

Sygn. akt 617/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 września 2015r.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Katarzyna Brzozowska

Protokolant: sekr. sądowy Mirosława Marszałek

po rozpoznaniu w dniu 24.09.2015r. w Gdańsku

na rozprawie

sprawy z powództwa P. C.

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

I. zasądza od pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz powoda P. C. kwoty:

a) 703,38 zł (siedemset trzy złote 38/100) brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w maju 2011r. z ustawowymi odsetkami od dnia 11.06.2011r. do dnia zapłaty,

b) 703,82 zł (siedemset trzy złote 82/100) brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w czerwcu 2011r. z ustawowymi odsetkami od dnia 11.07.2011r. do dnia zapłaty,

c) 703,82 zł (siedemset trzy złote 82/100) brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w lipcu 2011r. z ustawowymi odsetkami od dnia 11.08.2011r. do dnia zapłaty,

d) 671,41 zł (sześćset siedemdziesiąt jeden złotych 41/100) brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w sierpniu 2011r. z ustawowymi odsetkami od dnia 11.09.2011r. do dnia zapłaty,

e) 671,41 zł (sześćset siedemdziesiąt jeden złotych 41/100) brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych we wrześniu 2011r. z ustawowymi odsetkami od dnia 11.10.2011r. do dnia zapłaty,

f) 703,82 zł (siedemset trzy złote 82/100) brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w październiku 2011r. z ustawowymi odsetkami od dnia 11.11.2011r. do dnia zapłaty,

g) 739,01 zł (siedemset trzydzieści dziewięć złotych 01/100) brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w listopadzie 2011r. z ustawowymi odsetkami od dnia 11.12.2011r. do dnia zapłaty,

h) 742,91 zł (siedemset czterdzieści dwa złote 91/100) brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w grudniu 2011r. z ustawowymi odsetkami od dnia 11.01.2012r. do dnia zapłaty,

i) 653,05 zł (sześćset pięćdziesiąt trzy złote 05/100) brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w styczniu 2012r. z ustawowymi odsetkami od dnia 11.02.2012r. do dnia zapłaty,

- j) 401,90 zł (czterysta jeden złotych 90/100) brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w lutym 2012r. z ustawowymi odsetkami od dnia 11.03.2012r. do dnia zapłaty,
- k) 654,61 zł (sześćset pięćdziesiąt cztery złote 61/100) brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w marcu 2012r. z ustawowymi odsetkami od dnia 11.04.2012r. do dnia zapłaty,
- l) 463,07 zł (czterysta sześćdziesiąt trzy złote 07/100) brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w kwietniu 2012r. z ustawowymi odsetkami od dnia 11.05.2012r. do dnia zapłaty,
- m) 461,08 zł (czterysta sześćdziesiąt jeden złotych 08/100) brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w maju 2012r. z ustawowymi odsetkami od dnia 11.06.2012r. do dnia zapłaty,
- n) 420,47 zł (czterysta dwadzieścia złotych 47/100) brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w czerwcu 2012r. z ustawowymi odsetkami od dnia 11.07.2012r. do dnia zapłaty,
- o) 861,38 zł (osiemset sześćdziesiąt jeden złotych 38/100) brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w lipcu 2012r. z ustawowymi odsetkami od dnia 11.08.2012r. do dnia zapłaty,
- p) 705,39 zł (siedemset pięć złotych 39/100) brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w sierpniu 2012r. z ustawowymi odsetkami od dnia 11.09.2012r. do dnia zapłaty,
- q) 736,80 zł (siedemset trzydzieści sześć złotych 80/100) brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych we wrześniu 2012r. z ustawowymi odsetkami od dnia 11.10.2012r. do dnia zapłaty,
- r) 1.232,41 zł (jeden tysiąc dwieście trzydzieści dwa złote 41/100) brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w październiku 2012r. z ustawowymi odsetkami od dnia 11.11.2012r. do dnia zapłaty,
- s) 957,60 zł (dziewięćset pięćdziesiąt siedem złotych 60/100) brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w listopadzie 2012r. z ustawowymi odsetkami od dnia 11.12.2012r. do dnia zapłaty,
- t) 229,23 zł (dwieście dwadzieścia dziewięć złotych 23/100) brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w grudniu 2012r. z ustawowymi odsetkami od dnia 11.01.2013r. do dnia zapłaty;

II. oddała powództwo w pozostałej części;

III. zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 900 zł (dziewięćset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

IV. nakazuje pobrać od pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego (...) wG.) kwotę 671 zł (sześćset siedemdziesiąt złotych) tytułem części opłaty od pozwu oraz kwotę 1.750,35 zł (jeden tysiąc siedemset pięćdziesiąt złotych 35/100) tytułem części wydatków, od których powód zwolniony był z mocy ustawy;

V. wyrokowi w pkt I. nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.350 zł (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt złotych).

