

Sygn. akt IV P 485/12

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Wrocław, dnia 7 stycznia 2013 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Marek Górny

Protokolant: Justyna Niemczyk-Szytar

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 7 stycznia 2013 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa J. K.

przeciwko (...) sp. z o.o.

o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i ekwiwalent za urlop

I. zasądza od strony pozwanej (...) sp. z o.o. na rzecz powoda kwotę (...),37 (dwa tysiące trzysta pięćdziesiąt siedem 37/100) złotych wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 31 maja 2009 r. do dnia zapłaty;

II. dalej idące powództwo oddala;

III. nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa (kasa SR dla Wrocławia- Śródmieścia) kwotę 118 zł tytułem opłaty stosunkowej od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy;

IV. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 1656 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego;

V. wyrokowi w pkt. I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności.

## UZASADNIENIE

**Powód J. K.** po ostatecznym sprecyzowaniu powództwa w piśmie procesowym z dnia 10 czerwca 2012 r., domagał się od strony pozwanej (...) sp. z o.o.w. W.zapłaty kwoty 26 713,58 zł brutto tytułem wynagrodzenia za nadgodziny w okresie od m-ca stycznia do grudnia 2008 r. oraz kwoty 2357,37 zł brutto tytułem różnicy pomiędzy wypłaconym, a należnym mu ekwiwalentem za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

W uzasadnieniu wskazał, iż „ze względu na nawał pracy nie miał możliwości technicznych wykorzystania przysługującego mu urlopu taryfowego”. Dodał przy tym, iż po rozwiązaniu przez strony łączącego je stosunku pracy pozwany pracodawca wypłacił powodowi ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy przyjmując za podstawę swoich obliczeń średnie wynagrodzenie powoda z 3 –ech, a nie z 12 – stu miesięcy.

Powód zarzucił również, iż strona pozwana nie wypłaciła mu wynagrodzenia za nadgodziny.

**W odpowiedzi na pozew strona pozwana** (...) sp. z o.o.w. W.wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda, na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według spisu kosztów lub norm przepisanych, w przypadku braku spisu kosztów.

W uzasadnieniu strona pozwana wskazała, iż w dniu 31 maja 2009 r., na prośbę powoda z dnia 26 maja 2009 r.. umowa o pracę łącząca strony została rozwiązana za porozumieniem stron.

W trakcie trwania stosunku pracy powód, jak podała strona pozwana, otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze w wysokości:

- 3200 zł brutto w okresie od dnia 01 lutego 2007 r. do dnia 30 czerwca

2008 r.,

- 3500 zł brutto w okresie od dnia 01 lipca 2008 r. do dnia 31 maja 2009 r.

Dodała, iż w pozwanej Spółce czas pracy pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy, w tym powoda, wynosił:

- od poniedziałku do czwartku – od godz. 8.00 do 16.30,

- w piątki - od godz. 8:00 do 15:00.

Ponadto, jak podała strona pozwana, pracownikom w dniach od poniedziałku do czwartku przysługiwała przerwa w pracy w wymiarze 30 min ( 15 min ustawowe i dodatkowe 15 min niewliczane do czasu pracy), w piątki natomiast przysługiwała jedynie 15-minutowa przerwa przewidziana przepisami ustawowymi.

Odnosząc się do roszczenia powoda o zapłatę wynagrodzenia z tytułu godzin nadliczbowych strona pozwana podniosła zarzut przedawnienia tych roszczeń, wskazując, iż chwila wymagalności roszczenia przypada na moment, w którym wierzyciel mógł żądać spełnienia. Możliwość żądania zaspokojenia roszczenia oznacza, jak podała strona pozwana, potencjalny stan o charakterze obiektywnym, którego początek następuje w chwili, w której wierzycielność zostaje uaktywniona. Zdaniem strony pozwanej okres ten liczony jest od dnia, kiedy pracownik nabył prawo do wynagrodzenia za pracę świadczoną w godzinach nadliczbowych, a tym samym, roszczenie o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych staje się wymagalne ( art. 291 § 1 k.p. ) w dniu, w którym powinno nastąpić rozliczenie czasu pracy po upływie przyjętego okresu rozliczeniowego.

