

Sygn. akt IV P 43/19

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 maja 2019 r.

Sąd Rejonowy w Jeleniej Górze Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Marta Ładzińska

**Protokolant: Katarzyna Przybylska**

**po rozpoznaniu w dniu 28 maja 2019 r. w Jeleniej Górze**

**sprawy z powództwa A. Z.**

**przeciwko (...) (...) Sp. z o.o. w R.**

**o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych**

I. powództwo oddała,

II. kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa,

III. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 202,50 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

**Sygn. akt IV P 43/19**

## UZASADNIENIE

Powódka A. Z. pozwem z 20 marca 2019 r. skierowanym przeciwko (...) (...) Sp. z o.o. w J. wniosła o zasądzenie kwoty 666,00 zł tytułem zapłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 1 stycznia 2019 r. do dnia zapłaty oraz zasądzenia kosztów procesu.

Uzasadniając swoje żądanie powódka podniosła, że jest zatrudniona u strony pozwanej jako montażysta w tryzmianowym systemie pracy i pracuje 8 godzin na dobę i 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym okresie rozliczeniowym. U pozwanego obowiązuje 12-tomiesięczny okres rozliczeniowy.

Powódka w soboty: 2 czerwca 2018 r., 23 czerwca (...) i 25 sierpnia 2018 r. na polecenie pozwanego wykonywała pracę poza normalnym czasem pracy.

Od dnia 22 października 2018 r. powódka przebywa na zwolnieniu lekarskim.

Powódka nie otrzymała od pracodawcy wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych ani też dni wolnych z tego tytułu.

Powódka otrzymuje za jeden dzień pracy wynagrodzenie 111,00 zł.

**W odpowiedzi na pozew (k. 10 i nast.)** strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki kosztów procesu według norm przepisanych.

Strona pozwana przyznała stan faktyczny podany przez powódkę. Uzasadniając swoje stanowisko, strona pozwana zarzuciła, że wykonywanie pracy przez powódkę nie wynikało z polecenia pracy w godzinach nadliczbowych, lecz ze zmiany harmonogramu pracy w trybie przewidzianym w obowiązującym u pracodawcy regulaminie pracy.

W dalszym toku postępowania strony podtrzymały swoje stanowiska.

**Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:**

A. Z. jest zatrudniona w (...). (...) Sp. z o.o. w J. od 01.10.2008 r., obecnie na stanowisku – doświadczony pracownik produkcyjny, w pełnym wymiarze czasu pracy.

Powódka wykonywała pracę w soboty: 02.06.2018 r., 23.06.2018 r., 25.08.2018 r.

Od dnia 22.10.2018 r. powódka przebywa na zwolnieniu lekarskim.

( **dowód** : bezsporne)

W (...) (...) Sp. z o.o. w J. obowiązuje regulamin pracy.

Zgodnie z § 15 pkt 11 Regulaminu pracy u pracodawcy dniami wolnymi od pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy jest sobota dla pracowników administracji, a dla pracowników produkcyjnych inny dzień tygodnia, wynikający z ustalonego harmonogramu czasu pracy, przy czym w tym ostatnim przypadku dzień wolny od pracy nie może przypadać w ustawowo wolny od pracy dzień świąteczny. W przypadku, w którym w dniu wolnym od pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy (za wyjątkiem niedziel) wypada święto ustawowo wolne od pracy, pracownikowi przysługuje dodatkowy dzień wolny od pracy. Dzień wolny od pracy, wynikający z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, jest ruchomy. Możliwe jest świadczenie pracy w soboty - na podstawie harmonogramu pracy przez pracownika zatrudnionego na stanowisku produkcyjnym.

Zgodnie z § 15 pkt 7 Regulaminu pracy pracodawca może po podaniu do wiadomości pracowników, co najmniej na 3 dni przed wprowadzeniem w życie zmienić rozkład czasu pracy przewidziany harmonogramem. Obowiązujący u pracodawcy w przyjętym okresie rozliczeniowym harmonogram czasu pracy może zostać zmieniony z powodu nadzwyczajnych okoliczności takich jak: awaria, złożenie przez pracownika wniosku o urlop na żądanie z powodu zdarzeń losowych, choroby pracownika, innych ważnych okoliczności, wyjątkowo z powodów leżących po stronie pracodawcy, a wynikających z nadzwyczajnych okoliczności, których Pracodawca nie mógł przewidzieć przy sporządzaniu harmonogramu czasu pracy na dany okres rozliczeniowy.

( **dowód** : regulamin pracy z dnia 01.10.2017 r., k – 13-29)

U pracodawcy obowiązuje 12-tomiesięczny okres rozliczeniowy.

