

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 maja 2016 roku

Sąd Rejonowy w Świdnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący: **SSR Magdalena Piątkowska**

Protokolant: Karolina Nowicka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu (...) w Ś.

sprawy z powództwa **I. W.**

przeciwko Fundacji (...) w W.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

I. zasądza od strony pozwanej Fundacji (...) w W. na rzecz powódki I. W. kwotę (...) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 24.10.2014 roku do dnia zapłaty;

II. zasądza do strony pozwanej Fundacji (...) w W. na rzecz powódki I. W. kwotę (...) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III. zasądza od strony pozwanej Fundacji (...) w W. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Świdnicy kwotę (...) tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona;

IV. wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty (...)zł.

UZASADNIENIE

Powódka I. W. wystąpiła przeciwko pozwanej Fundacji (...) w W. o zasądzenie na jej rzecz kwoty (...) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

W uzasadnieniu zgłoszonego żądania podniosła, że posiada orzeczenie o niepełnosprawności w stopniu lekkim i z tego powodu przysługuje jej sztywny wymiar czasu pracy (8 godzin dziennie, 40 godzin tygodniowo). W rzeczywistości pracowała znacznie więcej, wkładając w swoją pracę wiele wysiłku i zaangażowania. Pozwana nie prowadziła ewidencji czasu pracy. na podstawie sprawozdań przesyłanych co miesiąc do A. B. – Członka Zarządu pozwanej wyliczyła, że w okresie (...) roku przepracowała (...) godzin nadliczbowych. W piśmie procesowym z dnia (...) roku (k. 94) powódka ograniczyła żądanie pozwu do kwoty (...)zł brutto , domagając się zasadzenia tej kwoty wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia doręczenia stronie pozwanej pozwu, podnosząc, iż wskazana kwota stanowi wynagrodzenie za prace w godzinach nadliczbowych za okres od (...) roku.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości, podnosząc iż powódka dochodziła już tego żądania w sprawie o sygn. (...), podczas której strony zawarły prawomocną ugodę, na mocy której wyczerpano wszelkie roszczenia powódki objęte pozwem, w tym roszczenie o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe. Ponowne wystąpienie przez powódkę z przedmiotowym roszczeniem stanowi nadużycie prawa podmiotowego.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny :

Powódka I. W. zatrudniona była u pozwanej w okresie od dnia(...) roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku Pełnomocnika Oddziału S. za wynagrodzeniem w kwocie (...)brutto od (...) roku oraz w kwocie (...) zł brutto od (...) roku.

Czas pracy powódki nie mógł przekraczać średnio 40 godzin na tydzień i 8 godzin na dobę w okresie rozliczeniowym jednego miesiąca.

Do zakresu obowiązków powódki należało m.in:

- realizacja statutowych celów Fundacji, a w szczególności programu terapii śmiechem i zabawą, różnymi wybranymi metodami (prowadzenie naboru wolontariuszy, organizowanie szkoleń oraz wizyt wolontariuszy w szpitalach, placówkach specjalnych oraz innych miejscach gdzie przebywają osoby chore, niepełnosprawne, ubogie oraz inne osoby potrzebujące pomocy, dbanie o interesy wolontariuszy Fundacji w Oddziale S., organizowanie akcji mających na celu promocję fundacji, przygotowywanie potrzebnych materiałów promocyjnych - ulotki informacyjne, broszurki, plakaty itp.)
- pozyskanie środków finansowych potrzebnych do wykonywania zadań statutowych Oddziału (wyszukiwanie konkursów grantowych, przygotowywanie wniosków, terminowe rozliczanie przyznanych dotacji);
- terminowe wykonywanie zobowiązań Oddziału Fundacji wobec zaleceń Zarządu w szczególności: (prowadzenia dokumentacji i ewidencji środków trwałych, sporządzanie harmonogramów wizyt w szpitalach lub innych placówkach).

Dowód:

bezsporne, ponadto

- umowa o pracę zawarta w dniu (...).

