

Sygn. akt VI P 262/20

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 listopada 2022 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w W. VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	Sędzia Iwona Dzięgielewska
-----------------	----------------------------

po rozpoznaniu w dniu 28 listopada 2022 r. w Warszawie

na posiedzeniu niejawnym

sprawy z powództwa M. S.

przeciwko

pozwanemu Przedsiębiorstwu (...) Sp. z o.o. w W.

o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków przez pracodawcę, wynagrodzenie, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, ekwiwalent za urlop wypoczynkowy

I.w zakresie roszczenia o ekwiwalent za urlop wypoczynkowy za 2018 i 2017 r. umarza postępowanie w sprawie;

II.zasądza od pozwanego Przedsiębiorstwa (...) Sp. z o.o. w W. na rzecz powoda M. S. następujące kwoty:

- tytułem wynagrodzenia za pracę za grudzień 2018 r.

1) 4560,56 zł( cztery tysiące pięćset sześćdziesiąt złotych 56/100) wraz z odsetkami w wysokości ustawowej za opóźnienie od dnia 11 stycznia 2019 r. do dnia zapłaty;

- tytułem odszkodowania na podstawie art.55 § 1 1 kodeksu pracy

2) 15000 zł( piętnaście tysięcy złotych) brutto

- tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za 2016 i 2017 r.( od dnia 01 kwietnia do 30 września)

za styczeń 2016 r.

a) 1161 zł (jeden tysiąc sto sześćdziesiąt jeden złotych)

za luty 2016 r.

b) 1307 zł (jeden tysiąc trzysta siedem złotych);

za marzec 2016 r.

c) 1309 zł (jeden tysiąc trzysta dziewięć złotych)

za kwiecień 2016 r.

d) 1264 zł (jeden tysiąc dwieście sześćdziesiąt cztery złote)

za maj 2016 r.

e) 1193 zł (jeden tysiąc sto dziewięćdziesiąt trzy złote)

za czerwiec 2016 r.

f) 777 zł (siedemset siedemdziesiąt siedem złotych)

za lipiec 2016 r.

g) 1629 zł (pięćset siedemdziesiąt złotych)

za sierpień 2016 r.

h) 1616 zł (trzysta dziewięćdziesiąt złotych) od dnia 11 stycznia 2019 roku do dnia zapłaty,

za wrzesień 2016 r.

i) 716 zł (siedemset szesnaście złotych)

za październik 2016 r. zł

j) 1071 zł (pięćset czterdzieści złotych) od dnia 11 lipca 2019 roku do dnia zapłaty,

za listopad 2016 r.

k) 1103 zł (trzysta dziewięćdziesiąt złotych) od dnia 11 sierpnia 2019 roku do dnia zapłaty,

za grudzień 2016 r.

l) 600zł (sześćset złotych);

za kwiecień 2017 r.

m) 995 zł (dziewięćset dziewięćdziesiąt pięć złotych)

za maj 2017 r.

n) 943 zł (dziewięćset czterdzieści trzy złote)

za czerwiec 2017 r.

o) 1157 zł (jeden tysiąc sto pięćdziesiąt siedem złotych)

za lipiec 2017 r.

p) 1114 zł (jeden tysiąc sto czternaście złotych)

za sierpień 2017 r.

q) 1248 zł (jeden tysiąc dwieście czterdzieści osiem złotych)

r) za wrzesień 2017r.

s) 579 zł (pięćset siedemdziesiąt dziewięć złotych)

III. nakazuje pobrać od pozwanego Przedsiębiorstwa (...) Sp. z o.o. w W. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w W. kwotę 2449zł (dwa tysiące czterysta czterdzieści dziewięć złotych) tytułem opłaty sądowej od pozwu, od której powód zwolniony był z mocy ustawy;

IV. wyrokowi nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości kwoty 5000 zł brutto (piec tysięcy złotych).

VI P 262/20

## UZASADNIENIE

W dniu 01 lutego 2019 r. powód M. S. wystąpił z powództwem do Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Południa w W., VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych przeciwko Przedsiębiorstwu (...) Spółka z o.o. w W. o zasądzenie:

- wynagrodzenia za pracę w kwocie 4 560,56 zł brutto z ustawowymi odsetkami od dnia 11 stycznia 2019 r. do dnia zapłaty tytułem zaległego wynagrodzenia za pracę za miesiąc grudzień 2018 r.
- wynagrodzenia za pracę w kwocie 1 818,24 zł brutto z ustawowymi odsetkami od dnia 11 stycznia 2019 r. do dnia zapłaty tytułem zaległego wynagrodzenia za pracę za miesiąc styczeń 2019 r.
- ekwiwalentu za zaległy urlop wypoczynkowy w wymiarze łącznie 33 dni/264 godzin z podziałem na 2017 (7 dni/56 godzin) i rok 2018 (26 dni/204 godziny),
- odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z winy pracodawcy w kwocie 15 000 zł brutto,
- wynagrodzenia za godziny nadliczbowe za rok 2016 oraz za okres od kwietnia do września 2017r.

W uzasadnieniu powód wskazał, że rozwiązał umowę o pracę z pozwanym z uwagi na nieterminowe wypłaty wynagrodzenia. W związku z czym domaga się odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę z winy pracodawcy. Pozwany zalega nadal z wypłatą wynagrodzenia za miesiąc grudzień 2018 i styczeń 2019 r. Nie wypłacił mu również wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za cały rok 2016 oraz od okres od kwietnia do września 2017 oraz ekwiwalent za urlop za 2017 i 2018 r. łącznie 33 dni (pozew k. 1-4).

Postanowieniem z dnia 5 lutego 2019 r. Sąd przekazał sprawę do tutejszego wydziału zgodnie z właściwością miejscową (postanowienie k. 35).

Nakazem zapłaty wydanym w dniu 14 marca 2019 r. w postępowaniu upominawczym Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda tytułem wynagrodzenia za pracę za miesiąc grudzień 2019 r. kwotę 4 560,56 zł brutto z ustawowymi odsetkami od dnia 11 stycznia 2019 r. do dnia zapłaty, tytułem wynagrodzenia za miesiąc styczeń 2019 r. kwotę 1 818,24 zł brutto z ustawowymi odsetkami od dnia 11 stycznia 2019 r. do dnia zapłaty, tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy za rok 2017 kwotę 7 825,76 zł, tytułem odszkodowania 15 000 zł oraz tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za 2016 i 2017 r. kwotę 19 780 zł w terminie dwóch tygodni od dręczenia nakazu zapłaty albo wniósł w tym terminie sprzeciw (nakaz zapłaty k. 43).

W sprzeciwie od nakazu zapłaty pozwany Przedsiębiorstwo (...) Spółka z o.o. w W. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie kosztów procesu od powoda na rzecz pozwanej (sprzeciw k. 50). W uzasadnieniu pozwany podniósł błędne określenie strony pozwanej bowiem powód zatrudniony był w Przedsiębiorstwie (...) spółka z o.o. Wskazał, że wypłacił wynagrodzenie za styczeń 2019 r. i ekwiwalent za urlop w kwocie 6 961,61 zł. Omyłkowo wypłacono mu 3 960 zł za delegację bowiem jego prac nie wymagają wyjazdu służbowego, zatrudniony był w miejscu zamieszkania. Przywłaszczył mienie służbowe w postaci laptopa. Podnosił, że powód piastował stanowisko kierownicze, zatem nie przysługiwało mu wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, a nadto nie istniały

szczególne potrzeby pracodawcy ani pracodawca nie wydawał polecenia pracy w godzinach nadliczbowych (sprzeciw k. 50-51).

Na rozprawie w dniu 25 września 2019 r. powód podtrzymał powództwo, ale zrezygnował z dochodzenia wynagrodzenia za miesiąc styczeń 2019 r. oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za lata 2017 i 2018 gdyż zostały mu wypłacone (protokół rozprawy k. 82v).

Postanowieniem z dnia 21 września 2020 r. Sąd zawiesił postępowanie w sprawie na podstawie art 174 § 1 ust 4 kpc (postanowienie k. 225). Postanowienie zostało uchylone w dniu 9 października 2020 r. (postanowienie k. 230).