Sygn. akt VI P 617/13

UZASADNIENIE

Powód P. C. pozwem skierowanym przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W. wniósł o zasądzenie kwoty 11.699,55 zł netto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od maja 2011r. do 5 stycznia 2013r.

Pozwana spółka wniosła o oddalenie powództwa w całości.

Następnie powód wniósł o zasądzenie kwoty 17.830,58 zł netto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych we wskazanym okresie (k.252-253).

Pozwana spółka wniosła o oddalenie powództwa w całości.

Sąd ustalił, co następuje:

Powód P. C. został zatrudniony w pozwanej (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na podstawie umowy o pracę na okres próbny od dnia 01.05.2011r. do 31.07.2011r. Powód zatrudniony został na stanowisku pracownika ochrony- konwojenta.

(dowód: umowa o pracę k.2B akt osobowych powoda)

Od dnia 01.08.2011r. powód został zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony – do dnia 31.07.2013r., na stanowisku pracownika ochrony-konwojenta w pełnym wymiarze czasu pracy. Wysokość wynagrodzenia wносиła 1.276 zł brutto. Przewidziany został ryczałt za godziny nocne w kwocie 110 zł.

(dowód: umowa o pracę k.12)

W warunkach zatrudnienia wskazano, że powoda obowiązuje dobową normę czasu pracy średnio 8 godzin czasu pracy na dobę i 40 godzin przeciętnie tygodniowo w trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym. Wynagrodzenie wypłacane miało być do dnia 10. następnego miesiąca.

(dowód: informacja o dodatkowych warunkach zatrudnienia k.11B akt osobowych powoda)

Od dnia 23.02.2012r. powodowi przysługiwał zryczałtowany dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie 100 zł brutto miesięcznie.

(dowód: aneks k.16B akt osobowych powoda)

Powód podpisał umowę zlecenia z (...) S.A. w W. od dnia 10.05.2011r. do dnia 30.09.2012r. Przedmiotem umowy miało być wykonywanie obsługi i serwisowania bankomatów i innych urządzeń bankowych, obsłudze korespondencji, dokonywaniu czynności zdawczo-odbiorczych oraz innych obowiązków wynikających z umów z klientami spółki, które nie stanowią ochrony osób i mienia.

(dowód: umowa zlecenia k.10)

Ponownie powód zawarł umowę zlecenia na okres od 01.10.2012r. do 30.11.2013r. Przedmiotem umowy miało być wykonywanie obsługi i serwisowania bankomatów i innych urządzeń bankowych, obsłudze korespondencji, dokonywaniu czynności zdawczo-odbiorczych oraz innych obowiązków wynikających z umów z klientami spółki, które nie stanowią ochrony osób i mienia.

(dowód: umowa zlecenia k.10)

Powód przychodził do pracy na wyznaczoną przez dyspozytora godzinę, przebierał się w mundur, przechodził do sali odpraw, gdzie pracownicy otrzymywali kartę zadań (rozpiszkę trasy i zadań do wykonania), po czym pobierał broń, odnotowując ten fakt w książce pobrania/zdania broni.

(dowód: zeznania powoda k.158, k.162-163, k.95-97,

zeznania świadka W. O. k.111-114,

zeznania świadka W. K. k.114-118)

Następowało pobranie wartości pieniężnych lub wyjazd do innej sortowni, po czym konwój rozpoczynał wykonywanie czynności w punktach wskazanych w karcie zadań.

(dowód: zeznania powoda k.158, k.162-163, k.95-97,

zeznania świadka P. R. k.97-98,

zeznania świadka Z. K. k.114-118,

zeznania świadka W. O. k.111-114,

zeznania świadka M. P. k.158, k.159-162)

Czynności powoda polegały na odbiorze wartości pieniężnych od klienta i ich konwojowaniu.

(dowód: zeznania powoda k.158, k.162-163, k.95-97)

Czynności te wykonywane były w ramach konwoju, w skład którego mógł wchodzić: dowódca konwoju, inkasent, kierowca. Powód z reguły jeździł w konwoju dwuosobowym, będąc dowódcą konwoju (który pełnił wówczas także rolę inkasenta/konwojenta).

(dowód: zeznania powoda k.158, k.162-163, k.95-97,

zeznania świadka M. P. k.158, k.159-162)

Po wykonaniu czynności w poszczególnych punktach, konwój jechał do sortowni, po czym wracał do siedziby oddziału, gdzie następowało zdanie karty zadań oraz zdanie broni (z wpisem do książki pobrania/zdania broni).