Strona pozwana podkreśliła, iż przedawnienie roszczeń powoda o wypłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych nastąpiło po upływie 3 lat od chwili wymagalności świadczeni, która to chwila zależna jest od stosowanego względem pracownika w roku 2008 okresu rozliczeniowego.

Wskazała przy tym, iż w stosunku do powoda zastosowanie miał jednomiesięczny okres rozliczeniowy, co oznacza, że roszczenie pracownika o wypłatę przedmiotowego wynagrodzenia za godziny nadliczbowe wypracowane w godzinach nadliczbowych przepracowanych w okresie od stycznia do grudnia 2008 r. przedawniło się w dacie 31 grudnia 2011 r.

Niezależnie od powyższego strona pozwana, jak wskazała z ostrożności procesowej, zarzuciła, iż wartości wskazane przez powoda w załączonych do pozwu zestawieniach, są nieprawidłowe, niespójne i nie odzwierciedlają rzeczywistego stanu rzeczy.

Strona pozwana wskazała, iż, powód w celu wykazania podstawy swojego roszczenia, przedstawił tabelaryczne zestawienia, w którym przyjął wymiar czasu pracy nie tylko niezgodny z wymiarem ustawowym, ale również z tym, który wynika z wykazu prowadzonego przez pozwanego pracodawcę, karty czasu pracy powoda.

Podniosła nadto, iż w świetle § 9 pkt 7 obowiązującego u strony pozwanej regulaminu pracy istnieje całkowity zakaz pracy w godzinach nadliczbowych bez pisemnego zlecenia pracodawcy.

W § 14 ww. regulaminu uregulowano, jak podała strona pozwana, szczegółowo kwestie nadgodzin i wskazano na obowiązek zgłaszania pracodawcy potrzeby wykonania prac w godzinach nadliczbowych z co najmniej jednodniowym

wyprzedzeniem. Inną podstawą wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, może być pisemne zlecenie pracodawcy. Tymczasem powód nie tylko nie zgłaszał stronie pozwanej takiej potrzeby, ale również pozwany pracodawca takich poleceń powodowi nie wydawał.

Odnosząc się natomiast do podróży służbowych powoda strona pozwana podniosła, iż odbywanie odrazy służbowej poza obowiązującym pracownika czasem pracy nie rodzi obowiązku wypłacenia pracownikowi dodatkowego wynagrodzenia, jeśli przepis szczególny tego nie przewiduje.

Bezzasadnym, jest zdaniem strony pozwanej, również roszczenie powoda w zakresie ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Strona pozwana podniosła przy tym, iż stałe miesięczne składniki wynagrodzenia uwzględnia się w wysokości należnej w miesiącu nabycia prawa do tego ekwiwalentu oraz składniki wynagrodzenia, zaś składniki wynagrodzenia przysługujące pracownikowi za okresy miesięczne, w zmiennej wysokości, wypłacone pracownikowi w okresie 3 miesięcy poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu, uwzględnia się w średniej wysokości z okresu 3 miesięcy.

***W oparciu o zgromadzony materiał dowodowy, Sad ustalił następujący stan faktyczny:***

Powód był zatrudniony u strony pozwanej od dnia 01 lutego 2006 r., początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny, a następnie od dnia 01 maja 2006 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierownik budowy.

***Dowód:*** w aktach osobowych powoda, w tym:

- umowa o pracę na okres próbny z dnia 01 lutego 2006 r.,
- umowa o pracę na czas nieokreślony z dnia 28 kwietnia 2006 r.,
- świadectwo pracy powoda z dnia 29 maja 2009 r.

Na wynagrodzenie powoda składało się wynagrodzenie zasadnicze, premia miesięczna i tzw. premia kwartalna.

W trakcie trwania stosunku pracy powód otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze w wysokości:

- 3200 zł brutto - w okresie od dnia 01 lutego 2007 r. do dnia 30 czerwca 2008 r.,
- 3500 zł brutto - w okresie od dnia 01 lipca 2008 r. do dnia 31 maja 2009 r.