W toku dalszego postępowania strony podtrzymały swoje stanowiska w niezmiennym kształcie.

Postanowieniem z dnia 12 stycznia 2023 r., już po wydaniu wyroku, Sąd zawiesił postępowanie w sprawie do czasu ustanowienia nowego organu spółki w tym w przedmiocie wniosku o sporządzenie uzasadnienia (postanowienie k. 12 stycznia 2023 r. ). Wobec powołania w dniu 20 kwietnia 2023 r. kuratora dla spółki wpłynął wniosek o podjęcie zawieszono postępowania (pismo k. 341). Postanowieniem z dnia 25 września 2023 r. Sąd podjął zawieszono postępowanie i ustanowił kuratora dla spółki (postanowienie k. 353).

### ***Sąd ustalił następujący stan faktyczny:***

Powód był zatrudniony pozwanego w okresie od 1 września 2015 r. do 14 stycznia 2019r. w tym na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 1 stycznia 2018 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku technik budowy z wynagrodzeniem 4 200 zł brutto miesięcznie (od 1 września 2015 r. do 30 listopada 2015 r.), wynagrodzeniem 4 800 zł brutto (01 grudnia 2015 r. do 31 grudnia 2017 r.) oraz wynagrodzeniem 5 000 zł brutto (od 1 stycznia 2018 r. do 14 stycznia 2019 r.) (zeznania powoda k. 273 - 274v e - protokół (...)(...)umowa o pracę k. 6; umowa o pracę k.7; umowa o pracę k.8, umowa o pracę k.9; świadectwo pracy k. 12). Miejszem wykonywania jego pracy była „budowa O.” tj. „Budowa B. nr 5 i 6 w Elektrowni (...)”.

Powód pracował na stanowisku biurowym. Zajmował się rozliczeniami budowy, zbierał dokumenty do fakturyzacji, przejmował dokumentację od zamawiającego i przygotowywał dokumentację rozliczeniową. Przygotowywał dokumentację na poszczególnych odcinkach, odpłatności dla inwestora. Powód nie przydzielał pracy innym pracownikom. Zdarzyło się, że wykonywał pracę zaopatrzeniowca Powód pracować miał w rocznym okresie rozliczeniowym, osiem godzin dziennie od 7:00 do 15:00. Dyrektor i wspólnik prezesa T. O. stale przebywał na budowie, wydawał bieżące polecenia. Już przy zatrudnianiu przełożeni T. O. i R. P. poinformowali powoda, że specyfika pracy na budowie jest taka, że praca świadczona jest do godziny 17:00. Biuro, w którym pracował powód pracowało od poniedziałku do czwartku w godzinach 7:00 - 17:00, zaś w piątki z uwagi na fakt, że znaczna większość pracowników budowy dojeżdżała do godziny 15:00. Nikt nie deklarował, że za nadgodziny zostaną mu wypłacone pieniądze, przedstawiono mu pracę w takich godzinach jako standard (zeznania świadka T. O. k. 102v - 103v e - protokół (...)(...)zeznania S. G. k. 281v - 282 e - protokół (...)(...) zeznania powoda k. 273 - 274v e - protokół (...)(...)informacja o podstawowych warunkach pracy k.10).

Na budowie był elektroniczny czytnik do odbijania kart, każdy pracownik miał imienną kartę. Lista nie była codziennie wykładana. Pracownicy biurowi mieli jedną listę, we 4 się na niej podpisali. Na koniec miesiąca powód przesyłał listę obecności do kadr. Oprócz tego mieli drugie listy, na których wypisali liczby nadgodzin. Prowadzili własne notatki. Część pracowników świadczyła pracę także w weekendy, ale powód nie uczestniczył w dyżurach weekendowych (zeznania powoda k. 273 - 274v e - protokół (...)(...) indywidualne karty czasu pracy k. 114 -i karty wynagrodzeń k. 116 - 142).

