń.

W oparciu o zeznania świadków przy założeniu, że praca powoda była od poniedziałku do piątku, co najmniej 10 godzin oraz w co drugą sobotę niedopłata z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych wynosiła - 17.051,37 złotych (k. 366), -18.606,32 złotych (k.664 z uwzględnieniem dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych). Sąd nie przyjął tej wersji wyliczeń za wiarygodną.

Sąd zważył, co następuje:

Nie sporne w sprawie jest, że powód pracował, jako kierowca w godzinach nadliczbowych. Okolicznością sporną pozostaje w sprawie ile nadgodzin przepracował powód a ponadto czy za owe nadgodziny zostało mu wypłacone wynagrodzenie. Pozwany twierdził, bowiem iż powód otrzymał już stosowne wynagrodzenie za przepracowane godziny ponadwymiarowe, czemu powód zdecydowanie zaprzeczył.

Zgodnie z art. 6 ustawy z dnia 16.04.2004r. o czasie pracy kierowców (Dz. U. z 2012 roku, poz. 1155 ze zm.) czasem pracy kierowcy jest czas od rozpoczęcia do zakończenia pracy, która obejmuje wszystkie czynności związane z wykonywaniem przewozu drogowego w szczególności:

1. prowadzenie pojazdu
2. załadowywanie i rozładowywanie oraz nadzór nad załadunkiem i wyładunkiem
3. nadzór oraz pomoc osobom wsiadającym i wysiadającym
4. czynności spedycyjne
5. obsługę codzienną pojazdów i przyczep
6. inne prace podejmowane w celu wykonania zadania służbowego lub zapewnienia bezpieczeństwa osób, pojazdu i rzeczy
7. niezbędne formalności administracyjne
8. utrzymanie pojazdu w czystości

Zgodnie z art. 15 w/w ustawy do kierowców zatrudnionych w transporcie drogowym mogą być stosowane rozkłady czasu pracy, w których jest dopuszczalne przedłużenie wymiaru czasu pracy do 10 godzin na dobę, a do pozostałych kierowców do 12 godzin na dobę – w ramach systemu równoważnego czasu pracy.

Zgodnie z przepisami prawa pracy, pracą w godzinach nadliczbowych jest praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy (art. 151 KP). Stosownie do art. 129 § 1 Kp 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. Stosownie z kolei do art. 149 § 1 Kp 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 wynikającą z kodeksu pracy jest szczegółowe rozliczanie i wypłata wynagrodzenia oraz dodatku do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Zgodnie z art. 151¹ § 4 KP, 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 ryczałtem. Pracodawca nie może określić dowolnie wysokości ryczałtu. Ryczałt powinien odpowiadać przewidywanemu wymiarowi pracy w godzinach nadliczbowych i odpowiadać „choćby w przybliżeniu” świadczeniu przysługującemu na ogólnych zasadach. Comiesięczny ryczałt jest dozwoloną formą zapłaty za pracę w godzinach nadliczbowych, ale tylko w stosunku do pracowników stale wykonujących pracę poza zakładem pracy, np. kierowców, itp.

Regulamin pracy obowiązujący u pozwanego z dnia 1 czerwca 2017 r w swoich zapisach przewiduje, że na wynagrodzenie pracownika składa się ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej a umowa o pracę zawarta z powodem określała wysokość ryczałtu na kwotę 500 złotych miesięcznie. Należy zaznaczyć, że wprowadzenie ryczałtu nie zwalnia pracodawcy od przestrzegania czasu pracy w zakresie nadgodzin, które zasadniczo nie mogą przekroczyć 150 godzin rocznie oraz 48 godzin pracy tygodniowo. Prawo pracy zezwala, więc jedynie wyjątkowo na płacenie za nadgodziny w formie ryczałtu pracownikom stale wykonującym pracę poza zakładem pracy.

Z art. 151¹ § 4 Kp i art. 151⁸ § 2 Kp 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 objęcie nie tylko wypłacanie określonej kwoty pieniężnej, ale również tytuł, z którego ona przysługuje, skoro wysokość ryczałtu powinna odpowiadać przewidywanemu wymiarowi pracy w godzinach nadliczbowych (wyrok SN z 8.8.2018 r., I PK 170/17, Legalis).

Co do zasady wysokość ryczałtu nie może odbiegać na niekorzyść dla pracownika w stosunku do wysokości wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych ustalonego według zasad ogólnych. Ustalenie ryczałtu nie pozbawia zatrudnionego roszczeń o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, nieobjętych ryczałtem (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12.09.2008 r I BP 4/08 i z dnia 17.06.2008., IPK 307/07

W art. 151² k.p. przewidziano, że w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca, na pisemny wniosek pracownika, może udzielić mu w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy (§ 1). Udzielenie czasu wolnego w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych może nastąpić także bez wniosku pracownika. W takim przypadku pracodawca udziela czasu wolnego od pracy, najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego, w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych, jednakże nie może to spowodować obniżenia wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy (§ 2). W przypadkach określonych w § 1 i 2 pracownikowi nie przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych (§ 3).