***Dowód:*** listy płac powoda za okres od stycznia 2008 r. do maja 2009 r. /k.36-55/, przesłuchanie powoda /k.105/.

W § 9 pkt 7 obowiązującego u strony pozwanej regulaminu pracy pozwany pracodawca ustanowił całkowity zakaz pracy w godzinach nadliczbowych bez pisemnego zlecenia pracodawcy.

Kwestia trybu udzielania takiego zlecenia została szczegółowo uregulowana § 14 ww. regulaminu pracy, zgodnie z którym:

„ 1. Pracownik ma obowiązek zgłaszać pracodawcy pisemnie potrzebę

wykonania prac w godzinach nadliczbowych z min. jednodniowym wyprzedzeniem. Zgłoszenie wykonania prac w godzinach nadliczbowych stanowi załącznik nr 1 do niniejszego regulaminu.

2. Pracodawca w uzasadnionych wypadkach może zlecić pisemnie

pracownikowi wykonanie prac w godzinach nadliczbowych. Zlecenie wykonania prac w godzinach nadliczbowych stanowi załącznik nr 2 do regulaminu.

3. Pracownik po wykonaniu prac w godzinach nadliczbowych na podstawie zaakceptowanego przez pracodawcę zgłoszenia, ma obowiązek wypełnić Zestawienie nadgodzin, stanowiące załącznik nr 3 do regulaminu, podając w nim godzinę rozpoczęcia i zakończenia prac, ilość przepracowanych godzin nadliczbowych z zaznaczeniem godzin w porze nocnej, i przekazać ją do podpisu pracodawcy.

4. Podpisanie i zaakceptowanie przez pracodawcę zestawienia nadgodzin stanowi podstawę do wypłacenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

5. Pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy. Główni księgowi oraz kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują w razie konieczności pracę w godzinach nadliczbowych bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu nadgodzin ( za wyjątkiem pracy w niedzielę i święta )”.

**Dowód:** regulamin pracy strony pozwanej /k.57 -71/.

Powód nie zgłaszał stronie pozwanej potrzeby wykonania prac w godzinach nadliczbowych w trybie przewidzianym regulaminem pracy.

**Dowód:** zeznania świadka Z. L. /k.220/,

przesłuchanie powoda /k.105/.

Indywidualna karta czasu pracy powoda była prowadzona i podpisywana wyłącznie przez niego, a dane w niej zawarte wpisywane były przez powoda w sposób przez niego przyjęty.

Powód wpisywał w karty czasu pracy daty i godziny swoich dojazdów na place budowy znajdujące się poza miejscem jego zamieszkania, w tym w szczególności uwzględniał on dojazdy, które dobrowolnie, odbywał on w dni wolne od pracy zamiast w dni robocze.

**Dowód:** indywidualne karty czasu pracy powoda za okres od marca do grudnia 2009 r./k.29-34/,

przesłuchanie powoda /k.106/.

Powód w 2008 r. przebywał w podróżach służbowych łącznie przez 364,82 godziny.

Z tytułu odbytych w 2008 r. podróży służbowych powód otrzymał od strony pozwanej kwotę 35 774,96 zł.

Czas przebywania w podróżach służbowych, wliczany był przez powoda do czasu pracy i wykazywany w prowadzonej przez niego ewidencji czasu pracy.

**Dowód:** indywidualne karty czasu pracy powoda za okres od marca do grudnia 2009 r./k.29-34/,

rozliczenia delegacji powoda w 2008 r. /k.121-203/,

tabelaryczne podsumowanie ilości godzin, które powód spędził w podróżach służbowych w 2008 r. /k.120/.

przesłuchanie powoda /k.106/.

Strona pozwana w zamian za nadgodziny powoda wypracowane w okresie listopad – grudzień 2008 r. udzieliła mu, na jego pisemny wniosek, wolnego w dniach od 13 do 29 maja 2009 r.