. Przez cały rok 2016 oraz od kwietnia do września 2017 r. powód pracował w godzinach nadliczbowych. Wystąpił do kadr o sporządzenie takiego zestawienia, prowadził też własne zapiski (zeznania powoda k. 273 - 274v e - protokół (...)(...) Powód nie występował pisemnie o wypłatę wynagrodzenia za godziny przepracowane ponad normatywnym czasem pracy. Przedstawił przełożonemu jedynie wykaz nadgodzin, by ten je podpisał (zeznania świadka T. O. k. 102v

- 103v e - protokół (...)(...) W okresie od stycznia 2016 r. do grudnia 2016 r. przepracował łącznie 320,50 godzin co daje wartość brutto w kwocie 13 745 zł. W miesiącu styczniu - 24,5 h - 1161 zł, lutym 30,5 h - 1307 zł, w marcu - 32 h - 1309 zł, w kwietniu 29,5 h - 1264 zł, w maju 26,5 h - 1193 zł, w czerwcu 19 h - 777 zł, w lipcu 28 h - 1629 zł, w sierpniu 39,5 h - 1616 zł, we wrześniu 17,5 h - 716 zł, w październiku 25 h - 1071 zł, w listopadzie 24,5 h - 1103 zł oraz w grudniu 14 h - 600 zł. W miesiącach od kwietnia do września 2017 r. przepracował natomiast 140 godzin nadliczbowych co brutto dało wartość łączną 6 035 zł, w tym w kwietniu 21 h - 995 zł, w maju 22h - 943 zł, w czerwcu 27 h - 1157 zł, w lipcu 26 h - 1114 zł, w sierpniu 30,5h - 1248 zł i we wrześniu 13,5 h - 579 zł (zestawienia i indywidualne karty obecności k.18 - 29).

Pod koniec 2018 pojawiły się problemy finansowe spółki. Dotknęło to wszystkich pracowników. Nastąpiły zaległości w wypłacie wynagrodzenia, do miesiąca trwało opóźnienie. Pracownicy odchodzili z firmy z uwagi na opóźnienia w płatności wynagrodzeń. W styczniu 2019r. zostali wyrzuceni z budowy (zeznania świadka T. O. k. 102v - 103v e - protokół (...)(...) zeznania powoda k. 273 - 274v e - protokół (...)(...)

Na początku 2019 r. powód dodatkowo, na podstawie umowy o dzieło, opracował 4 dokumentacje rozliczeniowe. Powyższe zostało rozliczone w dniu 29 marca 2019 r. (rachunek do umowy o dzieło (...) k. 81).

W dniu 14 stycznia 2019 r. powód złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art 55 § 1<sup>1</sup> kodeksu pracy z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika z powodu długotrwałego nieterminowego wypłacania wynagrodzenia za pracę oraz z uwagi na nieuregulowanie należności za przepracowane godziny nadliczbowe (rozwiązanie umowy o pracę k. 11).

W dniu 14 stycznia 2019 r. powód wysłał mailowo do przełożonych zestawienie godzin nadliczbowych uzyskane z zakładu pracy.

Wynagrodzenie za miesiąc grudzień 2018 r. powinno wpłynąć na konto powoda 10 stycznia 2019r. W świadectwie pracy pozwany zmieścił informację o niewypłaceniu wynagrodzenia za miesiąc grudzień 2018 w kwocie 4 560,56 zł z powodu braku środków finansowych (świadectwo pracy k.12; świadectwo pracy korekta k. 96-97).

Wynagrodzenie za miesiąc styczeń 2019 r. do dnia 14 stycznia 2019 r. pozwany wypłacił oraz ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za 2017 i 2018 r. łącznie 33 dni w kwocie 6 961,61 zł (okoliczność przyznana przez powoda; zapisy na koncie k. 62).

W dniu 14 stycznia 2019 r. powód wystąpił do pozwanego z wezwaniem do zapłaty odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę z winy pracodawcy w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia za pracę zakreślając czterodniowy termin do zapłaty (wezwanie k. 15). Wezwał również do zapłaty wynagrodzenia za pracę godzinach nadliczbowych za lata 2016 - 2017 w tym za okres od stycznia do grudnia 2016 13 745 zł brutto (9 572 zł netto) oraz za okres od kwietnia do września 2017 r. 6 035 zł brutto co daje 4 202 zł netto - łącznie 19 780 zł brutto tj. 13 774 zł netto, zakreślając 11 dniowy termin do spełnienia świadczenia (wezwanie k. 16).