(dowód: zeznania powoda k.158, k.162-163, k.95-97,

zeznania świadka Z. K. k.114-118)

Punkty (siedziby klientów), w których należało wykonać czynności zamieszczone w były w karcie zdań lub cedule trasy. Nie było wyznaczonych stałych tras; ilość punktów wykonania czynności na trasie była różna: 20-30, niekiedy 40. W przypadku wyjazdu np. do W. na trasie wyznaczone były 3-4 punkty.

(dowód: zeznania powoda k.158, k.162-163, k.95-97,

zeznania świadka W. O. k.111-114,

zeznania świadka Z. K. k.114-118)

Po zakończeniu miesiąca na podstawie kart zadań ustalana była liczba godzin przepracowanych przez daną osobę (globalnie). Dane te przekazywane były przez zastępcę kierownika biura – P. R. – do centrali w W..

(dowód: zeznania świadka P. R. k.97-98)

Powód nie wykonywał czynności serwisowania i obsługi bankomatów.

(dowód: zeznania powoda k.158, k.162-163, k.95-97)

Z danych zawartych w książce pobrania/zdania broni wynika, że powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych w rozmiarze:

- grudzień 2011r. – 65,17,
- styczeń 2012r. – 54,15,
- luty 2012r. – 40,83,
- marzec 2012r. – 64,80,
- kwiecień 2012r. – 44,08,
- maj 2012r. – 45,69,
- czerwiec 2012r. – 41,11,
- lipiec 2012r. – 83,17,
- sierpień 2012r. – 64,86,
- wrzesień 2012r. – 58,
- październik 2012r. – 109,53,
- listopad 2012r. – 84,63,
- grudzień 2012r. – 24,72.

(dowód: opinia biegłego z zakresu księgowości k.192-239,

książka pobrania/zdania broni – kopia)

Powód otrzymał od (...) spółki Akcyjnej ((...)) ze wskazaniem jako wynagrodzenie z umowy zlecenia kwoty:

- 1.795 zł w dniu 09.06.2011r.,
- 990 zł w dniu 08.07.2011r.,
- 1.285 zł w dniu 10.08.2011r.,
- 1.410 zł w dniu 09.09.2011r.,
- 1.435 zł w dniu 10.10.2011r.,
- 840 zł w dniu 09.11.2011r.,
- 925 zł w dniu 08.12.2011r.,
- 1.205 zł w dniu 09.01.2012r.,
- 1.030 zł w dniu 09.02.2012r.,
- 850 zł w dniu 09.03.2012r.,
- 1.080 zł w dniu 05.04.2012r.,
- 950 zł w dniu 09.05.2012r.,
- 805 zł w dniu 08.06.2012r.,

- 995 zł w dniu 09.07.2012r.,
- 1.553,08 zł w dniu 09.08.2012r.,
- 1.468,16 zł w dniu 07.09.2012r.,
- 1.050,46 zł w dniu 09.10.2012r.,
- 1.984,50 zł w dniu 09.11.2012r.,
- 1.401,83 zł w dniu 10.12.2012r.
- 346,03 zł w dniu 10.01.2013r.

(dowód: potwierdzenia wykonania operacji k.11-30v)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo podlega uwzględnieniu w części.

Okoliczności faktyczne w sprawie Sąd ustalił w oparciu o zeznania świadków W. O., Z. K., M. P., P. R. – w zakresie uznanym za wiarygodne. Sąd wziął również pod uwagę zeznania powoda oraz opinię biegłego z zakresu księgowości. Nadto Sąd oparł się także na dokumentach zebranych w sprawie – w zakresie uznanym za miarodajne.

Zeznania świadka W. O. zostały przez Sąd ocenione jako wiarygodne w przeważającej części. Zeznania te zasadniczo odzwierciedlają wiedzę świadka; brak jest tendencji defensywnych w wypowiedzi świadka. Relacja świadka odnośnie czynności wykonywanych w ramach konwojowania wartości pieniężnych oraz działań wykonywanych w ramach serwisowania bankomatów jawi się jako logiczna i przekonująca co do rodzaju czynności, sekwencji ich wykonywania oraz czasochłonności. W części zeznania te korelują z relacją świadka Z. K. co do tych okoliczności. Brak jest także podstaw do podważania wiarygodności zeznań świadka dotyczących pobierania przez pracowników broni oraz zlecenia do wykonania w ramach jednej „trasy” czynności związanych z konwojowaniem wartości pieniężnych oraz serwisowaniem bankomatów. Z pewną ostrożnością Sąd podszedł jedynie do zeznań świadka w zakresie odnoszącym się do zawierania umów o pracę i umów zlecenia; z zeznań świadka wynika, że miał zawartą umowę o pracę oraz – z innym podmiotem – umowę zlecenia. Takie rozwiązanie zostało zastosowane również w odniesieniu do powoda; jak wskazuje doświadczenie zawodowe praktyka zawierania umów o pracę oraz umów zlecenia (z innym podmiotem) występuje w obrocie prawnym.