**Dowód:** pismo powoda do strony pozwanej z dnia 06 maja 2009 r. wraz z adnotacją pozwanego pracodawcy /k.35/.

Z dniem 31 maja 2009 r. strony rozwiązały łączący je stosunek pracy za porozumieniem stron.

**Dowód:** w aktach osobowych powoda, w tym:

- pismo powoda do strony pozwanej z dnia 06 maja 2009 r.,

- świadectwo pracy powoda z dnia 29 maja 2009 r.

W maju 2009 r. strona pozwana wypłaciła powodowi ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w wysokości 9 200,40 zł brutto przyjmując za podstawę jego wyliczenia średnią wysokość wynagrodzenia powoda w okresie 3 miesięcy poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu.

**Dowód:** listy płac powoda za okres od stycznia 2008 r. do maja 2009 r. /k.36-55/,

wyliczenie ekwiwalentu za urlop powoda na podstawie średniej wynagrodzenia z 3 m-cy /k.94/.

Ekwiwalent za niewykorzystany przez powoda urlop wypoczynkowy przy przyjęciu za postawę jego wyliczenia średniej wysokości wynagrodzenia powoda w okresie 12 miesięcy poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu wynosiłby 11 561,85 zł brutto.

**Dowód:** listy płac powoda za okres od stycznia 2008 r. do maja 2009 r. /k.36-55/,

wyliczenie ekwiwalentu za urlop powoda na podstawie średniej wynagrodzenia z 12 m- cy /k.93/.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie jedynie w części.

W przedmiotowej sprawie powód domagał się zapłaty kwoty 26 713,58 zł brutto tytułem wynagrodzenia za nadgodziny w okresie od m-ca stycznia do grudnia 2008 r. oraz kwoty 2357,37 zł brutto tytułem różnicy pomiędzy wypłaconym, a należnym mu ekwiwalentem za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Podstawą prawną roszczenia powoda o wypłatę ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy jest przepis art.171 k.p. § 1 k.p. zgodnie z którym w przypadku niewykorzystania przez pracownika przysługującego mu urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.

Zasady obliczania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop określają przepisy rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 roku w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop ( Dz. U. 1997 nr 2, poz.14, z późn. zm. ).

Stosownie do § 8 ww. rozporządzenia podstawę do obliczenia ekwiwalentu stanowią składniki wynagrodzenia przysługujące za okresy nie dłuższe niż jeden miesiąc, z wyjątkiem określonych w § 7, uwzględnia się przy ustalaniu wynagrodzenia urlopowego w łącznej wysokości wypłaconej pracownikowi w okresie 3 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu.

Jednakże w przypadkach znacznego wahania wysokości składników wynagrodzenia, o których mowa w § 8 ust. 1, składniki te mogą być uwzględnione przy ustalaniu wynagrodzenia urlopowego w łącznej wysokości wypłaconej

pracownikowi w okresie nie przekraczającym 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu ( § 8 ust 2 ww. rozporządzenia).

W ocenie Sądu w przedmiotowej sprawie zachodzi sytuacja znacznego wahania się wysokości składników wynagrodzenia.

Jak wynika bowiem z przedstawionego przez samą stronę pozwaną wyliczenia /k.93/ ekwiwalent za niewykorzystany przez powoda urlop wypoczynkowy przy przyjęciu za postawę jego wyliczenia średniej wysokości wynagrodzenia powoda w okresie 12 miesięcy poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu wynosiłby 11 561,85 zł brutto, a więc o 2 357,37 zł brutto więcej niż ten liczony przy przyjęciu za podstawę wyliczenia średniej wysokości wynagrodzenia w okresie trzech miesięcy poprzedzających prawo do nabycia ekwiwalentu.

Z uwagi na powyższe na podstawie przywołanych powyżej przepisów należało orzec jak w pkt I sentencji wyroku.

Odnosząc się natomiast do roszczenia powoda o zapłatę kwoty 26 713,58 zł brutto tytułem wynagrodzenia za nadgodziny w okresie od m-ca stycznia do grudnia 2008 r. należy wskazać, iż materialnoprawną podstawę tego roszczenia stanowi przepis art. 94 pkt 5 w zw. z art. 22 § 1 k.p. zw. z art. 151<sup>1</sup> § 1 k.p.