Wskazać należy także, że prowadzenie ewidencji czasu pracy należy do obowiązków pracodawcy. Zgodnie, bowiem z art. 149 § 1 k.p., pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą. Pracodawca udostępnia tę ewidencję pracownikowi, na jego żądanie. Z powyższego obowiązku pracodawca jest zwolniony w stosunku do pracowników objętych systemem zadaniowego czasu pracy, pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy oraz pracowników otrzymujących ryczałt za godziny nadliczbowe lub za pracę w porze nocnej nie ewidencjonuje się godzin pracy (art. 149 § 2 k.p.).

Prowadzenie ewidencji czasu pracy jest obowiązkiem pracodawcy, który skutkuje tym, że w razie sporu to pracodawcę obciąża obowiązek udowodnienia rzeczywistego czasu pracy pracownika z uwzględnieniem godzin nadliczbowych. Pracownikowi należy się bowiem wynagrodzenie za pracę faktycznie wykonaną. Za naruszenie obowiązku ewidencji czasu pracy trzeba uznać zarówno całkowite jego zbagatelizowanie, jak i niesystematyczne dokonywanie adnotacji, uniemożliwiające powzięcie powyższych informacji. Brak dokumentacji powoduje, że w razie sporu pracodawca ma wykazać, że pracownik nie pracował w takim rozmiarze jak twierdzi, a tym bardziej, jaki udokumentował (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 1999 r., sygn. akt I PKN 665/98, OSNAPiUS 200/14/535). Zgodnie z poglądem Sądu Najwyższego z dnia 23 listopada 2001 r., ciężar dowodu spoczywa zarówno na powodzie, których dochodzi roszczeń

z tego tytułu (art. 6 k.c.w zw. z art. 300 k.p.), jak i na pozwanym pracodawcy, który był zobowiązany do prowadzenia ewidencji czasu pracy (sygn. akt I PKN 678/00, OSNAPiUS 2002, nr 23, poz. 538).

W świetle powyższego wskazać należy, że prowadzenie ewidencji czasu pracy powoda należało do obowiązków pozwanego pracodawcy w okresie, w którym powodowi nie przysługiwał ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych. W toku niniejszego postępowania strona pozwana nie zdołała zaś wykazać, by przedmiotowy ryczałt przysługiwał powodowi wcześniej niż przed dniem 19 października 2017. Po raz pierwszy, bowiem omawiany składnik wynagrodzenia pojawił się w umowie o pracę z dnia 19.10.2017 r. i w rozliczeniu wynagrodzenia za miesiąc październik 2017 r, wcześniej było wyliczane wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych z dodatkiem 50% i 100%.r.

Sąd, uwzględniając obowiązujący w tym zakresie rozkład ciężaru dowodu, obowiązany był ustalić ilość przepracowanych przez powoda godzin nadliczbowych we wskazanym okresie na podstawie opinii biegłego sądowego z zakresu rachunkowości, który, posługując się dokumentami złożonymi przez strony sporządził opinię w trzech wersjach wskazanych w postanowieniu sadu i ustalił, iż należne powodowi wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych hipotetycznie przysługiwałyby tylko w wersji trzeciej.

W sprawie kluczowym było ustalenie, czy powodowi należy się zapłata za pracę w godzinach nadliczbowym w wyższej wysokości, aniżeli wypłacona już przez pozwaną. Podstawą faktyczną roszczenia powoda miały stanowić zeznania świadków: N. K., E. R., I. S. oraz P. P., a także prywatna ewidencja czasu prowadzona przez powoda i załączona do akt sprawy. W sprawie zasięgnięto opinii biegłego z zakresu księgowości, analizy finansowej, kadr i płac T. W., którego celem było ustalenie ilości przepracowanych godzin nadliczbowych (oraz w soboty) przez powoda oraz ocena, w oparciu o dokumenty finansowe złożone przez pozwanego czy powodowi należne jest dodatkowe wynagrodzenie z tego tytułu. Biegły dokonał wyliczeń w trzech wariantach: w oparciu o dokumentację złożoną przez powoda, w oparciu o dokumentację złożoną przez pozwaną oraz w oparciu o zeznania świadków N. K. oraz P. P. a także E. R. i I. S., z których wynika, iż praca przez kierowców była świadczona od poniedziałku do piątku prze, co najmniej 10 godzin oraz w co drugą sobotę, również po 10 godzin.

