

UZASADNIENIE

Powód G. R. wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S. kwoty 11.922,01 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od poniższych kwot i dat do dnia zapłaty:

- 1.183,94 zł od 11 marca 2014 r.

- 1.208,75 zł od 11 kwietnia 2014 r.

- 725,20 zł od 11 maja 2014 r.

- 1.812,10 zł od 11 czerwca 2014 r.

- 1.297,81 zł od 11 lipca 2014 r.

- 926,45 zł od 11 sierpnia 2014 r.

- 750,65 zł od 11 września 2014 r.

- 1.308,39 zł od 11 października 2014 r.

- 856,75 zł od 11 listopada 2014 r.

- 1.292,19 zł od 11 grudnia 2014 r.

- 559,78 zł od 11 stycznia 2015 r.

W uzasadnieniu wskazał, że pracował dla pozwanej na stanowisku dysponenta w pełnym wymiarze czasu pracy. Z uwagi na ilość obowiązków pracowniczych zmuszony był do pracy ponad obowiązujący go wymiar. Pracodawca wypłacał mu ryczałt za pracę w nadgodzinach, ale nie pokrywał on w całości wypracowanych godzin. Zgłoszone żądanie obejmowało wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych oraz dodatek należny z tego tytułu za okres od początku lutego 2014 r. do końca grudnia 2014 r. (k. 2-7).

Pozwana w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa. Przyznała okoliczności zatrudnienia powoda na stanowisku dysponenta w równoważnym systemie czasu pracy, z normą dobową wynoszącą 12 godzin i średnią normą tygodniową wynoszącą 40 godzin w 3-miesięcznym okresie rozliczeniowym. Nadto wskazała, iż okresy rozliczeniowe odpowiadały kolejnym kwartałom roku kalendarzowego. Dni i godziny pracy powoda pozwana ustalała w harmonogramie. Natomiast zarzuciła powodowi, iż ten swój czas pracy określił na podstawie logowań w programie rejestrującym wejścia i wyjścia na teren zakładu pracy. Zdaniem pozwanej, logowania nie odzwierciedlały rzeczywistego czasu pracy powoda. Nie stanowiły też oficjalnej ewidencji czasu pracy. Z uwagi na dość swobodną atmosferę panującą u pozwanej, powód miał nieograniczoną możliwość korzystania z przerw w pracy. Mógł też w czasie pracy opuszczać zakład pracy. Przerwy i wyjścia nie były odnotowywane w wykazie logowań. Nadto powód otrzymywał ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych w wysokości 700 zł. W zakresie, w jakim nie pokrywał on ilości wypracowanych nadgodzin, pozwana wypłacała powodowi dodatek określony przepisami prawa. Dalej pozwana podniosła, iż powód nie otrzymał zgody na pracę ponad normy czasu pracy. Wskazała również, że jego roszczenie jest nadużyciem prawa, albowiem powód w trakcie zatrudnienia nie zgłaszał zastrzeżeń odnośnie organizacji pracy, jak i uzyskiwanych świadczeń pieniężnych. Poprzez wszczęcie postępowania sądowego naruszył zasadę lojalności względem pracodawcy (k. 25-34).

W piśmie procesowym z dnia 11 sierpnia 2017 r. pozwana podniosła, iż z pasków wynagrodzeń powoda wynika, że otrzymał on świadczenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Zostały one ujęte na listach płac pod pozycją „dodatki, ekwiwalenty, nadgodziny”. Otrzymał on łącznie z tego tytułu 23.280,63 zł, co znacznie przewyższało wysokość zgłoszonego roszczenia. Wniosła też o zobowiązanie powoda do podania numeru telefonu komórkowego,

który użytkował w okresie objętym sporem oraz o wystąpienie do operatora tego numeru o dane logowania telefonu do stacji bazowych, aby określić miejsce przebywania powoda (k. 102-106).