( **dowód** : bezsporne)

Pracodawca ustala harmonogram pracy i podaje go do wiadomości na okres co najmniej 1-miesięczny z tygodniowym wyprzedzeniem. Zgodnie z przyjętą u pracodawcy praktyką harmonogramy pracy dla pracowników produkcyjnych uwzględniające pracę w sobotę są ustalane wyjątkowo - wyłącznie w sytuacjach ponadstandardowych zamówień klientów pracodawcy.

W czerwcu i sierpniu 2018 r. miały miejsce wyjątkowe sytuacje, polegające na dodatkowych zamówieniach klienta. Doprowadziły one do wyznaczenia przez pracodawcę w harmonogramie pracy trzech pracujących sobót: 2 i 23 czerwca oraz 25 sierpnia.

Wyznaczenie wskazanych sobót w harmonogramie pracy zostało dokonane w trybie zmiany harmonogramu pracy, na podstawie § 15 Regulaminu pracy.

Pracodawca zmienił niezwłocznie harmonogram pracy pracowników objętych zmianą, uprzedzając ich o tym z wyprzedzeniem 3 dni. Pracownicy zostali powiadomieni o zmianie harmonogramów w dniu, w którym kierownik obszaru otrzymał powiadomienie z działu planowania (tj. w dniu 29 maja - w stosunku do soboty 2 czerwca, w dniu 19 czerwca - w stosunku do soboty 23 czerwca i 21 sierpnia - w stosunku do soboty 25 sierpnia). Powiadomienie nastąpiło poprzez wywieszenie C informacji o zmianie harmonogramu na tablicy ogłoszeń przed kantyną, zgodnie z przyjętą praktyką. Dodatkowo kierownik zmiany poinformował ustnie pracowników o zaistniałej zmianie.

( **dowód** : regulamin pracy z dnia 01.10.2017 r., k – 13-29, wydruki e-maili z dnia 29.05.2018 r. , 19.06.2018 r., 21.08.2018 r., k- 30-31, zeznania świadka T. T., k – 65v-66)

W związku z 12 – miesięcznym okresem rozliczeniowym, pracodawca zaplanował w grudniowym harmonogramie pracy dla powódki jako dni wolne: 27.12.2018 r., 28.12.2018 r., 31.12.2018 r.

(**dowód:** formularz oceny czasu pracy, k – 46v-48, k – 64-64a, karty wynagrodzeń, k – 51-62, k- 30-31, zeznania świadka T. T., k – 65v-66)

Powódka od dnia 22.10.2018 r. przebywa na zwolnieniu lekarskim, nie skorzystała więc z zaplanowanych w harmonogramie pracy na grudzień 2018 r. dni wolnych.

(**dowód:** bezsporne)

Średnie miesięczne wynagrodzenia powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wynosi 3.124,80 zł brutto.

(**dowód:** zaświadczenie o wynagrodzeniu, k – 8)

**Stan faktyczny w niniejszej sprawie** Sąd ustalił zarówno w oparciu o osobowe źródła dowodowe, jak i na podstawie dowodów z dokumentów niekwestionowanych przez strony i niebudzących żadnych wątpliwości, w szczególności akt osobowych powódki, regulaminu pracy, zaświadczenia o zarobkach, kart wynagrodzeń, formularzy oceny czasu pracy, które zostały sporządzone w przewidzianej formie, a ich autentyczność nie została zakwestionowana przez strony w toku postępowania. Sąd oparł się również na zeznaniach świadka T. T.. Oceny zeznań świadka Sąd dokonał w kontekście całego zebranego w sprawie materiału dowodowego. Były one spójne z całokształtem materiału dowodowego, a powódka nie negowała wynikających z zeznań świadka twierdzeń.

#### **Sąd Rejonowy zważył, co następuje:**

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Powódka w niniejszym postępowaniu zgłosiła żądanie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Podstawą materialnoprawną żądania był przepis art. 151 (3) k.p., zgodnie z którym pracownikowi, który ze względu na okoliczności przewidziane w art. 151 § 1, (tj. na pracę w godzinach nadliczbowych) wykonywał pracę w dniu wolnym od pracy, wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, przysługuje w zamian inny dzień wolny od pracy udzielony pracownikowi do końca okresu rozliczeniowego, w terminie z nim uzgodnionym.

Na podstawie przepisu art. 151 k.p.:

§ 1. 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. Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie:

1) konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii;

2) szczególnych potrzeb pracodawcy.

Przepis art. 151(1) k.p. stanowi, że:

§ 1. Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:

1) 100% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:

a) w nocy,

b) w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,

c) w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy;

2) 50% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1.

§ 2. Dodatek w wysokości określonej w § 1 pkt 1 przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w § 1.