Sąd uznał generalnie za wiarygodne zeznania świadka Z. K.. Zeznania te, odnośnie organizacji pracy, sposobu i rodzaju wyznaczania zadań do wykonania, prowadzenia kart zadań są zbieżne z zeznaniami świadka W. O. w tej kwestii. Z ostrożnością Sąd potraktował natomiast zeznania świadka w zakresie dotyczącym czasowego zakresu wykonywania czynności serwisowania bankomatów (nawet do 5 godzin). Biorąc pod uwagę fakt, iż – jak wynika z zeznań świadka – serwisowanie bankomatów nie oznaczało ich naprawy, a dokonanie czynności związanych z wymianą papieru, usunięciem karty, sprawdzeniem, czy nie są zainstalowane urządzenia skimmingowe. Tego rodzaju czynności nie mogły pochłaniać do 5 godzin; czasochłonne działania mogły być związane z naprawą bankomatu – sam świadek przyznał „pracownicy posiadający głębsze umiejętności wykonywali czynności np. naprawy bankomatów” (k.116).

Zeznaniom świadka M. P. Sąd przyznał walor wiarygodności w części. Sąd dał wiarę zeznaniom świadka odnośnie samego faktu zawierania umów o pracę oraz umów zlecenia, prowadzenia karty zadań, organizacji grup konwojowych. W tej części relacja świadka jest spójna i konsekwentna. Brak jest podstaw do podważania wiarygodności zeznań świadka odnośnie braku konieczności posiadania broni przy wykonywaniu czynności z zakresu serwisowania bankomatów. Sąd uznał również za wiarygodne zeznania świadka dotyczące organizacji pracy, posługiwania się logo i umundurowaniem przez pozwaną oraz (...) ((...)). Sąd odmówił natomiast wiarygodności zeznaniom świadka, że pracownicy konwojujący wartości pieniężne pracowali nie więcej niż 12 godzin na dobę, bowiem przeczą temu zapisy

z książki pobrania/zdania broni oraz zeznania powoda. Nadto nie można uznać za wiarygodne zeznań świadka, że konwojenci pracują w równoważnym systemie czasu pracy, bowiem powód (będący konwojentem) pracował – jak wynika z informacji o warunkach zatrudnienia – w podstawowym systemie czasu pracy. Zeznania świadka w tej kwestii mogą wynikać z braku dostatecznego rozeznania świadka w warunkach zatrudnienia poszczególnych osób.

Zeznania świadka P. R. zostały przez Sąd ocenione jako wiarygodne, gdyż są one logiczne, przekonywujące i zgodne z innymi dowodami w sprawie. Zeznania świadka co do organizacji pracy, sporządzania kart zadań i przydzielania zadań do wykonania konwenują z zeznaniami świadków M. P., Z. K. i W.O.. Również i zeznania powoda potwierdzają w części relację świadka. Podkreślić należy, iż z zeznań świadka wynika, że przekazywał on informacje o ilości przepracowanych przez zatrudnione osoby godzin, bez wyszczególnienia czasu pracy w ramach umowy o pracę oraz czasu wykonywania czynności z umów zleceń.

Zeznaniom powoda Sąd przyznał walor wiarygodności w części. Sąd dał wiarę zeznaniom powoda odnośnie zatrudnienia w pozwanej spółce, podpisania umów zlecenia, rodzaju i sposobu wykonywania czynności, organizacji pracy. W tej części zeznania powoda korespondują z dokumentami zgromadzonymi w toku postępowania, a także – częściowo – z zeznaniami przesłuchanych w toku postępowania świadków. Sąd odmówił jedynie wiarygodności zeznań powoda co do wysokości ustalonego wynagrodzenia. W tym zakresie zeznania powoda nie znajdują odzwierciedlenia w wyliczeniach matematycznych. Z zeznań powoda wynika, że kwoty otrzymywane od pozwanego oraz od (...) spółki z o.o. stanowiły iloczyn ilości przepracowanych faktycznie godzin oraz stałej stawki godzinowej. Jednakże, biorąc pod uwagę dane dotyczące ilości przepracowanych godzin, a wynikające z książki pobrania/zdania broni oraz porównując wysokość otrzymanych kwot, nie sposób nie zauważyć, iż stawka godzinowa wynikająca z przeliczenia tych wartości nie jest jednakowa. Wysokość stawki godzinowej, ustalone poprzez podzielenie kwot otrzymanych przez powoda w danym miesiącu przez ilość przepracowanych godzin (wynikających z danych z książki pobrania/zdania broni) prowadzi do uzyskania wyniku stawki godzinowej: 10,62 zł, 11,26 zł, 11,79 zł, 12,01 zł, 12,41 zł. Stawka ta jest więc zróżnicowana, co przeczy przyjęciu, iż stawka godzinowa ustalona była w stałej wysokości. Z tych względów, zeznania powoda w tej kwestii nie mogą zostać uznane za wiarygodne.