Pismem datowanym na 7 grudnia 2017 r. powód zgłosił z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych dodatkowo żądanie zasądzenia od pozwanej kwoty 14.219,27 zł za kolejny okres pracy. Zgłosił też żądanie odsetkowe od wymienionych poniżej kwot i dat do dnia zapłaty:

- 1.010,33 zł od dnia 11 lutego 2015 r.,
- 850,05 zł od dnia 11 marca 2015 r.,
- 1.280,04 zł od dnia 11 kwietnia 2015 r.,
- 1.170,57 zł od dnia 11 maja 2015 r.,
- 974,71 zł od dnia 11 czerwca 2015 r.,
- 1.573,46 zł od dnia 11 lipca 2015 r.,
- 299,10 zł od dnia 11 sierpnia 2015 r.,
- 916,07 zł od dnia 11 września 2015 r.,
- 1.207,16 zł od dnia 11 listopada 2015 r.,
- 1.504,75 zł od dnia 11 grudnia 2015 r.,
- 439,44 zł od dnia 11 stycznia 2016 r.,
- 1.033,50 zł od dnia 11 lutego 2016 r.,
- 1.068,77 zł od dnia 11 marca 2016 r.,
- 891,32 zł od dnia 11 kwietnia 2016 r.

W piśmie tym zakwestionował stanowisko pozwanej, iż świadczenia wymienione na listach płac jako „dodatki, ekwiwalenty, nadgodziny” stanowiły zapłatę za pracę w godzinach nadliczbowych (k. 133-141).

W kolejnym piśmie powód zgłosił do zasądzenia dodatkowo kwotę 11.658,06 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od poniższych kwot i dat do dnia zapłaty:

- 1.078,02 zł od dnia 11 kwietnia 2014 r.
- 1.671,02 zł od dnia 11 lipca 2014 r.
- 1.529,43 zł od dnia 11 października 2014 r.
- 1.492,93 zł od dnia 11 stycznia 2015 r.
- 201,43 zł od dnia 11 kwietnia 2015 r.
- 792,69 zł od dnia 11 lipca 2015 r.
- 1.283,40 zł od dnia 11 października 2015 r.
- 1.725,78 zł od dnia 11 stycznia 2016 r.

- 1.883,36 zł od dnia 11 kwietnia 2016 r.

Powód podniósł jednocześnie, że w lutym i marcu 2016 r. nie otrzymał ryczałtu w wysokości 700 zł (k. 246-250).

Pozwana podtrzymała swój wniosek o oddalenie powództwa w całości (k. 262-264).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Strony od 1 grudnia 2013 r. do 31 maja 2016 r. łączył stosunek pracy, w ramach którego powód wykonywał pracę na rzecz pozwanej na stanowisku dysponenta w międzynarodowym transporcie drogowym w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem miesięcznym wynoszącym 5.700 zł. Do tego powód otrzymywał comiesięczny ryczałt za godziny nadliczbowe w wysokości 700 zł.

Okoliczności bezsporne.

Obowiązujący u pozwanej regulamin pracy przewidywał, iż pracownik (poza kierowcami) potwierdza przybycie do pracy podpisem na liście obecności. Wyjścia służbowe i prywatne poza teren zakładu pracy w godzinach pracy pracownik musiał zgłosić swojemu przełożonemu. Czas pracy dysponentów wynosił 12 godzin na dobę, średnio 40 godzin tygodniowo, w trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym, w równoważnym systemie czasu pracy. Okresy rozliczeniowe odpowiadały kolejnym kwartałom roku kalendarzowego. Dni oraz czas pracy dysponentów pracodawca ustalał w harmonogramie. Pracownikom, których dobowy wymiar czasu pracy wynosił co najmniej 6 godzin przysługiwało 15 minut przerwy.

Wynagrodzenie pracowników (poza kierowcami) było płatne do 15-go dnia każdego miesiąca. Natomiast wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatki za pracę w porze nocnej, w niedzielę i święta, diety oraz dodatki regulaminowe wypłacane były w terminach wypłaty wynagrodzenia, jednak nie później niż w ciągu miesiąca od zakończenia okresu rozliczeniowego.

Dowód:

- regulamin pracy k. 64-68.

Poza wynagrodzeniem oraz ryczałtem powód, jak i pozostali dysponenci, otrzymywali dodatkowo świadczenie uzależnione od wysokości zysku pozwanej osiągniętego podczas współpracy z klientami obsługiwanymi przez danego dysponenta. Świadczenie to ujmowano na listach płac pod pozycją „dodatki, ekwiwalenty, nadgodziny”. Wysokość tego świadczenia nie była uzależniona od czasu pracy dysponenta.

Dowód:

- listy płac k. 107-127, 156-167, 181-195,

- wydruk wiadomości z tłumaczeniem k. 125-126,

- zeznania świadka R. I. k. 131-131v,

- zeznania świadka R. S. k. 131v-132,

- przesłuchanie G. R. k. 169-169v.