Powód wystąpił do Państwowej Inspekcji Pracy o przeprowadzenie kontroli w jego byłym miejscu pracy. W piśmie pokontrolnym Państwowa Inspekcja Kontroli wskazano, że wstępnie ustalono że nie dokonano wypłaty świadczeń z umowy o pracę w wysokości 3 320,15 zł za miesiąc grudzień 2018r. (pismo z PIP k. 93). W kolejnym piśmie z dnia 12 kwietnia 2019 r. wskazano że pracodawca dokonał naliczenia ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za 33 dni w kwocie 7875,12 zł, którego nie wypłacił. Nie dokonał wypłaty wynagrodzenia za pracę za grudzień 2018 w wysokości 4560,56 zł brutto tj. 3320,15 zł netto i wynagrodzenia za styczeń 2086,96 zł brutto tj 1800,84 zł netto. Nie dokonał naliczenia i wypłaty odszkodowania za rozwiązaniu umowy o prace prze powoda z przyczyn leżących [po stronie pracodawcy (pismo k. 94-95). Nakazano wypłatę wynagrodzenie za grudzień w kwocie 3 320, 15 zł netto, wynagrodzenie za pracę w styczniu 2019 r. 6 961,61 zł. Pozwany został ukarany mandatem przez Państwową Inspekcję Pracy (zeznania świadka T. O. k. 102v - 103v e - protokół (...)(...) nakaz z PIP k. 110- 113).

Sąd ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego w aktach sprawy, na podstawie zeznań świadków T. O. k. 102v - 103v e - protokół (...)(...) zeznania świadka M. W. k. 213 - 215 e - protokół

(...)(...) zeznania świadka J. T. k. 215 - 216 e - protokół (...) (...) oraz na podstawie zeznań stron: powoda k. 273 - 274v e - protokół (...) (...) oraz S. G. występującego w imieniu strony pozwanej k. 281v - 282 e - protokół (...) (...)

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków przesłuchany w sprawie w zakresie w jakim korespondowały z materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie i w jakim stanowiły podstawę ustalenia stanu faktycznego.

Sąd dał wiarę zeznaniom powoda, natomiast zeznaniom S. G. tylko w zakresie w jakim były zgodne i spójne z dokumentami złożonymi do akt sprawy. Sąd nie dał wiary jego zeznaniom przede wszystkim w zakresie w jakim wskazał, że powód pełnił kierownicze stanowisko oraz że w pracy siedział dłużej dlatego, że pił kawę.

### **Sąd zważył co następuje:**

Powództwo jako uzasadnione zasługiwało na uwzględnienie.

Powód ostatecznie w niniejszym postępowaniu dochodził:

- wynagrodzenia za pracę w kwocie 4 560,56 zł brutto z ustawowymi odsetkami od dnia 11 stycznia 2019 r. do dnia zapłaty tytułem zaległego wynagrodzenia za pracę za miesiąc grudzień
- odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z winy pracodawcy w kwocie 15 000 zł brutto,
- wynagrodzenia za godziny nadliczbowe za rok 2016 oraz za okres od kwietnia do września 2017r.

W zakresie roszczenia o wypłatę wynagrodzenia za miesiąc grudzień Sąd zważył, co następuje.

Prawo do godziwego wynagrodzenia pracownika gwarantuje art. 13 kodeksu pracy (k.p.) i warunki realizacji tego prawa określają przepisy prawa pracy i polityka państwa w dziedzinie płac w szczególności poprzez ustalenie minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Zgodnie z art. 80 k.p. wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.

Zgodnie z art. 86 § 1 k.p. pracodawca jest obowiązany wypłacać wynagrodzenie w miejscu, terminie i czasie określonych w regulaminie pracy lub w innych przepisach prawa pracy.

Zgodnie z art. 94 pkt 5 k.p. pracodawca jest obowiązany w szczególności terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie.