W dniu 1 czerwca 2010 roku strony podpisały umowę o zarządzanie regionem Fundacji (...). Clowm” pod nazwą S.. Do obowiązków powódki jako Pełnomocnika Regionu należało w szczególności wykonywanie zadań wynikających ze statutu Fundacji , w szczególności koordynowanie wszelkich działań na terenie Oddziałów w Ś., J., W., L. i K. dotyczących odwiedzin w Szpitalach i placówkach specjalnych, jakościowa i ilościowa ocena pracy merytorycznej, prowadzenie szkoleń dla wolontariuszy i spotkań dla pełnomocników. W rzeczywistości umowa o zarządzanie regionem Fundacji była uzupełnieniem umowy o pracę powódki, przy czym umowa ta nie przewidywała żadnego wynagrodzenia.

Umowa o zarządzanie m. in. zwalniała powódkę z obowiązku sporządzania sprawozdań z działań pełnomocników, zobowiązując ją jedynie do koordynacji i dbania o właściwe sprawowanie przez nich ich zadań. W istocie powódka nadal obsługiwała Oddział w L. i K., które nie miały swoich pełnomocników.

Dowód:

- umowa o zarządzanie z dnia (...) k. 8;
- zeznania powódki I. W. – e protokół z dnia (...) k. 321.

Praca powódki z tytułu umowy o pracę miała zadaniowy charakter, podobnie jak w przypadku innych pełnomocników, których czas pracy przekraczał 8 godzin dziennie, często pracując również w niedziele i święta.

Powódka zaczynała pracę od godzinie 6.00- 7.00, przeglądając korespondencję mailową od pracodawcy. Powódka codziennie prowadziła rozmowy ze sponsorami, gdyż na te działania pozwana szczególnie kładła nacisk. Wstępna

rozmowa trwała około pół godziny, natomiast spotkanie, na którym omawiano szczegóły umowy wraz z dojazdem trwała około 1,5 godziny. Najwięcej czasu 3-4 dni w tygodniu powódka spędzała na wizytach w szpitalach, (...) placówkach specjalnych, gdzie odwiedzała dzieci, przebijając się za klauna, bądź koordynując pracę wolontariuszy. Jedna wizyta w placówce trwała średnio 3 – 4 godziny. W ciągu roku powódka organizowała 40 różnych akcji, przy czym najwięcej w okresie zimowym (np. akcja sianko). Powódka często organizowała całonocne wycieczki dla dzieci z upośledzeniem umysłowym z (...) szpitali, w których sama uczestniczyła. Ponadto sporządzała sprawozdania z pracy regionu, pisała projekty promujące region wraz z kosztorysami, roznosiła ulotki do sponsorów. Do obowiązków powódki w ramach umowy o pracę należało także nabór i szkolenie wolontariuszy.

Powódka samodzielnie organizowała swój czas pracy, chciała jak najwięcej zrobić dla dzieci. Swoje obowiązki wykonywała z dużym zaangażowaniem i poświęceniem, często przekraczając normatywny czas pracy, pracując nie mniej niż 10 godzin dziennie. O fakcie tym pozwana wiedziała i godziła się na to. Z wykonanej pracy powódka składała Zarządowi miesięczne sprawozdania, które pozwany przyjmował bez zastrzeżeń. Prezes Fundacji chwaliła powódkę i stawiała ją za wzór do naśladowania dla innych pracowników.

Pozwany nie prowadził dokumentacji pracowniczej powódki, w tym ewidencji czasu pracy, dokumentacji osobowej.

W okresie od (...) roku powódka przepracowała łącznie (...) nadgodziny: w lutym (...) roku – (...) nadgodzin, w marcu (...) roku (...) nadgodzin, w kwietniu (...) roku (...) nadgodzin, w maju (...) roku (...) nadgodzin, w czerwcu (...) roku (...) nadgodzin, w styczniu (...) roku (...) nadgodzin.

Dowód:

- informacje o pracy pełnomocnika regionalnego – k. 25-47;
- sprawozdanie merytoryczne za rok 2012 – k. 48-57;
- zeznania świadka A. J. – k. 2019-210;
- zeznania świadka E. Z. – k. 281-282;
- zeznania świadków M. O., M. D. – e protokół z dnia (...). k. 321;
- częściowo zeznania M. A. – k. 254;
- zeznania powódki I. W. - e protokół z dnia (...). k. 321.

W dniu (...) roku strona pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., zarzucając jej szereg nieprawidłowości. Od wypowiedzenia tego powódka złożyła odwołanie. W pozwie z dnia (...) roku wniosła o zasądzenie od pozwanego na jej rzecz stosownego odszkodowania oraz wynagrodzenia za prace w godzinach nadliczbowych.