Pozwana nie rekompensowała pracy powoda i pozostałych dysponentów ponad obowiązujące normy czasu pracy poza wypłacaniem ryczałtu. Nie pokrywał on jednak w całości należnego wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych.

Dowód:

- listy płac k. 107-127, 156-167, 181-195,
- zeznania świadka R. I. k. 131-131v,
- zeznania świadka R. S. k. 131v-132,
- przesłuchanie G. R. k. 169-169v,
- opinia biegłego k. 211-226.

Praca powoda polegała na rozdysponowywaniu pracy kierowców pozwanej w celu zapewnienia obsługi zleceń pochodzących od przypisanych mu klientów pozwanej.

Wykonywał on swoje obowiązki pracownicze w siedzibie pozwanej mieszczącej się w S. przy ul. (...). Zasadniczo miał pracować od poniedziałku do piątku w godzinach od 8.00 do 17.00. Jednak z uwagi na ilość obowiązków spoczywających na dysponentach, normą było rozpoczynanie przez nich pracy wcześniej i kończenie jej w późniejszych godzinach, nawet bez wykorzystania przerwy przysługującej zgodnie z regulaminem pracy pozwanej.

W ustalone w harmonogramie soboty i niedziele powód, jak i pozostali dysponenti, miał obowiązek pozostawać w łączności telefonicznej z kierowcami pozwanej, by zapewnić im obsługę w tych dniach. Nie musiał przy tym przebywać w siedzibie pozwanej. Nie odnotowywano tego również w programie ewidencjonującym czas pracy. Z tego tytułu otrzymywał dodatkowo 100 euro miesięcznie.

Przełożony dysponentów – R. I., miał świadomość organizacji pracy dysponentów, w tym konieczności pracy ponad normy czasu pracy.

Dowód:

- zeznania świadka R. I. k. 131-131v,
- zeznania świadka R. S. k. 131v-132,
- przesłuchanie G. R. k. 169-169v.

Czas pracy pracowników wykonujących pracę w siedzibie pozwanej, w tym powoda, ewidencjonowany był w formie elektronicznej, przy użyciu programu wykorzystywanego przez pozwaną do tego celu. Program ten przy pomocy czytników rejestrował godzinę przybycia powoda do zakładu pracy i godzinę jego opuszczenia. Rejestrował również nieobecności pracowników. Swoją obecność w pracy pracownicy potwierdzali też na listach obecności, ale nie odnotowywano w nich czasu pracy.

Dowód:

- protokół kontroli k. 83-91,
- zeznania świadka R. I. k. 131-131v,
- zeznania świadka R. S. k. 131v-132,
- przesłuchanie G. R. k. 169-169v,
- przesłuchanie R. B. k. 234-234v.

Na potrzeby postępowania kontrolnego prowadzonego przez Państwową Inspekcję Pracy między lipcem i październikiem 2016 r. pozwana przedstawiła jako ewidencję czasu pracy pracowników, w tym powoda, dane zgromadzone w wykorzystywanym przez nią programie rejestrującym logowania przy wejściu i wyjściu pracowników

z zakładu pracy. Natomiast po zakończeniu kontroli, wobec stwierdzonych nieprawidłowości w zakresie rozliczania pracy w godzinach nadliczbowych, zakwestionowała przydatność tych danych podnosząc argumenty tożsame z zawartymi w odpowiedzi na pozew w niniejszej sprawie.

Dowód:

- dane zawarte plikach na płytach CD k. 81-82,
- protokół kontroli k. 83-91,
- zastrzeżenia k. 92-95,
- pismo z 25.11.16 r. k. 97-98,
- pismo z 11.07.16 r. k. 99.

W poszczególnych miesiącach okresu między 1 lutym 2014 r. i 31 marca 2016 r. powód wypracował następującą ilość godzin:

- luty 2014 r. - 203,75,
- marzec 2014 r. - 218,75,
- kwiecień 2014 r. - 152,
- maj 2014 r. - 216,50,
- czerwiec 2014 r. - 229,75,
- lipiec 2014 r. - 189,25,
- sierpień 2014 r. - 156,
- wrzesień 2014 r. - 232,25,
- październik 2014 r. - 196,25,
- listopad 2014 r. - 202,25,
- grudzień 2014 r. - 184,50,
- styczeń 2015 r. - 118,
- luty 2015 r. - 179,
- marzec 2015 r. - 241,75,
- kwiecień 2015 r. - 206,
- maj 2015 r. - 196,50,
- czerwiec 2015 r. - 219,75,
- lipiec 2015 r. - 130,75,
- sierpień 2015 r. - 185,50,

- wrzesień 2015 r. – 0,
- październik 2015 r. – 229,50,
- listopad 2015 r. – 209,75,
- grudzień 2015 r. – 149,25,
- styczeń 2016 r. – 104,75,
- luty 2016 r. – 208,65,
- marzec 2016 r. – 206,50.