Zgodnie z przepisem art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

Z kolei przepis art. 94 k.p. zawierający katalog podstawowych obowiązków pracodawcy jako jeden z nich wskazuje terminowe i prawidłowe wypłacanie pracownikowi wynagrodzenia.

Stosownie natomiast do treści art. 151<sup>1</sup> § 1 k.p. 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 niedzielę i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem 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.

Stosownie natomiast do przepisu 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.

Odnosząc się do roszczenia powoda o zapłatę wynagrodzenia za rzekomo przepracowane przez niego godziny nadliczbowe w okresie od stycznia do grudnia 2008 r. strona pozwana w pierwszej kolejności podniosła zarzut przedawnienia tego roszczenia.

Przedawnienie roszczeń ze stosunku pracy polega na tym, że po upływie okresów wskazanych w przepisie ( okresów przedawnienia ) roszczeń takich „nie można dochodzić ” przed właściwym organem powołanym do rozstrzygania sporów ze stosunku pracy. Należy przy tym wskazać, iż roszczenie ze stosunku pracy nie wygasa z upływem okresu

przedawnienia, ale może być skutecznie dochodzone, gdy strona przeciwko której roszczenie przysługuje, nie uczyni użytku z przedawnienia, tzn. nie zgłosi w procesie zarzutu przedawnienia.

W ocenie Sądu podniesiony przez stronę pozwaną zarzut przedawnienia należy uznać za zasadny. Zgodnie bowiem z przepisem art. 291 § 1 k.p. roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne.

Chwila wymagalności roszczenia przypada bowiem na moment, w którym wierzyciel mógł żądać spełnienia świadczenia, a dłużnik miał obowiązek świadczenie to zrealizować ( vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 marca 1981 r., sygn. akt I PRN 6/81). Możliwość żądania zaspokojenia roszczenia oznacza potencjalny stan o charakterze obiektywnym, którego początek następuje w chwili, w której wierzytelność zostaje uaktywniona. Okres ten liczony jest od dnia, kiedy pracownik nabył prawo do wynagrodzenia za pracę świadczoną w godzinach nadliczbowych, a tym samym roszczenie o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych staje się wymagalne w dniu, w którym powinno nastąpić rozliczenie czasu pracy po upływie przyjętego okresu rozliczeniowego ( vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 sierpnia 2008 r., sygn. akt I PK 35/08 ).

W przedmiotowej sprawie strona pozwana w odpowiedzi na pozew wskazała, iż do powoda miał zastosowanie jednomiesięczny okres rozliczeniowy.

Powód w toku procesu zeznał /k.105/, iż u strony pozwanej „ w ogóle nie było żadnego okresu rozliczeniowego”, jednakże to niczym nie poparte twierdzenie należy uznać za sformułowane jedynie na użytek przedmiotowego procesu.

W tym miejscu należy wskazać, iż podstawowym przyjętym przez ustawodawcę systemem czasu pracy przewidziany jest w art. 129 § 1 k.p. zgodnie z którym 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. System ten obowiązuje u pracodawcy niejako „domyślnie” jeżeli w układzie zbiorowym, regulaminie pracy lub obwieszczeniu ( względnie w akcie na podstawie którego nawiązano stosunek pracy ) nie został wprowadzony inny system czasu pracy ( por. komentarz do Kodeksu Pracy pod red. Ludwika Florka , Warszawa 2011, str. 667 ).

Z związku z powyższym, z uwagi na brak odmiennych ustaleń pomiędzy stronami należy przyjąć, iż powód świadczył pracę w podstawowym systemie czasu pracy.