Na mocy ugody zawartej przez strony w dniu (...) roku w sprawie sygn. akt (...) pozwana cofnęła oświadczenie woli z dnia 11 marca 2013 roku o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką bez wypowiedzenia, przy czym strony zgodnie oświadczyły, że umowa o pracę z dnia 1 maja 2009 roku zostaje rozwiązana na mocy porozumienia stron z dniem 11 marca 2013 roku. Ponadto powódka cofnęła swoje roszczenie w przedmiocie żądania wynagrodzenia za prace w godzinach nadliczbowych, na co strona pozwana wyraziła zgodę.

bezsporne

Sąd zważył co następuje:

W ocenie Sądu powództwo zasługuje na uwzględnienie.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności w oparciu o zeznania świadków A. J., E. Z., M. O., M. D. oraz powódki I. W., a także częściowo M. A., jak również dokumenty zgromadzone w aktach sprawy.

Sąd dał wiarę powyższym dowodom w takim zakresie w jakim każdy z nich stanowił podstawę dokonania ustaleń faktycznych w sprawie.

Sąd dał wiarę zeznaniom A. J., E. Z., M. O. i M. D., bowiem twierdzenia wskazanych świadków były spójne, logiczne i wzajemnie się uzupełniały. Świadkowie ci potwierdzili fakt pracy powódki w godzinach nadliczbowych. Z relacji świadka E. Z. wynika, że powódka bardzo często pracowała w soboty i niedziele oraz to, że niemożliwym było wykonanie faktycznych czynności wynikających z umowy o pracę powódki w ciągu ośmiu godzin. Świadek przyznała również, że Zarząd Fundacji miał świadomość, iż pełnomocnicy przekraczają ośmiogodzinny czas pracy nawet dwukrotnie, jednakże nie wypłacano im wynagrodzenia z tytułu godzin nadliczbowych. Również świadek M. D. potwierdził, że powódka często pracowała w niedziele i święta, a czas pracy wynosił 10 – 12 godzin dziennie.

Za w pełni wiarygodne i nie budzące zastrzeżeń, Sąd uznał zeznania powódki, które korespondują w całości z wiarygodnymi zeznaniami wyżej wymienionych świadków jak również całokształtem zebranego w sprawie materiału dowodowego. Powódka szczegółowo opisała zakres swoich obowiązków wynikających z umowy o pracę, przyznając, iż w ośmiogodzinnym dniu pracy nie było możliwości spełnienia oczekiwań fundacji. Co prawda powódka miała pewne trudności z rozgraniczeniem jakie obowiązki wykonywała w ramach umowy o pracę, a jakie w ramach umowy o zarządzanie regionem, jednakże fakt ten nie miał wpływu na ocenę wiarygodności jej zeznań, bowiem powódka ostatecznie wyjaśniła, że umowa o zarządzanie regionem była uzupełnieniem umowy o pracę.

Zeznaniom świadka M. A. Sąd dał wiarę jedynie w części w jakiej pokrywają się z zeznaniami powódki i przesłuchanych w sprawie świadków.

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

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

W ocenie Sądu z materiału dowodowego sprawy bezsprzecznie wynika, iż powódka pracowała w okresie objętym sporem w godzinach nadliczbowych. Okoliczność tę potwierdzają przesłuchani w sprawie świadkowie, jak również dokumenty znajdujące się w aktach sprawy, w szczególności miesięczne sprawozdania z wykonanej pracy powódki, których pozwana nie kwestionowała.

Jak wynika z akt sprawy powódka związana była dwiema umowami, na podstawie których wykonywała swoje obowiązki jako Pełnomocnika Oddziału. Oprócz umowy o pracę pracodawca zawarł z powódką umowę o zarządzanie regionem, która częściowo powielala obowiązki powódki wynikające z umowy o pracę. Na rozprawie w dniu 13 maja 2016 roku strona pozwana nieudolnie próbowała wykazać, że wskazywane przez powódkę czynności realizowane były w ramach umowy zarządzania (zlecenia), a nie w ramach umowy o pracę. W rzeczywistości umowa zarządzania stanowiła uzupełnienie umowy o pracę, na co sama wskazywała powódka, przy czym umowa ta nie przewidywała żadnego wynagrodzenia dla powódki, co z kolei jeszcze bardziej utrudnia rozgraniczenie jakie czynności w ramach której umowy wykonywała powódka.