Sąd zważył, że niewątpliwie powodowi przysługuje prawo do wynagrodzenia za ten czas. Okoliczność ta została potwierdzona w świadectwie pracy pierwotnym jak i skorygowanym, w protokole pokontrolnym wydanym przez Państwową Inspekcję Kontroli. Pozwany też otrzymał od organu kontrolnego nakaz wypłaty wynagrodzenia za miesiąc grudzień 2018 r. Wynagrodzenie za ten miesiąc brutto wynosiło 4 560,56 zł i sama wysokość brutto nie była przez pozwanego kwestionowana. Sąd pracy zasądzając wynagrodzenie za pracę, nie odlicza od tego wynagrodzenia zaliczki na podatek oraz składek na ubezpieczenie społeczne (Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 7 sierpnia 2001 r., III ZP 13/01), zatem zasądza kwoty brutto.

Mając na względzie powyższe Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda wynagrodzenie za grudzień 2018 r. w kwocie 4 560,56 zł wraz z odsetkami w wysokości ustawowej za opóźnienie od dnia 11 stycznia 2019 r. do dnia zapłaty.

Powód dochodził również odszkodowania wynikającego z art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. pracownik może rozwiąć umowę o pracę bez wypowiedzenia gdy pracodawca dopuszczył się przeciwko niemu naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. W takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Zgodnie z § 2 os#wiadczenie pracownika o rozwia#zaniu umowy o prace# bez wypowiedzenia powinno nast#pic# na pis#mie, z podaniem przyczyny uzasadniaja#cej rozwia#zanie umowy. Przepis art. 52 § 2 stosuje sie# odpowiednio. Rozwia#zanie umowy o prace# z przyczyn okres#lonych w § 1<sup>1</sup> poci#ga za soba# skutki, jakie przepisy prawa wia#z#a# z rozwia#zaniem umowy przez pracodawce# za wypowiedzeniem (§ 3).

Przez u#yte w art. 55 § 1<sup>1</sup> Kodeksu pracy okre#lenie "ci#zkie naruszenie podstawowych obowi#zk#w" nale#y rozumie# bezprawne dzia#ania lub zaniechania pracodawcy z winy umy#lnej lub ra#ącego niedbalstwa, polegaj#ce na niedope#nieniu podstawowych obowi#zk#w obj#tych tre#ci# stosunku pracy i nios#ce zagro#zenia dla istotnych interes#w pracownika. Ocena sytuacji, czy pracodawca dopu#cił si# ci#zkiego naruszenia podstawowych obowi#zk#w nale#y do pracownika.

Jak wynika z materia#u dowodowego zgromadzonego w sprawie od 2018 r. pozwany mi#l problemy finansowe co skutkowa#o utrat# p#ynno#ci w wyp#atach wynagrodze# dla pracownik#w. Op#z#nienia si#ga#y miesi#ca wstecz, wynagrodzenie za grudzie# 2018 r. nie zosta#o powodowi w og#le wyp#acone z uwagi na brak #rodk#w finansowych. W tej sytuacji pow#d mi#l podstawy do rozwi#zania z pracodawc# umowy o prac# w trybie art 55 § 1<sup>1</sup> k.p. Niewyp#acanie wynagrodzenia w ustalonym terminie jest ci#zkim naruszeniem podstawowych obowi#zk#w pracodawcy i mo#e by# powodem rozwi#zania przez pracownika umowy o prac# bez wypowiedzenia. W orzecznictwie przy#l si# pog#d, #e pracownik mo#e rozwi#za# umow# o prac# w trybie natychmiastowym z powodu braku wynagrodzenia, o ile pracodawcy mo#na przypisa# win# umy#ln# lub co najmniej ra##ce niedbalstwo, co stwierdzi# S#d Najwy#szy w wyroku z dnia 4 kwietnia 2000 r., sygn. akt I PKN 516/99. Wed#ug S#du Najwy#szego, pracodawca, kt#ry #wiadomie nie wyp#aca w terminie wynagrodze# w pe#nej wysoko#ci, narusza w spos#b umy#lny sw#j podstawowy obowi#zek, cho#by z przyczyn niezawinionych nie uzyska# #rodk#w finansowych na wynagrodzenia.