Przedmiotowa opinia biegłego była trzykrotnie uzupełniana, zaś jej finalna wersja jest z marca 2022 roku. W wersji tej biegły przedstawił 9 wariantów wyliczeń, w oparciu o trzy ww. wersje, z uwzględnieniem różnych wariantów podziału kwoty 500 zł, stanowiącej wartość zbiorczą ryczałtu za nadgodziny i godziny nocne.

W pierwszej kolejności należy wskazać, iż Sąd uznaje za wiarygodną finalną wersję opinii biegłego z marca 2022 roku, w szczególności wyliczenia zawarte w tabeli zbiorczej nr 10 (k. 662), zawierającej wyliczenie zbiorcze różnicy pomiędzy naliczeniem opinii z tytułu godzin nadliczbowych powoda i godzin nocnych, a wypłatą dokonaną przez pozwanego. Sąd nie ma zastrzeżeń do metodologii sporządzenia odnośnych wyliczeń, a przesłanki stanowiące podstawę faktyczną ww. opinii sąd uznaje za wiarygodne w kontekście całokształtu zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, zwłaszcza dokumentacji przedłożonej przez pozwaną, która, uwzględniając wyniki kontroli z PIP załączonych do akt sprawy przez pozwaną, zasługuje na przymiot wiarygodności. Sąd jest świadomy, iż niedopuszczalne i sprzeczne z istotą dowodu z opinii biegłego i zasadą swobodnej oceny dowodów jest takie ukierunkowanie działania biegłego, które zezwala mu na wykorzystanie przy opracowaniu opinii jednej grupy dowodów z wyraźnym zakazem oparcia się na przeciwstawnej grupie dowodów, dotyczących tej samej kwestii, która stanowi przedmiot badania biegłego. Zgodnie z dyspozycją art. 233 § 1 k.p.c. nie wolno sądowi oceniać poszczególnych dowodów w oderwaniu od reszty materiału dowodowego [por. wyrok SN z 3.06.1974 r., II CR 273/74, Biul. SN 1974/12, s. 224]. Biegły przy konstruowaniu opinii oparł się na całokształcie materiału dowodowego i sformułował alternatywne scenariusze, czyniąc zadość wymogom rzetelności i staranności.

Na marginesie powyższych rozważań warto odnotować, iż gdyby przyjąć twierdzenie powoda, że ustanowienie ryczałtu za nadgodziny było niedopuszczalne, to konsekwencją tego, w świetle wyliczeń biegłego, byłby fakt bezpodstawnego wzbogacenia się powoda kosztem pozwanej na kwotę rzędu 4.993,53 zł.

W dalszej kolejności wskazać należy, iż, zgodnie z twierdzeniem pozwanej zawartym w piśmie z dnia 8 lutego 2023 roku (k. 701 i n.), powód nie wykazał zasadności swoich roszczeń, co do liczby mających powstać nadgodzin,

szczegółowego ich rozkładu z podziałem na poszczególne dni, w których miałyby pracować w godzinach nadliczbowych, czy też wysokości stawki za poszczególne nadgodziny. Jego wyliczenia zawarte na własnoręcznie spisane kartce papieru nie znajdują poparcia w reszcie zgromadzonego materiału dowodowego, zwłaszcza w umowie współpracy między pozwaną a (...) S.A. Również zeznania świadków P. P., E. R. i I. S. (z którymi Powód, jak sam przyznał, kontaktował się w celu przeprowadzenia rozmów o przedmiotowej sprawie) nie zasługują na przymiot pełnej wiarygodności, bowiem ich zeznania nie znajdują pokrycia w wynikach badań PIP, zgodnie, z którymi nie przysługiwało im wynagrodzenie wyższe niż to, które otrzymali. Sam powód zeznając nie wyraził absolutnej pewności, co do rzeczywiście przepracowanej liczby godzin, wskazując, iż możliwym jest, że pracował 10 godzin i więcej, ale i możliwym jest jednocześnie, iż pracował 8 godzin i mniej. Oceniony w ten sposób materiał dowodowy stworzył po stronie sądu przekonanie, że powód nie pracował więcej niż wynika to z dokumentacji przedłożonej przez pracodawcę. Ocena wiarygodności dowodu zależy od środka dowodowego. Sąd, oceniając wiarygodność, decyduje o tym, czy określony środek dowodowy, ze względu na jego indywidualne cechy i obiektywne okoliczności, zasługuje na wiarę, czy też nie [por. J. Klich-Rump, Podstawa faktyczna rozstrzygnięcia sądowego w procesie cywilnym, Warszawa 1977, s. 132 i n].