Istota instytucji okresów rozliczeniowych czasu pracy sprowadza się do tego, że w ramach danego okresu ustala się ilość przepracowanych przez pracowników dni i godzin, by następnie określić liczbę godzin nadliczbowych, wynikających z przekroczenia normy średniotygodniowej, które nie zostały zrekompensowane czasem wolnym i podlegają wynagrodzeniu obejmującemu zgodnie z art. 151<sup>1</sup> k.p. wynagrodzeniu normalne wraz z dodatkiem.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu do wyroku z dnia 11 marca 2010 r. zbilansowanie czasu pracy pracowników następuje po zakończeniu okresu rozliczeniowego. Wtedy też staje się wymagalne roszczenie pracownika o wypłatę wynagrodzenia za godziny nadliczbowe wypracowane w danym okresie.

Mając na powyższe, przedawnienie roszczeń powoda o wypłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych nastąpiło po upływie 3 lat od chwili wymagalności świadczenia, która to chwila zależna jest od stosowanego względem powoda w 2008 r. okresu rozliczeniowego.

W stosunku do powoda, jak wskazała strona pozwana, zastosowanie miał jednomiesięczny okres rozliczeniowy, co oznacza, że roszczenie powoda o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych przepracowanych w okresie od stycznia do grudnia 2008 r. uległo już przedawnieniu.

Należy zauważyć, iż roszczenie to uległoby również przedawnieniu nawet, gdyby hipotetycznie założyć, iż okres rozliczeniowy przyjęty przez pozwanego pracodawcę wynosił 4 miesiące.

Na marginesie jedynie można wskazać, iż roszczenie powoda jest nie tylko przedawnione ale i bezzasadne.

Powód na którym zgodnie z przepisem art. 6 k.c. ciążył dowód w sprawie w żadnej mierze nie wykazał jakoby w istocie świadczył pracę w godzinach nadliczbowych za które strona pozwana nie wypłaciła mu wynagrodzenia.

Oceniając zebrany w sprawie materiał dowodowy Sąd dał wiarę dowodom z dokumentów jako że żadna ze stron nie podważyła skutecznie ich autentyczności i wiarygodności.

Sąd dał również wiarę zeznaniom świadka Z. L. /k.220/, które jednak nie miały dużego znaczenia dla ustalenia okoliczności stanu faktycznego w przedmiotowej sprawie.

Odnosząc się zaś do mało konkretnych zeznań świadka W. F. /k.220-221/ należy wskazać, iż zeznania te nie miały żadnego znaczenia dla ustaleń faktycznych niniejszej sprawy.

Zeznaniom samego powoda Sąd dał wiarę w zakresie w jakim mają one oparcie w pozostałym materiale dowodowym zebrany w sprawie i nie są z nim sprzeczne /k.105-106/.

Sąd nie dał wiary przedłożonym przez powoda indywidualnym kartom /k.29-34/ pracy bowiem były one prowadzone i podpisywane wyłącznie przez powoda, a, jak wynika w szczególności z zeznań samego powoda /k.106/ dane w niej zawarte wpisywane były przez powoda w sposób dowolny.

Powód wpisywał bowiem w karty czasu pracy daty i godziny swoich dojazdów na plac budowy znajdujące się poza miejscem jego zamieszkania, w tym w szczególności uwzględniał on dojazdy, które dobrowolnie, wbrew regulaminowi pracy, bez polecenia pracodawcy i jedynie dla własnej wygody, odbywał on w dni wolne od pracy zamiast w dni robocze.

W ocenie Sądu dane zawarte w ww. kartach czasu pracy wpisywane i interpretowane były przez powoda w sposób nieprawidłowy. Z zeznań samego powoda /k.106/ wynika bowiem, że powód czas spędzony w podróżach służbowych wliczał do czasu pracy, wpisywał do prowadzonej przez siebie ewidencji, a następnie traktował jako pracę w godzinach nadliczbowych domagając się na tej podstawie rzekomo należnego mu wynagrodzenia.

W tym miejscu należy wskazać, iż zgodnie z ugruntowaną linią orzecniczą odbywanie podróży służbowej poza obowiązującym pracownika rozkładem czasu pracy nie rodzi obowiązku wypłacenia pracownikowi dodatkowego wynagrodzenia, jeżeli przepis szczególny tego nie przewiduje.