Maj#c na uwadze powy#sze S#d zas#dzi# na rzecz powoda kwot# 15 000 z# odpowiadaj#c# trzymiesi#cznemu wynagrodzeniu.

W zakresie godzin nadliczbowych S#d r#wnie# uzna# pow#dztwo za uzasadnione.

Zgodnie z art 151 § 1 kodeksu pracy praca wykonywana ponad obowi#zuj#ce pracownika normy czasu pracy, a tak#e praca wykonywana ponad przed#u#ony dobowy wymiar czasu pracy, wynikaj#cy z obowi#zuj#cego pracownika systemu i rozk#adu czasu pracy, stanowi prac# w godzinach nadliczbowych. Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie:

- 1) konieczno#ci prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony #ycia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub #rodowiska albo usuni#cia awarii,
- 2) szczeg#lnych potrzeb pracodawcy.

Zgodnie z art. 151<sup>1</sup>. § 1 kodeksu pracy za prac# w godzinach nadliczbowych, opr#cz normalnego wynagrodzenia, przys#uguje dodatek w wysoko#ci:

- 1) 100 % wynagrodzenia - za prac# w godzinach nadliczbowych przypadaj#cych: a) w nocy, b) w niedziele i #wi#ta nieb#d#ce dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowi#zuj#cy# go rozk#adem czasu pracy, c) w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za prac# w niedziel# lub w #wi#to, zgodnie z obowi#zuj#cy# go rozk#adem czasu pracy,
- 2) 50 % wynagrodzenia - za prac# w godzinach nadliczbowych przypadaj#cych w ka#dym innym dniu ni# okre#lony w pkt 1.

Dodatek w wysoko#ci okre#lonej w § 1 pkt 1 przys#uguje tak#e za ka#d# godzin# pracy nadliczbowej z tytu#u przekroczenia przecie#nej tygodniowej normy czasu pracy w przy#y#tym okresie rozliczeniowym, chyba #e

przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w § 1 (§ 2 ww przepisu).

Praca w godzinach nadliczbowych jest przede wszystkim pracą na polecenie pracodawcy wywołana jego potrzebami, które są przekazywane pracownikowi do wykonania poza godzinami jego pracy. Aby czas spędzony przez pracownika na pracę można było uznać za pracę w godzinach nadliczbowych musi być spełnionych kilka przesłanek: praca rzeczywiście była wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, praca ta wykonywana była na wyraźne polecenie pracodawcy albo przynajmniej za jego wiedzą i dorozumianą zgodą, praca w godzinach nadliczbowych nie wynika z przyczyn leżących wyłącznie po stronie pracownika np: z powodu niskiej efektywności jego pracy w normalnym czasie pracy.

Ciężar udowodnienia okoliczności, że pracownik pracował w godzinach nadliczbowych we wskazywanej przez siebie ilości, we wskazywanych okresach czasu spoczywa na pracowniku, jeżeli pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy. W postępowaniu z powództwa pracownika o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych obowiązuje bowiem ogólną regułą procesu, że powód powinien udowodnić słuszność swych twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania, z tą jedynie modyfikacją, iż niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy powoduje dla niego niekorzystne skutki procesowe wówczas, gdy pracownik udowodni swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż dokumentacja dotycząca czasu pracy. Pracownik może powoływać wszelkie dowody na wykazanie zasadności swego roszczenia, w tym posiadające mniejszą moc dowodową niż dokumenty dotyczące czasu pracy, a więc na przykład dowody osobowe, z których prima facie (z wykorzystaniem domniemań faktycznych - art. 231 KPC może wynikać liczba przepracowanych godzin nadliczbowych. Pracownik może prowadzić dowód prima facie na okoliczność faktycznie przepracowanych godzin nadliczbowych (SN I PKN 71/00, OSNP 2002/10/231; SN postanowienie z dnia 8 maja 2020 r. II PK 81/19; Wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 21 października 2014 r. III APa 7/14).