Ponadto, w przedmiotowej sprawie powód nie sprostał ciężarowi dowodu spoczywającego na nim stosownie do treści art. 6 k.c. Co do zasady, na tym spoczywa ciężar dowodu, kto twierdzi, a nie na tym, kto zaprzecza [P. Nazaruk [w:] Kodeks cywilny. Komentarz aktualizowany, red. J. Ciszewski, LEX/el. 2023, art. 6.]. To powód, domagając się od pozwanego dodatkowego wynagrodzenia, powinien wykazać w sposób wiarygodny podstawę faktyczną swojego roszczenia. Pozwany nie ma obowiązku dowodzenia faktów przeciwstawnych względem twierdzeń powoda. Powód w przedmiotowej sprawie nie wykazał, iż okoliczności przesądzające o przysługiwaniu mu dodatkowego wynagrodzenia ponad otrzymane już od pozwanej rzeczywiście zaistniały, zaś jego twierdzenia nie tylko nie mają mocy dowodowej *sui generis*, ale również nie wytrzymują konfrontacji, w ocenie sądu, z dowodami przedłożonymi przez stronę przeciwną.

W ocenie sądu w przedmiotowej sprawie nie doszło do udowodnienia roszczeń powoda w stopniu pozwalającym na uwzględnienie jego żądań.

Ponadto, stosownie do treści art. 3 k.p.c., strony obowiązane są dokonywać czynności procesowych zgodnie z dobrymi obyczajami, dawać wyjaśnienia co do okoliczności sprawy zgodnie z prawdą i bez zatajania czegokolwiek oraz przedstawiać dowody. Przepis ten nakłada na strony określone w nim obowiązki o charakterze moralnym, etycznym oraz procesowym i przenosi na strony obowiązek dążenia do wyjaśnienia wszystkich istotnych okoliczności sprawy. Rolą sądu jest zatem jedynie ocena stanowisk i materiału dowodowego zaoferowanego przez strony. Sąd nie może domyślać się, jakie są faktycznie intencje strony, czy też korygować formułowanych przez stronę tezy dowodowej, tak aby zgłaszane dowody stały się przydatne dla rozstrzygnięcia sprawy. Sąd nie może bowiem w toku postępowania wchodzić w zakres kompetencji stron sporu i podejmować działań zmierzających do udowodnienia zasadności roszczenia. Takie czynności sądu byłyby oczywiście sprzeczne z zasadami kontradiktoryjności sporu i równości stron postępowania [Postanowienie SN z 20.09.2022 r., I CSK 1298/22, LEX nr 3488047].

Na koniec trzeba zaznaczyć, iż ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, zwłaszcza umów o pracę, wynika jednoznacznie, iż powód pracował w równoważnym systemie czasu pracy. Konstrukcja równoważnego systemu czasu pracy polega na możliwości przedłużania dobowej normy czasu pracy ponad 8 godzin, przy czym dłuższa praca jest rekompensowana krótszym zatrudnieniem w innych dniach lub udzieleniem dni wolnych. Powoduje to, że pracodawca może bardziej elastycznie zarządzać czasem pracy pracowników [K. Stefański [w:] Kodeks pracy. Komentarz. Tom II. Art. 94-304(5), wyd. VI, red. K. W. Baran, Warszawa 2022, art. 135.].

W trybie art. 235 (2) § 1 pkt 5 k.p.c sąd oddalił wnioski powoda co do przesłuchania świadka M. R. i zarzutów z SMS-ów jako zmierzających do przedłużenia postępowania.

Zgodnie z treścią art. 98 §1 k.p.c strona przegrywająca zobowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Na koszty procesu, które poniósł pozwany składa się wynagrodzenie ustanowionego w sprawie pełnomocnika, odszkodowanie w związku z wypowiedzeniem umowy

o pracę zawartą na czas określony z naruszeniem przepisów o wypowiedzeniu takiej umowy opłatę za czynności adwokackie z tytułu zastępstwa prawnego określa się z zastosowaniem § 2 pkt 5 w związku z § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. poz. 1800 ze zm.) w wysokości 2.700 złotych o czym orzeczono w punkcie drugim wyroku oraz 17 opłaty od pełnomocnictwa.

O kosztach sądowych orzeczono natomiast w punkcie trzecim wyroku, w myśl art. 108 k.p.c, mając na uwadze fakt, że powód jest z mocy prawa zwolniony od ponoszenia kosztów sądowych (art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych; Dz. U. z 2018 r., poz. 300 z zm.), a powództwo zostało w całości oddalone . Zatem w przedmiotowej sprawie koszty sądowe w tej sytuacji poniósł Skarb Państwa (art 113 oraz art. 97 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych).

ZARZĄDZENIE

1. (...)