W sprawie istotne jest też to, że w pozwana nie prowadziła żadnej dokumentacji pracowniczej powódki, w tym ewidencji czasu jej pracy. Sąd stoi na stanowisku, że ewidencjonowanie czasu pracy pracowników jest zasadniczym obowiązkiem pracodawcy wynikającym z art. 94 pkt 9a w zw. z art. 149 k.p. Prawidłowe wyliczenie wysokości wynagrodzenia za pracę musi się opierać na rejestracji czasu pracy przepracowanego przez pracownika. Właściwie prowadzona ewidencja czasu pracy stanowi podstawę prawidłowego obliczenia wynagrodzenia za pracę. Przedmiotem ewidencji czasu pracy powinien 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.

W postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy z powództwa pracownika o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych obowiązuje ogólna reguła procesu, że powód powinien udowodniać słuszność swych twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania, z tą jedynie modyfikacją, iż niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia dokumentacji, powoduje dla niego niekorzystne skutki procesowe wówczas, gdy pracownik udowodni swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż ta dokumentacja. Pracownik może i powinien wobec tego oferować inne środki dowodowe, które podlegają ocenie w ramach całokształtu materiału dowodowego. Obowiązku temu powódka sprostała, bowiem przedstawiła dowody z zeznań świadków, którzy potwierdzili świadczenie pracy przez powódkę ponad jej normatywny czas. Powódka wykazała przy tym, że powierzone jej zadania przekraczały możliwość ich wykonania w normalnym czasie pracy przy dołożeniu przez nią należytej staranności (art. 100 § 1), a czego powódce z całą pewnością odmówić nie można, skoro jej postawa i wyniki działań stanowiły wzór do naśladowania dla innych pełnomocników.

Strona pozwana podnosiła, że zawarta pomiędzy stronami ugoda z dnia 5 marca 2014 roku wyczerpała wszelkie roszczenia powódki objęte pozwem, w tym roszczenie o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe i ponowne wystąpienie przez powódkę z przedmiotowym roszczeniem stanowi nadużycie prawa podmiotowego. W tym miejscu zauważyć należy, że z punktu 5 przedmiotowej ugody wynika, iż powódka cofa swoje roszczenia w przedmiocie żądania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, na co strona pozwana wyraziła zgodę. Z treści ugody nie wynika natomiast jakiego rodzaju miałyby być to ustępstwo i w zakresie jakiego istniejącego między stronami stosunku prawnego. Ponadto skoro na cofnięcie roszczenia w przedmiocie żądania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych zgodę wyraziła strona pozwana, nie można przyjmować, że powódka zrzekła się tego roszczenia. Nawet gdyby w treści ugody zawartej przez strony widniałby zapis zgodnie z którym powódka zrzeka się żądania wynagrodzenia za godziny nadliczbowe to taka czynność prawna byłaby nieważna, bowiem zgodnie z art. 84 k.p. pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.

W przedmiotowej sprawie nie było żadnych wątpliwości co do tego, że pracodawca nie zapłacił powódce za pracę w godzinach nadliczbowych, co potwierdza zgromadzony w sprawie materiał dowodowy.

W zakresie wysokości żądanego przez powódkę żądania z tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, Sąd miał na uwadze wielkość sprecyzowaną przez nią w piśmie z dnia (...) (k. 94-95).

Mając powyższe na uwadze Sąd orzekł jak w sentencji wyroku, tj. zasądził od strony pozwanej Fundacji (...) w W. na rzecz powódki I. W. kwotę brutto (...) zł brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia (...) roku, tj. od dnia doręczenia pozwanej pozwu do dnia zapłaty (punkt I wyroku).

O kosztach zastępstwa procesowego (punkt II wyroku) orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. rozporządzeniem Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu, przy przyjęciu 75% stawki minimalnej policzonej dwukrotnie za I instancję i 50% tej stawki za postępowanie apelacyjne.

O obowiązku zwrotu kosztów sądowych orzeczono na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (punkt III wyroku).

Sąd z urzędu, na podstawie art. 477² k.p.c. nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda wynikającego z zaświadczeń złożonych przez stronę pozwaną (punkt IV wyroku).