Należne powodowi wynagrodzenie za pracę i dodatek wynikający z przekroczenia dobowej normy czasu pracy w poszczególnych miesiącach wynosiły (w złotych):

- luty 2014 r. - 66,79,
- marzec 2014 r. -139,92,
- kwiecień 2014 r. -42,40,
- maj 2014 r. -293,86,
- czerwiec 2014 r. -427,44,
- lipiec 2014 r. -104,52,
- sierpień 2014 r. -66,78,
- wrzesień 2014 r. -145,71,
- październik 2014 r. -11,61,
- listopad 2014 r. -74,20,
- grudzień 2014 r. -25,44,
- styczeń 2015 r. - 146,92,
- luty 2015 r. -53,43,
- marzec 2015 r. -157,84,
- kwiecień 2015 r. -165,36,
- maj 2015 r. -26,71,
- czerwiec 2015 r. -25,44,
- lipiec 2015 r. – 0,
- sierpień 2015 r. -498,67,
- wrzesień 2015 r. – 0,

- październik 2015 r. -133,56,
- listopad 2015 r. -93,49,
- grudzień 2015 r. -101,76,
- styczeń 2016 r. - 103,12,
- luty 2016 r. – 0,
- marzec 2016 r. –169,99.

Wynagrodzenie i dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych wynikający z przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy za poszczególne okresy rozliczeniowe wynosił (w złotych):

- luty-marzec 2014 r. - 4.739,52,
- kwiecień-czerwiec 2014 r. – 8.692,86,
- lipiec-wrzesień 2014 r.- 6.383,56,
- październik-grudzień 2014 r. –5.837,28,
- styczeń-marzec 2015 r. – 4.877,89,
- kwiecień-czerwiec 2015 r. – 6.719,20,
- lipiec-wrzesień 2015 r.- 4.007,46,
- październik-grudzień 2015 r. –6.990,56,
- styczeń-marzec 2016 r. - 6.222,84.

W sumie należność powoda z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych za okres od 1 lutego 2014 r. do 31 marca 2016 r. przekraczała 50.000 zł.

Dowód:

- wydruk ewidencji logowań k. 16-21, 142-155,
- dane zawarte plikach na płytach CD k. 81-82,
- opinia biegłego k. 211-226.

Sąd zważył, co następuje:

Podstawę powództwa stanowił przepis art. 151¹ k.p. Wedle jego treści 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 (art. 151¹ § 1 k.p.).

W/w 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 (art. 151¹ § 2 k.p.).

Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatku, o którym mowa w § 1, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszerogowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60 % wynagrodzenia (art. 151¹ § 3 k.p.).

Stan faktyczny sprawy ustalony został na podstawie dokumentów przedłożonych przez strony, zeznań świadków R. I., R. S., oraz przesłuchanie G. R. i R. B.. W zakresie wyliczenia należności Sąd oparła się na dowodzie z opinii biegłego sądowego z zakresu obliczania wynagrodzeń za pracę.

Sąd oddalił wniosek sformułowany w lit. E odpowiedzi na pozew (k. 26). Sąd cywilny nie ma możliwości zobowiązania operatorów telekomunikacyjnych do ujawniania jakichkolwiek danych użytkowników, nie tylko danych dotyczących logowań do sieci. Nie istnieje podstawa prawna do żądania takich danych. Uwzględnienie wniosku było zatem niemożliwe.

Oddaleniu podlegał również wniosek o uzupełniające przesłuchanie R. B. co do organizacji i czasu pracy powoda oraz wpłacanych mu świadczeń (k. 240, 267). R. B. we wskazanych kwestiach się wypowiadał. Strona pozwana jednocześnie nie wyjaśniła przyczyny złożenia wniosku o przesłuchanie uzupełniające. Jeżeli sprowadzała się ona do tego, że pełnomocnik pozwanej zbyt późno zreflektował się, że powinien zadać dodatkowe pytania, to i tak byłoby to niewystarczające dla uwzględnienia omawianego wniosku.