Według § 15 pkt 11 Regulaminu pracy, obowiązującego u strony pozwanej, u pracodawcy dniami wolnymi od pracy przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy jest sobota dla pracowników administracyjnych, a dla pracowników produkcyjnych inny dzień tygodnia wynikający z ustalonego harmonogramu czasu pracy, przy czym w tym ostatnim przypadku dzień wolny od pracy nie może przypadać w ustawowo wolny od pracy dzień świąteczny. Zgodnie z Regulaminem nie dla wszystkich dniem wolnym od pracy poza niedzielą jest sobota. Rozkład czasu pracy, wynikający z zawartej umowy i regulaminu pracy może obejmować swobodne wyznaczanie innego dnia wolnego od pracy, który określany jest w harmonogramie na dany miesiąc.

Soboty: 02.06.2018 r., 23.06.2018 r., 25.08.2018 r. były pierwotnie wg harmonogramu pracy dniami wolnymi.

W czerwcu i sierpniu zleceniodawca strony pozwanej złożył dodatkowe zamówienie. Niewykonanie zamówienia naraziłoby pracodawcę na obowiązek zapłaty wysokiego odszkodowania. Stanowiło to wyjątkową, nie dającą się przewidzieć sytuację, leżącą po stronie pracodawcy. Z tych względów harmonogram czasu pracy powódki został zmieniony i powódka musiała stawić się do pracy. Pracodawca wprowadził zmiany harmonogramu zgodnie z § 15 pkt 7 Regulaminu, a pracownicy zostali o nich prawidłowo powiadomieni.

Obowiązek pracy w dniach: 02.06.2018 r., 23.06.2018 r., 25.08.2018 r. wynikał wprost ze zmienionego harmonogramu pracy powódki. W związku z dwunastomiesięcznym okresem rozliczeniowym w kolejnym miesiącu, tj. w grudniu 2018 r., pracodawca przewidział dni wolne od pracy tj. 27.12.2018 r. 28.12.2018 r. i 31.12.2018 r. – udzielone w zamian za dni: 02.06.2018 r., 23.06.2018 r., 25.08.2018 r.

W przedmiotowej sprawie nie doszło więc do powstania godzin nadliczbowych, ponieważ powódce udzielono do końca okresu rozliczeniowego dni wolnych w zamian za pracę wykonywaną w nadgodzinach, a w związku ze zmianą harmonogramu pracy praca powódki w dniach: 02.06.2018 r., 23.06.2018 r., 25.08.2018 r. nie stanowiła pracy w dniu wolnym, wynikającym z przeciętnie 5-dniowego tygodnia.

Powódka od dnia 22 października 2018 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim, więc nie skorzystała z dni wolnych od pracy udzielonych pracownikom w grudniu. Nie tworzy to jednak prawa powódki do żądania wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Pracodawca, układając harmonogram pracy na grudzień, nie miał wiedzy

o dalszym zwolnieniu lekarskim powódki. Powódka zwolnienia lekarskie przedkładała pracodawcy sukcesywnie od października 2018 r. na około 2-tygodniowe okresy.

Gdyby powódka nie korzystała ze zwolnienia lekarskiego w okresie ostatnich dwóch miesięcy 2018 roku, to korzystałaby w tym czasie ze zwiększonej liczby dni wolnych, wynikających z przeciętnie pięciodniowego tygodnia w przyjętym okresie rozliczeniowym.

W związku z powyższym oddalono powództwo i orzeczono jak w punkcie I wyroku.

Powódce na mocy art. 96 ust. pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010r., nr 90, poz. 594) przysługuje podmiotowe zwolnienie od kosztów sądowych – opłaty sądowej, którą tymczasowo poniósł Skarb Państwa. Koszty te podlegają rozliczeniu zgodnie z regułą przewidzianą w treści art. 113 u.o.k.s.c, tj. 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. Powódka proces przegrała w całości i w związku z tym na zasadzie wynikającej z treści art. 113 ust. 1 u.o.k.s.c. opłata sądowa, od której powódka była zwolniona, podlegała zaliczeniu na rachunek Skarbu Państwa, jak w punkcie II wyroku.

Orzeczenie o kosztach zastępstwa procesowego, zawarte w punkcie III wyroku, również znajduje podstawę w treści art. 98 § 1 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca proces obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Niniejszy proces powódka przegrała w całości. Kosztami poniesionymi przez stronę pozwaną były koszty wynagrodzenia pełnomocnika, które zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. poz. 1800) wynosiły 202,50 zł ( $270 \text{ zł} \times 0,75 = 202,50 \text{ zł}$ ).

W związku z powyższym orzeczono jak w sentencji.