Opinia biegłej z zakresu księgowości została przez Sąd oceniona jako wiarygodna. Treść opinii jest jasna, nie budzi wątpliwości, nie zawiera sprzeczności wewnętrznych. Biegła w sposób logiczny przedstawiła tok rozumowania, podstawy wnioskowań oraz wyprowadzone wnioski. Opinia nie wymaga uzupełnień. Podkreślić należy, iż biegła sporządzając opinię kierowała się wskazaniem zawartym w postanowieniu o dopuszczeniu dowodu z opinii biegłego; nie czyniła własnych założeń, lecz stosowała się do założeń zawartych w postanowieniu. Nie można zatem czynić biegłej zarzutu, że sporządziła opinię zgodnie z treścią postanowienia sądowego. Opinia została sporządzona w dwóch wersjach, w sposób przejrzysty i jasny. Wbrew twierdzeniom strony pozwanej, biegła prawidłowo przyjęła, że powód zatrudniony był w podstawowym systemie czasu pracy. Jak bowiem wynika z informacji o warunkach zatrudnienia (z dnia 01.08.2011r. – k.11B akt osobowych powoda) obowiązująca powoda dobową normą czasu pracy wynosiła 8 godzin czasu pracy na dobę, zaś norma tygodniowa – przeciętnie 40 godzin w pięciodniowym tygodniu czasu pracy. W treści informacji nastąpiło odwołanie do treści art.12§1 k.p., co wskazuje na podstawowy system czasu pracy. Wprawdzie wskazano także: „z zastrzeżeniem art.135 k.p.”, który stanowi o równoważnym systemie czasu pracy, jednakże nie można przyjąć, że wobec powoda taki system czasu pracy był stosowany. Wskazać bowiem trzeba, iż przy równoważnym systemie czasu pracy koniecznym jest sporządzanie harmonogramów pracy. Wobec bowiem zróżnicowanego rytmu pracy, który może istotnie wpływać na sytuację pracownika, konieczne jest, aby praca w systemie równoważnym odbywała się według ustalonego z góry rozkładu, w którym zostaną wskazane dni pracy wraz z przypadającą do przepracowania liczbą godzin. O harmonogramie pracy pracownik powinien zostać poinformowany z odpowiednim wyprzedzeniem (por. Ł.Pisarczyk [w:] L.Florek (red.), Kodeks pracy. Komentarz, LEX 2011). W przedmiotowej sprawie, jak wskazuje materiał dowodowy, nie były sporządzane rozkłady – harmonogramy pracy dla pracowników nie były sporządzane. Okoliczności tej nie wskazuje żaden ze świadków. Również i z zeznań powoda nie wynika, by były mu przedstawiane harmonogramy pracy. Co więcej, roczna karta ewidencji czasu pracy nie wskazuje także na pracę w równoważnym systemie czasu pracy. Z tych względów zasadnym jest stwierdzenie, że powód pracował w podstawowym systemie czasu pracy. Opinia biegłej nie jest więc w tym zakresie pozbawiona

wartości merytorycznej z uwagi na błędne założenie. Bez wpływu na ocenę miarodajności opinii pozostaje okoliczność, że biegła przyjęła miesięczny okres rozliczeniowy zamiast trzymiesięcznego okresu rozliczeniowego. Wskazać bowiem trzeba, iż w każdym miesiącu występowały przekroczenia norm czasu pracy. Przyjęcie jednomiesięcznego zamiast trzymiesięcznego okresu rozliczeniowego rzutowałoby na poprawność opinii wówczas, gdyby w jednym miesiącu występowały przekroczenia dobowych lub tygodniowych norm czasu pracy, zaś w kolejnym miesiącu następowałoby skrócenie czasu pracy (na wniosek pracownika lub bez takiego wniosku). W takiej sytuacji doszłoby do stwierdzenia, że w jednym miesiącu pracownik świadczył pracę w godzinach nadliczbowych, zaś w kolejnym – nie przepracował normatywnego czasu pracy. Natomiast w przypadku występowania przekroczeń dobowych norm czasu pracy w każdym miesiącu, przyjęcie jednomiesięcznego zamiast trzymiesięcznego okresu rozliczeniowego nie prowadzi do błędów; biegła wskazała, ile godzin nadliczbowych wyrównanych zostało czasem wolnym – sytuacja taka występowała w poszczególnych miesiącach. Ponieważ w żadnym z miesięcy nie zdarzyło się, by powód przepracował mniej godzin niż norma czasu pracy (inaczej: nie było miesiąca, w którym udzielony zostałby czas wolny, zaś nie wystąpiłaby praca w godzinach nadliczbowych), pomyłka w długości okresu rozliczeniowego nie rzutuje na poprawność opinii. Z tych względów, dostrzegając błędne założenie przyjęte przez biegłą, stwierdzić należy, że nie wpływa to na wnioski opinii (z przyczyn powyżej wskazanych).