Bezsprzecznie, z materiału dowodowego wynika, iż powód zatrudniony był u pozwanej na stanowisku dysponenta otrzymywał wynagrodzenie w wysokości 5.700 zł oraz ryczałt na pokrycie pracy w godzinach nadliczbowych. Jego dobową normą czasu pracy wynosiła 12 godzin, średnio 40 godzin tygodniowo, w trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym, w równoważnym systemie czasu pracy. Okresy rozliczeniowe odpowiadały kolejnym kwartałom roku kalendarzowego. Powodowi każdego dnia pracy przysługiwało 15 minut przerwy. Jego wynagrodzenie zasadnicze było płatne do 15-go dnia każdego następnego miesiąca, co sam przyznał (k. 267). Natomiast wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wypłacane miało być w terminach wypłaty wynagrodzenia, jednak nie później niż w ciągu miesiąca od zakończenia okresu rozliczeniowego.

Z materiału dowodowego, w sposób jednoznaczny wynika, iż powód pracował z przekroczeniem norm czasu pracy. Potwierdzili to świadkowie, w tym przełożony powoda R. I.. Co więcej, potwierdził to również prezes zarządu pozwanej – R. B.. Jak zeznał, pojawił się w spółce w październiku 2015 r. Miał świadomość pracy powoda w godzinach nadliczbowych. Wyjaśnił przy tym, że charakter pracy dysponenta polega na tym, że nie może on zakończyć pracy równo o godzinie 16.00. Jest to nierealne. Każdy dysponent ma świadomość konieczności pracy dłużej niż 8 godzin dziennie. Zrelacjonował, że powód pracował przynajmniej 8 godzin dziennie.

W świetle relacji R. B., za chybiony należało uznać argument pozwanej co do braku wiedzy pozwanej o występowaniu ponadnormatywnej pracy powoda i tego, że świadczył on ją z własnej inicjatywy. Nadto R. I. wyjaśnił, iż pozwana dysponowała niewystarczającą kadrą w stosunku do ilości pracy. Z tego właśnie wynikała konieczność pracy w nadgodzinach. Było to niejako wpisane w organizację pracy pozwanej. Należało zatem uznać, że pozwana w sposób dorozumiany wyraziła zgodę na świadczenie przez dysponentów pracy ponad normy czasu pracy (por. wyrok Sądu

Najwyższego z 25 sierpnia 2004 r., sygn. I PK 707/03, wyrok Sądu Najwyższego z 26 maja 2000 r., sygn. I PKN 667/99).

Zgodnie z treścią art. 149 k.p., pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą.

Zaniechanie realizacji obowiązku wyrażonego w art. 149 § 1 k.p. rodzi dla pracodawcy niekorzystne skutki procesowe, albowiem pracownik może wówczas udowodniać swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż dokumentacja dotycząca czasu pracy. Jak przyjmuje się w orzecznictwie Sądu Najwyższego, 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) może wynikać liczba przepracowanych godzin nadliczbowych. Jeżeli sąd dojdzie do wniosku, że pracownik przy pomocy takich dowodów wykazał swoje twierdzenia, to na pracodawcy, który nie prowadził prawidłowej ewidencji czasu pracy, spoczywa ciężar udowodnienia, że pracownik rzeczywiście nie pracował w tym czasie. Sąd dokonuje ustaleń faktycznych będących podstawą faktyczną wyroku w granicach swobodnej oceny materiału dowodowego. W świetle regulacji z art. 6 k.c., mimo że powód powinien wykazać okoliczności uzasadniające jego żądanie, to - gdy pracodawca nie prowadził dokumentacji w zakresie czasu pracy - ciężar dowodu ulega zmodyfikowaniu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2012 r., sygn. II PK 197/11, wyrok Sądu Najwyższego z 8 grudnia 2015 r., sygn. II PK 294/14).

W spornym okresie dla pracowników pozwanej prowadzona była lista obecności. Nie zawierała ona jednak informacji o czasie pracy. Ten rejestrowany był w systemie elektronicznym wykorzystywanym przez pozwaną. Każdy pracownik posiadał przypisany mu identyfikator zawierający układy elektroniczne (chip). Wchodząc na teren zakładu pracy musiał ten identyfikator umieścić przy czytniku. To samo miało miejsce przy opuszczaniu zakładu pracy.

