

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Lubań, dnia 25 marca 2014r.

Sąd Rejonowy w Lubaniu IV Wydział Pracy w następującym składzie:

Przewodniczący : PSR Jerzy Miedziński,

Protokolant: kier. sek. Danuta Wowczyk,

po rozpoznaniu w dniu 25 marca 2014r. w Lubaniu

sprawy z powództwa Z. S.

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

- o odszkodowanie z tytułu trwałego uszczerbku na zdrowiu, o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych;

I. Zasądza od pozwanego (...) sp. z o.o. w P. na rzecz powoda Z. S. kwotę 9.257,90,-(dziewięć tysięcy dwieście pięćdziesiąt siedem 90/100)złoty z ustawowymi odsetkami od dnia 21 maja 2013r.

II. W pozostałej części powództwo oddala,

III. Umarza postępowanie w części dotyczącej odszkodowania z tytułu trwałego uszczerbku na zdrowiu,

IV. Zasądza od powoda Z. S. na rzecz pozwanego (...) sp. z o.o. w P. kwotę 900,-(dziewięćset)złoty tytułem kosztów zastępstwa procesowego,

V. Zasądza od pozwanego (...) sp. z o.o. w P. na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1.288,40,-(jeden tysiąc dwieście osiemdziesiąt osiem 40/100)złoty tytułem zwrotu kosztów postępowania

Sygn. akt IVP 73/ 13

UZASADNIENIE

Powód Z. S. wniósł pozew przeciwko (...) Sp. z o.o. w P. o zasądzenie odszkodowania w kwocie 50.000zł z tytułu trwałego uszczerbku na zdrowiu, nie przeciwdziałaniu w ograniczeniu szkodliwych warunków pracy oraz rekompensatę za pracę w godzinach nadliczbowych. W uzasadnieniu podniósł, iż zatrudniony był u pozwanego na stanowisku montera elementów drewnianych. W czasie pracy wielokrotnie pracował w godzinach nadliczbowych oraz w soboty i nie otrzymał za to należnego mu wynagrodzenia. Ponadto pracował w warunkach szkodliwych co spowodowało wystąpienie u niego wielu dolegliwości chorobowych.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa. W uzasadnieniu podniósł, że brak jest podstaw do przyjęcia aby powód wykonywał pracę w warunkach szkodliwych. Na stanowisku pracy, które zajmował powód zwiększony był poziom hałasu lecz spółka prowadziła skrupulatną kontrolę jego natężenia i występowały niewielkie przekroczenia dopuszczalnych norm jednakże maksymalny i szczytowy poziom dźwięku nigdy nie przekroczył wartości dopuszczalnych. Pozwany zaprzeczył też, aby powód pracował w godzinach nadliczbowych oraz w soboty. Zgodnie z posiadaną przez pracodawcę ewidencją czasu pracy powód nie wykonywał pracy przekraczającej ustalonej w umowie o pracę wymiar i tym samym nie nastąpiło naruszenie przepisu art. 148 kp.

Powód na rozprawie w dniu 17 października 2013r. sprecyzował treść pozwu w ten sposób, że domaga się zasądzenia kwoty 45.000zł z tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, zaś w pozostałej części cofa powództwo wraz z zrzeczeniem się roszczenia.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Z. S. zatrudniony był w (...) Sp. z o.o. w P. od 4 maja 1995r. do 7 maja 2013r. na stanowisku montera elementów drewnianych.

(dowód: akta osobowe powoda).

Normalny czas pracy powoda był od godz. 6.00 do godz. 14.00. Natomiast w rzeczywistości pracował on od poniedziałku do piątku w godz. od 6.00 do godz. 15.00 oraz wszystkie soboty przez sześć godzin. Powód nie otrzymywał wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz w sobotę. Otrzymywał natomiast premię, która była rekompensatą za pracę w godzinach nadliczbowych.

(dowód: zeznania świadków D. R. k.63v-64, M. G. k.234v-235, R. B. k.234v, zeznania powoda k.366v).