Dokumenty zgromadzone w toku postępowania zostały przez Sąd uznane za wiarygodne w przeważającym zakresie. Treść i autentyczność dokumentów nie były kwestionowane, zatem Sąd przyznał im walor wiarygodności w rozumieniu art.245 k.p.c. Sąd odmówił natomiast mocy dowodowej ewidencji czasu pracy (karta ewidencji czasu pracy), bowiem dokument ten, zdaniem Sądu, nie odzwierciedla rzeczywistego czasu pracy powoda. Dane zawarte w ewidencji czasu pracy, w konfrontacji zarówno z danymi zawartymi w książce pobrania/zdania broni, jak i w treści zeznań powoda, nie mogą zostać uznane za miarodajne. Z tych względów, dokument ten nie może posiadać mocy dowodowej i stanowić miarodajnej podstawy ustaleń faktycznych.

Sąd oddalił wniosek o przeprowadzenie dowodu z akt sprawy VI P (...). Okoliczność, iż toczyła się inna sprawa sądowa przeciwko pozwanemu nie stanowi okoliczności istotnej dla rozstrzygnięcia sprawy niniejszej w rozumieniu art.227 k.p.c. Nadmienić jedynie można, iż w każdym postępowaniu wykazywane i ustalane są, w oparciu o zaoferowany materiał dowodowy, okoliczności istotne dla rozstrzygnięcia sprawy konkretnej. Z tych względów, na podstawie art.217§3 k.p.c., Sąd oddalił ten wniosek dowodowy.

Powód wniósł ostatecznie o zasądzenie kwoty 17.830,58 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od maja 2011r. do 5 stycznia 2013r.

Zgodnie z treścią art.129§1kp, 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, z zastrzeżeniem § 2 oraz art. 135-138, 143 i 144.

Natomiast w myśl art. 151 § 1 k.p., 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.

Wskazać w tym miejscu należy, iż pracodawca – wbrew obowiązkowi wynikającemu z art.94 pkt 5 i 9a kp – nie prowadził ewidencji czasu pracy w sposób rzetelny (nie odzwierciedlała ona czasu pracy powoda, co przyznał sam pozwany). Przedmiotem ewidencji czasu pracy winien być czas pracy mieszczący się zarówno w ustalonym w zakładzie rozkładzie czasu pracy, jak też wynikający z doraźnych poleceń pracodawcy. Ewidencją powinna być zatem objęta praca w przedłużonym wymiarze czasu pracy, w godzinach nadliczbowych, w niedziele i święta, w porze nocnej,

w dodatkowych dniach wolnych od pracy, a także w ramach dyżurów. W ewidencji czasu pracy powinny też być odnotowane okresy urlopów i zwolnień od pracy, a także nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy. Nie ulega wątpliwości, że pozwany nie prowadził w odpowiedni sposób ewidencji czasu pracy pracowników, a w każdym razie ewidencji czasu pracy powoda, chociaż spoczywał na nim wynikający z Kodeksu pracy obowiązek prowadzenia dokumentacji mającej służyć wyliczeniu wysokości wynagrodzenia pracowników (art. 94 pkt 5 i pkt 9a k.p.). Zaniebdania w tym zakresie obciążają pracodawcę. Jeżeli pracodawca narusza obowiązek dotyczący prowadzenia dokumentacji związanej z czasem pracy pracownika, to ponosi konsekwencje tego stanu rzeczy, choćby w zakresie ciężaru dowodu (por. uzasadnienie wyroku SN z 04.10.2000r., I PKN 71/00, OSNP 2002/10/231). W takiej sytuacji ciężar dowodu w zakresie czasu wykonywania pracy spoczywa zarówno na pracowniku, których dochodzi roszczeń z tego tytułu, jak i na pracodawcy, który jest zobowiązany do prowadzenia ewidencji czasu pracy (por. wyrok SN z 23.11.2001r., I PKN 678/00, OSNP-wkł. 2002/7/9). W odniesieniu do takich kwestii, jak ewidencjonowanie czasu pracy, stanowiące elementarny obowiązek pracodawcy, stosowanie reguły ciężaru dowodu jedynie w odniesieniu do pracownika powodowałoby nieuzasadnione negatywne konsekwencje po stronie pracownika związane z brakiem realnej możliwości wykazania przez niego, jaką ilość godzin pracował odpowiednio każdego dnia osobno w okresie objętym żądaniem zasądzenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Prawidłowe rozumienie treści art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. w odniesieniu do spraw dotyczących roszczeń pracownika o wynagrodzenie nakazuje przyjąć, że to na pozwanym spoczywał ciężar udowodnienia rzeczywistego czasu pracy powoda, w szczególności tego, że powód pracował krócej, niż twierdził w toku procesu. Na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia, że pracownik rzeczywiście nie pracował w tym czasie i wynagrodzenie za godziny nadliczbowe mu się nie należy. Takie konsekwencje w zakresie ciężaru dowodu wynikają z obowiązku ewidencjonowania czasu pracy pracowników. Skoro pozwany zaniechał prowadzenia prawidłowej ewidencji czasu pracy powoda, to musi obecnie ponieść w zakresie ciężaru dowodu konsekwencje tego, że powód wykazał, iż pracował w godzinach nadliczbowych (ibidem). Okoliczność, że powodowi przyznany był ryczałt za godziny nadliczbowe, nie zwalania pracodawcy w ogóle z obowiązku prowadzenia rzetelnej ewidencji czasu pracy, bowiem ewidencjonowaniu w takiej sytuacji powinny podlegać inne aspekty czasu pracy.