Pozwana kwestionowała przydatność wydruków z systemu dla obliczeń czasu pracy powoda. Podniosła, iż fakt pozostawania na terenie zakładu pracy nie musiał przekładać się na efektywne wykonywania pracy. Wreszcie też powód mógł opuszczać zakład w czasie pracy bez rejestrowania tego w systemie.

Gdyby te zarzuty zostały poparte jakimikolwiek dowodami, pewnie skutkowałyby ograniczeniem wartości dowodowej zapisów w systemie elektronicznym. Nie mniej pozwana nie przejawiała w tym zakresie jakiegokolwiek inicjatywy dowodowej. Powoływane okoliczności nie wynikały z dowodów z dokumentów. Z kolei z relacji jedyne osobowe źródła dowodowe zawnioskowanego przez pozwaną – w osobie R. B. wynika, że w (...) siedzibie pozwanej pojawił się dopiero w październiku 2015 r. Nadto zeznał, iż nie jest w stanie obiektywnie powiedzieć czy pracownicy efektywnie wykorzystywali czas pracy. W firmie było „dużo luzu”. Pracownicy wychodzili przed budynek, spędzali czas w kuchni. Nie potrafił też powiedzieć, czy w okresie jego obecności powód opuszczał biuro w celu załatwienia prywatnych spraw.

Sąd zdaje sobie sprawę, że nie każdy pracownik w czasie pracy ogranicza się wyłącznie do wykonywania pracy, zwłaszcza, gdy świadczy ją w zespole ludzi. Z założenia jednak każdy przychodzi do pracy, by tę pracę wykonywać stosownie. Świadczenie pracy jest bowiem podstawowym obowiązkiem pracowniczym. Co więcej, pracodawca dysponuje środkami, przy pomocy których może oddziaływać na pracowników świadczących pracę w sposób niewystarczający. Gdy one zawiodą zawsze może zdecydować się na rozwiązanie stosunku pracy.

Powód nie był karany porządkowo, w tym za nieprzestrzeganie czasu pracy. Nie ma też jakiegokolwiek innego dowodu wskazującego na to, że czas pracy przeznaczal na sprawy nie związane z obowiązkami pracowniczymi. W tej sytuacji Sąd uznał, że wydruki z systemu ewidencjonowania wejść i wyjść są miarodajnym dowodem dla ustalenia czasu pracy powoda. Skądinąd pozwana te właśnie wydruki przekazała Państwowej Inspekcji Pracy w odpowiedzi na zobowiązanie do złożenia ewidencji czasu pracy pracowników. Dopiero po niekorzystnych dla niej ustaleniach z kontroli zaczęła podważać przydatność rzeczonych wydruków. Zachowanie takie jawi się jako niekonsekwentne. Należy też zauważyć, iż wedle stanowiska pozwanej, wypłacała ona pracownikom świadczenia za pracę w nadgodzinach. Musiała zatem wiedzieć ile czasu przepracowali. Rodzi się więc pytanie, na jakiej podstawie to ustalała, skoro ewidencja elektroniczna

nie odzwierciedlała rzeczywistego czasu pracy pracowników. W efekcie stanowisko pozwanej należało uznać wyłącznie za przejaw jej taktyki procesowej.

Jak wspomniano, dla celów wyliczeń należności powodów Sąd dopuścił dowód z opinii biegłego sądowego w osobie P. D..

W założeniach dla biegłego Sąd nakazał wyliczenie świadczeń na podstawie wynagrodzenia zasadniczego z uwzględnieniem ryczałtu. Biegły miał też przyjąć, że dobową normą czasu pracy powoda wynosiła 12 godzin, średnio 40 godzin tygodniowo, w trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym, w równoważnym systemie czasu pracy. Okresy rozliczeniowe odpowiadały kolejnym kwartałom roku kalendarzowego.

Należy zauważyć, że § 33 regulaminu pracy pozwanej właśnie takie normy i system czasu pracy przewidywał dla dysponentów. Stosownie do treści art. 150 §1 k.p. systemy i rozkłady czasu pracy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe czasu pracy ustala się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy.

Określenie przez pozwaną w regulaminie pracy rozkładu czasu pracy dysponentów było zatem wiążące dla niej i jej pracowników, w tym powoda, chociaż otrzymał on standardową informację o warunkach zatrudnienia właściwą dla podstawowego systemu czasu pracy. Nie mniej jednak w umowie o pracę nie zawarto postanowień o zastosowaniu wobec powoda tego właśnie systemu, stąd obowiązywał go system równoważny wynikający z regulaminu. Sama informacja o warunkach zatrudnienia nie ma waloru normatywnego, a wyłącznie informacyjny.