Pozwany podnosił, że powód piastował stanowisko kierownicze, zatem nie przysługiwało mu wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, a nadto nie istniały szczególne potrzeby pracodawcy ani pracodawca nie wydawał polecenia pracy w godzinach nadliczbowych (sprzeciw k. 50-51).

W toku postępowania dowodowego powód przedstawił zestawienie godzin nadliczbowych przygotowane jeszcze przez zakład pracy, a dodatkowo własne wyliczenie godzin nadliczbowych. Pozwany nie kwestionował samego wyliczenia. Powód pracował jako technik budowy, był pracownikiem biurowym. Z materiału dowodowego w sprawie nie wynika aby piastował stanowisko kierownicze, a tym bardziej z powodu podanego przez prezesa S. G. działającego za stronę pozwaną, że był kierownikiem bowiem jako jedyny przygotowywał zestawienia rozliczeniowe. Powód podnosił, że nie ma tytułu inżyniera i nie posiada uprawnień budowlanych. Z akt sprawy nie wynika żeby nadzorował jakichś pracowników, czy by miał organizować pracę innym. Polecenia wydawali mu prezes S. G. oraz jego wspólnicy zarządzający budową na miejscu: T. O. i R. P.. Gdyby nawet przyjąć że byłoby to stanowisko kierownicze to pracownik nawet na kierowniczym stanowisku nie może być zobowiązany przez pracodawcę do stałego świadczenia pracy ponad ustawy czas pracy i to bez wynagrodzenia. Jeżeli z przyczyn organizacyjnych zachodzi potrzeba stałego świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych wówczas pracownikowi zajmującemu kierownicze stanowisko również należy się wynagrodzenie z pracę w godzinach nadliczbowych ( wyrok SN z dnia 8 czerwca 2004 r. Oraz postanowienie SN z dnia 21 października 2015 r. (...) 9/15).

Zgodnie z umową powód miał świadczyć pracę od 7:00 do 15:00, natomiast na polecenie przełożonych świadczył ją od 7:00 do 17:00. Okoliczność ta nie była sporna, że na budowie tak się pracowało i był to standard. Jedynym dniem gdy pracownicy kończyli prace wcześniej był piątek, z uwagi na powrotu załogi do domu. Podnosił natomiast, że za godziny nadliczbowe za 2018 r. przelano powodowi rekompensatę omyłkowo nazwaną dietami za delegację. Powyższe także potwierdza pracę w godzinach nadliczbowych. Pracodawca nie przedstawił żadnych dokumentów ewidencjonujących czas pracy. Zobowiązany do przedstawienia zestawień z automatycznej bazy danych zawierających odczyt wejść i wyjść powoda, wskazał że jest to niemożliwe bowiem baza jest zepsuta.



Mając na względzie powyższe okoliczności Sąd zasądził tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych od 1 kwietnia do 30 września 2016 r. następujące kwoty: za styczeń 2016 - 1 161 zł, za luty 2016 - 1 307 r., za marzec 2016 r. 1 309 r., za kwiecień 2016 r. 1 264 zł, za maj 2016 r. 1 193 zł, za czerwiec 2016 r. 777 zł, za lipiec 2016 - 1 629 zł, za sierpień 2016 - 1 616 zł, za wrzesień 2016 r. - 716 zł za październik 2016 - 1071 zł, za listopad 2016 r. 1103 zł, za grudzień 2016 r. - 600 zł i dalej za kwiecień 2017 r. 995 zł, za maj 2017 r. 943 zł, za czerwiec 2017 1 157 zł, za lipiec 2017 r. 1 114 zł, za sierpień 2017 r. - 1 248 zł i za wrzesień 2017 r. 579 zł, tj. W kwotach wynikających z zestawienia przedstawionego przez powoda.

Zgodnie z art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych ((Dz.U.2023.0.1144 t.j)) kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. W niniejszej sprawie powód nie miał obowiązku uiszczenia opłaty sądowej od pozwu, ustalonej zgodnie z art. 13 ust. 1 ww. ustawy, dlatego Sąd obciążył stronę pozwaną kwotą 2449 zł tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy.

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd orzekł na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 kodeksu postępowania cywilnego, który stanowi, że Sąd zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności, w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł jak w sentencji.