Powód od 7 sierpnia 2012r. do momentu zakończenia pracy u pozwanego przebywał na zwolnieniu lekarskim (okoliczność bezsporna).

Powołany przez Sąd biegły sądowy z dziedziny księgowości A. G. wyliczyła wysokość hipotetycznego wynagrodzenia powoda za godziny nadliczbowe i dodatki za nadgodziny w okresie od 14 maja 2010r. do 6 sierpnia 2012r. i wyniosło ono: wynagrodzenie za nadgodziny z przekroczenia dobowego czasu pracy od poniedziałku do piątku w kwocie 4.570,35zł, dodatek 50% za pracę w godzinach nadliczbowych z przekroczenia dobowego czasu pracy w kwocie 2.179,50zł, wynagrodzenie z tytułu pracy w każdą sobotę po sześć godzin dziennie w kwocie 6.040,26zł, dodatek z tytułu przekroczenia średniotygodniowego czasu pracy w trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym w kwocie 5.725,50zł – łączna kwota wyniosła 18.515,81zł.

(dowód: opinia biegłego z dziedziny księgowości A. G.).

W okresie od maja 2010r. do sierpnia 2012r. powód otrzymał premię w łącznej wysokości 24.500zł.

(dowód: zaświadczenie zakładu pracy k.365).

Sąd zważył, co następuje:

roszczenie powoda uznać należało za częściowo zasadne.

Analiza zebranego w sprawie materiału dowodowego wskazuje, że powód w czasie swojej pracy w dniach od poniedziałku do piątku pracował jedną godzinę ponad normę czasu pracy, a sobotę pracował przez sześć godzin. Za pracę w godzinach nadliczbowych oraz w soboty nie otrzymał oddzielnego wynagrodzenia. Otrzymywał natomiast premię, która była ekwiwalentem za pracę w godzinach nadliczbowych oraz w soboty. Wynika to jednoznacznie z zeznań świadków D. R., R. B. oraz M. G..

Natomiast świadek Z. B. (1), który zatrudniony jest u pozwanego na stanowisku brygadzysty i był bezpośrednim przełożonym powoda zeznał, że powód pracował na jedną zmianę w godzinach od 6.00 do 14.00 i nie pamięta czy pracował on w godzinach nadliczbowych. Natomiast w dokumentach, które znajdują się w zakładzie pracy nie ma wpisów, aby pracował on w godzinach nadliczbowych oraz w soboty. Świadek zaprzeczył, aby była jakaś dodatkowa lista obecności, gdzie wpisywałoby się godziny pracy ponadnormatywne. Świadek ten zaprzeczył też, aby wysokość premii zależała od ilości pracy w godzinach nadliczbowych.

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka Z. B. albowiem sprzeczne są z zeznaniami świadków D. R., R. B. oraz M. G. i zeznaniami powoda. Świadek ten w dalszym ciągu pracuje u pozwanego i dlatego ma też interes, aby zeznawać na jego korzyść.

Zgodnie z treścią art. 151§1 kp – pracą w godzinach nadliczbowych jest praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy (zarówno praca przekraczająca normę dobową jak i przeciętnie tygodniową) oraz praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy.

Natomiast art. 151¹§1 i 2 kp stanowi – za pracę w godzinach nadliczbowych oprócz normalnego wynagrodzenia przysługuje dodatek w wysokości 100%, wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy , niedziele i święta nie będące dla pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi za pracę w niedzielę lub święto zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy oraz 50% wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1. Dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia przysługuje także za każdą godzinę z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.

Odnosnie długości pracy w godzinach nadliczbowych i w soboty Sąd przyjął okres od 14 maja 2010r. do 6 sierpnia 2013r. albowiem powód złożył pozew w dniu 14 maja 2014r. a pozwany podniósł zarzut przedawnienia. Zgodnie z treścią art. 291§1 kp – roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem trzech lat od dnia w którym roszczenie stało się wymagalne. Zatem roszczenia przed 14 maja 2010r. uległy przedawnieniu. Ponadto powód efektywnie pracował do 6 sierpnia 2012r. albowiem od tej daty przebywał na zwolnieniu lekarskim do czasu ustania stosunku pracy.