Zdaniem Sądu, analiza materiału dowodowego zgromadzonego w toku postępowania prowadzić musi do wniosku, że powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych. Bezsprzecznie powód wykonywał czynności z zakresu konwojowania wartości pieniężnych. Przy ich wykonywaniu powód wyposażony był w broń palną. Pobranie i zdanie broni powód potwierdzał w urzędzeniu ewidencyjnym – książce pobrania/zdania broni. W książce tej odnowowywane były również (co jest całkowicie zrozumiałe) godziny pobrania i zdania broni. Zdaniem Sądu w momencie pobrania broni powód pozostawał w dyspozycji pracodawcy, świadczył pracę, a więc w chwili pobrania broni (najpóźniej) pracę rozpoczynał. Natomiast zakończenie pracy powoda następowało (najwcześniej) z momentem zdania broni. Przypomnieć w tym miejscu wypada, że czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Nie sposób przyjąć, że powód pobierał broń (a pracodawca mu ją wydawał) dla celów innych niż wykonywanie pracy, zatem w chwili pobrania broni powód pozostawał w dyspozycji pracy i w istocie stanowiło to element wykonywania pracy przez powoda. Z tych względów, dane zawarte w książce pobrania/zdania broni pozwalają na ustalenie czasu pracy powoda.

Wskazać trzeba, iż z zeznań powoda wynika jednoznacznie, iż nie wykonywał on czynności z zakresu serwisowania bankomatów. Nie można więc przyjąć, by powód wykonywał inne czynności niż wskazane w umowie o pracę. Dlatego też cały czas pracy powoda poświęcony był na wykonywanie czynności z zakresu konwojowania (ochrony) wartości pieniężnych. Z tych względów, czas pracy powoda został ustalony w oparciu o dane zawarte w książce pobrania/zdania broni palnej. Natomiast w okresach, za które nie było zapisów w książce pobrania/zdania broni, nie było możliwości ustalenia ilości przepracowanych godzin w sposób wskazany powyżej. Jednakże, kierując się dyspozycją art.322 k.p.c., Sąd przyjął, że zasadnym jest ustalenie ilości godzin przepracowanych przez powoda w tych miesiącach w powiązaniu z danymi wynikającymi w pozostałego czasu. Sąd – w trybie art.322 k.p.c. – uznał zatem, iż zasadnym jest przyjęcie, że ilość przepracowanych przez powoda miesięcznie godzin nadliczbowych powinna być ustalona poprzez przyjęcie przeciętnej miesięcznej liczby godzin nadliczbowych z pozostałego okresu.

Rozważając kwestię wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych należy mieć na względzie, iż stosownie do treści art. 151¹ § 1 kp, 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.

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

W przedmiotowej sprawie wysokość wynagrodzenia powoda została ustalona w oparciu o wnioski opinii biegłej z zakresu księgowości. Jak już wcześniej wskazano, opinia ta została uznana za wiarygodną i miarodajną. W zakresie wysokości wynagrodzenia (stawki godzinowej) Sąd przyjął, że wysokość wynagrodzenia winna być określona w kwocie wskazanej w pisemnej umowie o pracę. Jak wcześniej wskazano, Sąd nie dał wiary zeznaniom powoda co do wysokości wynagrodzenia (stawki godzinowej) z uwagi na niekoherencję z wyliczeniami matematycznymi. Stąd też uznać trzeba za podstawę ustalenia wynagrodzenia powoda za pracę w godzinach nadliczbowych wysokość wynagrodzenia wskazaną w pisemnej umowie o pracę.