Według wyliczeń biegłego, należność powoda z tytułu wynagrodzenia oraz dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych w spornym okresie wynosiła 56.167,33 zł.

Tak powód, jak i pozwana wnieśli zarzuty do opinii.

Powód zarzucił biegłemu, iż ten nie uwzględnił 8,5 godzin pracy powoda w lutym 2014 r., 13,25 w marcu 2014 r., 23,75 w okresie rozliczeniowym kwiecień-czerwiec 2014 r., 15 w okresie rozliczeniowym lipiec-wrzesień 2014 r., 25,75 w okresie rozliczeniowym październik-grudzień 2014 r., 29,25 w okresie rozliczeniowym styczeń-marzec 2015 r., 35,75 w okresie rozliczeniowym kwiecień-czerwiec 2015 r., 31 w okresie rozliczeniowym lipiec-wrzesień 2015 r., 36 w okresie rozliczeniowym październik-grudzień 2015 r., 25 w okresie rozliczeniowym styczeń-marzec 2016 r. Nadto uwzględnił wypłatę ryczałtu za m-ce luty i marzec 2016 r., choć nie miała ona miejsca (k. 246-250).

Pozwana wniosła o uzupełnienie opinii wskazując, że biegły nie uwzględnił wypłacanych powodowi należności ujętych pod pozycją „dodatki, ekwiwalenty, nadgodziny” oraz tego, że powoda obowiązywała 8-godzinna norma dobową. Podtrzymała także swoje stanowisko odnośnie nieprzydatności rejestru godzin wejść i wyjść dla ustaleń czasu pracy powoda (k. 239-244).

Analiza zarzutów powoda nie potwierdziła ich słuszności. Przyjęty przez biegłego czas pracy powoda w poszczególnych miesiącach w pełni koresponduje z danymi z rejestru. Biegły wyliczył czas pracy powoda na podstawie godzin logowania się w systemie rejestrującym wejścia i wyjścia pracowników, a nie o wskazania tego systemu co do ilości nadgodzin. Jak wskazała pozwana, system ten nie został stworzony na gruncie polskich norm czasu pracy, ale norm holenderskich.

Argumenty przedstawione przez pozwaną co do normy czasu pracy i przydatności wydruków zostały omówione. Odnośnie nieuwzględnienia świadczeń wyszczególnionych na listach płac, to Sąd nie znalazł dowodów potwierdzających związek tych świadczeń z pracą w godzinach nadliczbowych. W szczególności ich wysokość nie była powiązana z ilością nadgodzin w poszczególnych miesiącach. Mało wiarygodnym jest, by pozwana świadczyła więcej, aniżeli powinna, więc należało uznać, że świadczenia te to tzw. bonusy za zysk wypracowany „na” klientach obsługiwanych przez dysponentów. Wyraźnie o świadczeniu takim wspominali świadkowie, jak i mowa o nim w wydruku wiadomości przedłożonym przez powoda.

Ostatecznie zatem Sąd uznał opinię za miarodajną dla wyliczeń należności powoda.

Powód trzykrotnie modyfikował swoje żądania, stąd dla przejrzystości wyliczenia ujęto tabelarycznie.

	I.Świadczenie należne z tytułu przekroczenia normy dobowej (zł)	II.Świadczenie żądane z tytułu przekroczenia normy dobowej (zł)	III.Różnica między świadczeniami z kolumn I i II - Pozostała do rozliczenia ze świadczeniami wymagalnymi na koniec okresu rozliczeniowego z tytułu przekroczenia normy tygodniowej (zł)	IV.Suma świadczeń pozostałych do rozliczenia (kolumna III) i żądanych świadczeń wymagalnych na koniec okresu rozliczeniowego z tytułu przekroczenia normy tygodniowej (zł)
2014 r. Luty	66,79	1.183,94	1117,15	
Marzec	139,92	1.208,75	1068,83	
I kwartał	4.739,52	1078,02		1117,15+1068,83+1078,02=3.264
Kwiecień	42,40	725,20	682,80	
Maj	293,86	1.812,10	1.518,24	
Czerwiec	427,44	1.297,81	870,37	
II kwartał	8.692,86	1.671,02		4.742,43
Lipiec	104,52	926,45	821,93	
Sierpień	66,78	750,65	683,87	
Wrzesień	145,71	1.308,39	1.162,68	
III kwartał	6.383,56	1.529,43		4.197,91
Październik	11,61	856,75	845,14	