Sama podróż służbowa odbywana poza czasem pracy, nie jest wykonywaniem pracy w rozumieniu art. 80 k.p. Za wykonywanie pracy może być tylko uważane odbywanie podróży służbowej w ramach obowiązującego pracownika rozkładu czasu pracy. Z tego też względu odbywanie podróży służbowej poza obowiązującym pracownika czasem pracy nie zobowiązuje pracodawcy do wypłacenia pracownikowi dodatkowego wynagrodzenia ( por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 października 1981 r. , sygn. akt I PR 85/81, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 września 1982 r., sygn. akt I PR 85/82 ).

Należy również podkreślić, iż sam czas podróży służbowej, tj. czas przejazdu pracownika do miejsca wykonywania zleconych zadań i z powrotem, nie jest czasem pracy, gdyż odbywanie takiej podróży nie mieści się w zakresie pojęcia pracy wykonywanej. Jak bowiem wskazał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu do wciąż jeszcze aktualnego wyroku z dnia 04 lipca 1978 r. ( sygn. akt I PR 45/78 ) w czasie przejazdu do miejsca wykonywania pracy pracownik nie świadczy pracy i nie pozostaje w dyspozycji pracodawcy w rozumieniu art. 128 k.p.

Podobne stanowisko zajął też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27 maja 1978 r. ( sygn. akt I PR 31/78 ) uznając, iż w typowych przypadkach czas przejazdu pracownika do miejsca wykonywania zleconych mu zadań, jak i czas przejazdu powrotnego, nie jest czasem pracy, w związku z czym za ten czas pracownikowi nie przysługuje dodatkowe wynagrodzenie, jak za pracę w godzinach nadliczbowych.



Z uwagi na powyższe na podstawie wyżej powołanych przepisów, w szczególności art. art. 291 § 1 k.p., należało orzec jak w pkt II sentencji wyroku.

O obowiązku zapłaty przez pozwanego na rzecz Skarbu Państwa, nieuiszczonej opłaty sądowej od pozwu, od wniesienia której powód był zwolniony z mocy ustawy, orzeczono w punkcie III sentencji wyroku na podstawie art. 96 ust. 1 pkt 4 w zw. z art. 113 ust. 1 w zw. z art. 35 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.). Zgodnie z art. 113 ust. 1 cytowanej ustawy kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w danej instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu.

Uchwałą z dnia 5 marca 2007r. (I PZP 1/07, OSNP 2007/19-20/269, Biul.SN 2007/3/23, M.P.Pr. 2007/7/368) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, iż Sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł: obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.) kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu (art. 96 ust. 1 pkt 4 tej ustawy); z wyłączeniem opłat od pism wymienionych w art. 35 ust. 1 zdanie pierwsze tej ustawy. Wobec czego, pozwany obowiązany jest uiścić na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu kwotę 118,00 zł tytułem kosztów sądowych

Orzeczenie o kosztach w punkcie III sentencji wyroku, znajduje podstawę w treści art. 98 § 1 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Reguła ta dotyczy także spraw rozpatrywanych przez sądy pracy. Jeżeli zatem pracodawca przegra sprawę pracowniczą, winna liczyć się z obowiązkiem zwrotu przeciwnikowi kosztów procesu obejmujących koszty sądowe (o ile były poniesione) oraz koszty zastępstwa procesowego strony reprezentowanej przez profesjonalnego pełnomocnika.

W przedmiotowej sprawie tylko strona pozwana korzystała z pomocy profesjonalnego pełnomocnika ponosząc koszty jego wynagrodzenia , które zgodnie z § 11 ust 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłaty za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu ( Dz. U. Nr 163, poz. 1349 ze zm.) wynosiły 1800,00 zł.

Mając jednak na uwadze, iż strona pozwana wygrała niniejszy proces 92 % Sąd zasądził od powoda na jej rzecz kwotę 1 656,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

O rygorze natychmiastowej wykonalności orzeczono jak w pkt V sentencji wyroku na zasadzie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c., w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda.

Z:

1. doręczyć powodowi z pouczeniem;
2. kal. 14 dni.