Wysokość wynagrodzenia powoda za pracę w godzinach nadliczbowych, ustalona wg wynagrodzenia wynikającego z umowy o pracę, wynosiła:

- w maju 2011r. – 703,38 zł,

- w czerwcu 2011r. – 703,82 zł,

- w lipcu 2011r. – 703,82 zł,

- w sierpniu 2011r. – 671,41 zł,

- we wrześniu 2011r. – 671,41 zł,

- w październiku 2011r. – 703,82 zł,

- w listopadzie 2011r. – 739,01 zł,

- w grudniu 2011r. – 742,91 zł,

- w styczniu 2012r. – 653,05 zł,

- w lutym 2012r. – 401,90 zł,
- w marcu 2012r. – 654,61 zł,
- w kwietniu 2012r. – 463,07 zł,
- w maju 2012r. – 461,08 zł,
- w czerwcu 2012r. – 420,47 zł,
- w lipcu 2012r. – 861,38 zł,
- w sierpniu 2012r. – 705,39 zł,
- we wrześniu 2012r. – 736,80 zł,
- w październiku 2012r. – 1.232,41 zł,
- w listopadzie 2012r. – 957,60 zł,
- w grudniu 2012r. – 229,23 zł.

Dane te Sąd ustalił w oparciu o opinię biegłej z zakresu księgowości, która została uznana za wiarygodną, o czym była mowa wcześniej.

Z powyższych względów, na podstawie art.151§1 k.p. w zw. z art.151¹§1 k.p., Sąd orzekł jak w pkt I. wyroku, oddalając jednocześnie powództwo w pozostałej części (w pkt II. wyroku).

Sąd orzekł o odsetkach na podstawie art.481 k.c. w zw. z art.300 k.p. Należy wskazać, iż wynagrodzenie miało być wypłacane do dnia 10. następnego miesiąca. Zatem dopiero od dnia 11. następnego miesiąca pracodawca pozostawał w opóźnieniu – bez względu na to, kiedy faktycznie nastąpiła wypłata wynagrodzenia. Dlatego też, Sąd oddalił powództwo o zasądzenie odsetek za okresy poprzedzające dzień 11. każdego następnego miesiąca.

Sąd nie dokonał potrącenia należności wypłaconych przez (...) Spółkę z o.o. ((...)) w W. z wynagrodzeniem za pracę w godzinach nadliczbowych. Po pierwsze nie został zgłoszony procesowy zarzut potrącenia; po drugie – jeśliby nawet został zgłoszony, nie mógłby zostać uwzględniony zarówno z uwagi na dyspozycję art.87§1kp i art.91 kp a contrario oraz dyspozycję art.505 pkt 2 k.c. w zw. z art.300 kp, jak i ze względu na to, że dla zastosowania instytucji potrącenia koniecznym jest istnienie wzajemnych wierzytelności między tymi samymi stronami (gdy dwie osoby są jednocześnie względem siebie dłużnikami i wierzycielami – art.498§1 k.c.). W przedmiotowej sprawie taka tożsamość stron nie zachodzi. Dlatego też, wypłacone inny podmiot na rzecz powodów wynagrodzenie pozostaje bez znaczenia dla ustalenia wysokości wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych na rzecz pozwanej spółki.

Sąd orzekł o kosztach postępowania – rozkładając je wzajemnie pomiędzy stronami zgodnie z dyspozycją art.100 k.p.c. Z uwagi na fakt, że roszczenie powoda zostało uwzględnione w części, istniała podstawa do zastosowania tego przepisu. Powód domagał się zasądzenia kwoty 17.830,58 zł, zaś zasądzona została kwota 13.416,56 zł, co stanowi 75% roszczenia. Powód wygrał więc w 75%. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego w sprawie winna wynosić 1.800 zł (§12 ust.1 pkt 2 w zw. z §6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu). Powód winien więc zapłacić na rzecz pozwanej 450 zł (tj. 25% z kwoty 1.800 zł), zaś pozwana na rzecz powoda – 1.350 zł (tj. 75% z kwoty 1.800 zł). Po rozliczeniu pozwana winna zapłacić na rzecz powoda kwotę 900 zł (tj. 1.350 zł – 450 zł). Powód zwolniony był od kosztów sądowych w sprawie na podstawie art.96 pkt 4 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych. Natomiast pozwany winien koszty sądowe ponieść – w części, w jakiej przegrał spór (75%), na

podstawie art.113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych. Wysokość kosztów sądowych w sprawie wynosi więc stosunkowo: 1.750,35 zł (wydatki – koszty opinii biegłego) oraz 671 zł (opłata stosunkowa od pozwu w części).

Orzeczenie o rygorze natychmiastowej wykonalności znajduje swoją podstawę w dyspozycji art.477²§1 k.p.c.