Biegły sądowy z dziedziny księgowości w swej opinii wyliczyła hipotetyczne wynagrodzenie i dodatki za godziny nadliczbowe powoda w okresie wykonywania pracy u pozwanego od 14 maja 2010r. do 6 sierpnia 2012r. na kwotę 18.515,81zł. Sąd uznał opinię biegłego za rzetelną i wiarygodną albowiem została ona wydana po analizie kart czasu pracy powoda oraz norm czasu pracy w latach 2010-2012 i została ona należycie uzasadniona.

Zauważyć należy, że powód przez wiele lat nie kwestionował faktu, że wypłacana mu premia miesięczna jest ekwiwalentem za pracę w godzinach nadliczbowych.

Z zaświadczenia zakładu pracy (k.365) wynika, że powód w okresie od maja 2010r. do sierpnia 2012r. otrzymał premię w łącznej wysokości 24.500zł i premia ta przewyższa wysokość wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wyliczoną przez biegłego.

Sądowi znane jest orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 18 lipca 2006 r. w sprawie I PK 40/06 (OSNP 2007/15-16/2012) , w którym stwierdził on, że uzgodnienie z pracownikiem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w formie premii uznaniowej nie zwalnia pracodawcy z obowiązku zapłaty za pracę faktycznie wykonaną w tych godzinach.

Natomiast w innym orzeczeniu z dnia 17 czerwca 2008r. w sprawie I PK 307/07 (LEX nr 494039) Sąd Najwyższy stwierdził, że umowa stron może określać obok wynagrodzenia zasadniczego także ryczałt za godziny nadliczbowe. Taka regulacja nie pozbawia pracownika roszczeń o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych nieobjętych ryczałtem. Sąd Najwyższy uznał też , iż ustawa nie precyzuje formy ryczałtu za godziny nadliczbowe, dlatego może on mieć różną formę i nazwę. Nie ma przeszkód by nadać mu formę premii uznaniowej.

Zauważyć należy, że w tej sprawie nie było żadnych pisemnych uzgodnień z pracownikiem odnośnie ewentualnego ryczałtu za godziny nadliczbowe.

Przyjąć zatem należało, iż z jednej strony powód wiedział i godził się na to, że za pracę w godzinach nadliczbowych będzie otrzymywał premię, natomiast z drugiej strony obowiązkiem zakładu pracy było prowadzenie ewidencji czasu pracy powoda i wyszczególnienie na listach płac ilości przepracowanych nadgodzin i wypłatę należnego

wynagrodzenia. Istotą premii uznaniowej jest przyznawanie jej pracownikowi za rzetelne i wydajne wykonywanie pracy a nie powinna być ekwiwalentem za pracę w godzinach nadliczbowych. Dlatego też uznał Sąd za zasadne zasądzenie na rzecz powoda 1/2 części wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wyliczonego przez biegłego księgowego.

Mając powyższe okoliczności na uwadze Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda 9.237,90zł z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu.

W pozostałej części Sąd powództwo oddalił z przyczyn opisanych wyżej.

Sąd umorzył postępowanie w części dotyczącej odszkodowania z tytułu uszczerbku na zdrowiu albowiem powód cofnął pozew w tej części ze skutkiem prawnym.

Odnosnie kosztów zastępstwa procesowego Sąd miał na uwadze, że roszczenie powoda zostało uwzględnione w części dlatego też na mocy art. 100 kpc oraz §6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez adwokata ustanowionego z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1349 ze zm.) Sąd zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 900zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego.

Koszty opinii biegłego w sprawie tej wyniosły kwotę 1.652zł dlatego też Sąd zasądził od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa połowę kosztów opinii biegłego w kwocie 826zł oraz 5% tytułem opłaty od zasądzonej kwoty w wysokości 462,40zł – łącznie kwotę 1.288,40zł.

Sąd nie obciążył pracownika kosztami opinii biegłego z uwagi na jego trudną sytuację finansową.