Listopad	74,20	1.292,19	1.217,99	
Grudzień	25,44	559,78	534,34	
IV kwartał	5.837,28	1.492,93		4.090,40
2015 r styczeń	146,92	1.010,33	863,41	
Luty	53,43	850,05	796,62	
Marzec	157,84	1.280,04	1.122,20	
I kwartał	4.877,89	201,43		2.983,66
Kwiecień	165,36	1.170,57	1.005,21	
Maj	26,71	974,71	948	
Czerwiec	25,44	1.573,46	1.548,02	
II kwartał	6.719,20	792,69		4.293,92
Lipiec	0	299,10	299,10	
Sierpień	498,67	916,07	417,40	
Wrzesień	0	Brak ewidencji	0	
III kwartał	4.007,46	1.283,40		1.999,90
Październik	133,56	1.207,16	1.073,60	
Listopad	93,49	1.504,75	1.411,26	
Grudzień	101,76	439,44	337,68	
IV kwartał	6.990,56	1.725,78		4.548,32
2016 Styczeń	103,12	1.033,50	930,38	

Luty	0	1.068,77	1.068,77	
Marzec	169,99	891,32	721,33	
I kwartał	6.922,84	1.883,36		4.603,84

Ostatecznie żądanie powoda należało uwzględnić w całości, tj. do kwoty 37.799,34 zł. Co więcej, zostało ono znacznie zaniżone, ale Sąd związany był granicami żądania stosownie do treści art. 321 § 1 k.p.c.

Sąd nie zgodził się z twierdzeniem pozwanej, iż żądanie powoda stanowiło nadużycie prawa, gdyż nigdy wcześniej nie kwestionował organizacji pracy i nie zgłaszał żadnych roszczeń – okazał się niełojalnym pracownikiem. Trudno uwierzyć, że stanowisko takie zaprezentował zawodowy pełnomocnik. W działaniach powoda nie ma niczego niestosownego. Pozwana miała obowiązek takiego zorganizowania pracy, by praca w godzinach nadliczbowych nie była normą, ale wyjątkiem. Skoro temu nie podolała, winna regulować swoje zobowiązania pieniężne. Pracownik nie ma obowiązku w czasie trwania stosunku pracy zgłaszać pracodawcy swoich roszczeń, czy wytykać mu błędy (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 22 stycznia 2008 r., sygn. II PK 242/07).

Powód domagał się odsetek ustawowych za opóźnienie liczonych od zgłoszonych roszczeń głównych za poszczególne miesiące spornego okresu. Podstawę prawną roszczeń odsetkowych stanowił art. 481 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Jak powód sam przyznał, jego wynagrodzenie było płatne do 15-go dnia kolejnego miesiąca, a należności za nadgodziny pozwana miała rozliczyć najpóźniej przed końcem miesiąca przypadającym po zakończeniu okresu rozliczeniowego, za który przysługiwały. Dlatego bezzasadnym było domaganie się odsetek za należności wynikające z przekroczenia dobowej normy czasu pracy od dnia 11-go. Odsetki były należne nie wcześniej, jak po upływie miesiąca od zakończenia okresu rozliczeniowego, za który przysługiwały dane świadczenia. W tym zakresie powództwo należało oddalić jako bezzasadne. Sąd dał temu wyraz w pkt II wyroku.

W pkt III Sąd orzekł o kosztach procesu na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. Zgodnie z nim strona przegrywająca proces obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Pozwana przegrała proces, więc powinna zwrócić powodowi poniesione przez niego koszty, na które składało się wynagrodzenie profesjonalnego pełnomocnika w wysokości 2.700 zł, ustalone zgodnie z normą § 2 pkt 5 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie – według stanu prawnego obowiązującego w dniu wniesienia pozwu.

Rozstrzygnięcie w pkt IV wyroku zapadło w oparciu o przepis art. 477² § 1 k.p.c.

W toku postępowania Skarb Państwa – Sąd Rejonowy Szczecin-Centrum w Szczecinie poniósł koszty w łącznej kwocie 2.602,36 zł. Składało się na nie wynagrodzenie biegłego oraz opłata od pozwu. Stosownie do wyniku sprawy i unormowania zawartego w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych oraz art. 98 k.p.c. – Sąd w pkt V wyroku obciążył pozwaną w/w kosztami sądowymi.

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)