

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 marca 2016 roku

Sąd Rejonowy w Świdnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący: **SSR Magdalena Piątkowska**

Protokolant: Katarzyna Zych

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 11 marca 2016 roku w Ś.

sprawy z powództwa **J. D.**

przeciwko (...) Company Spółka z o.o. w W.

o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe

I powództwo oddala

II zasądza od powoda J. D. na rzecz (...) Company Spółka z o.o. w W. kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

UZASADNIENIE

Powód J. D. wystąpił przeciwko pozwanemu (...) Company Sp. z o.o. Sp. k. w W. o zasądzenie na jego rzecz kwoty 1.113,28 złotych tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc grudzień 2014 roku w dniach 7.12., 13.12., 14.12., 20.12., 28.12., styczeń 2015 roku w dniach 3.01., 10.01., 17.01., 24.01., oraz w dniu 1 lutego 2015 roku.

W uzasadnieniu zgłoszonego żądania powód podał, że pracował u pozwanego na stanowisku kierownika obiektu. Obowiązująca norma czasu pracy wynosiła 40 godzin tygodniowo. W rzeczywistości na zlecenie przełożonego wykonywał prace w godzinach nocnych oraz w dni wolne od pracy, przy czym pracodawca nie prowadził ewidencji przepracowanych przez niego nadgodzin. Powód w listopadzie 2014 roku zawarł umowę zlecenia z firmą (...) system Sp. z oo. we W., należąca do grupy (...), która to spółka wypłaciła wówczas powodowi wynagrodzenie z tytułu przepracowanych nadgodzin. W styczniu 2015 roku menager regionu M. Z. zgłosił wniosek o zwiększenie limitu paliwowego dla powoda z uwagi na dodatkowe godziny pracy. W lutym 2015 roku poinformowano powoda, że wynagrodzenie za prace wykonywana przez kierowników w dni wolne od pracy nie będzie wypłacane i pomimo tego powód nie jest zwolniony z odpowiedzialności za zespół oraz jakość usług w tych dniach.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa, wskazując iż powód nie wykazał nawet w minimalnym stopniu z czego wywodzi swoje roszczenia. Pozwany twierdził, że powód zgodnie z Regulaminem Pracy zobowiązany był do przestrzegania ustalonego w spółce czasu pracy i porządku oraz na wykorzystywanie w pełni czasu pracy na realizację obowiązków zawodowych, a w aktach osobowych powoda brak jest jakiegokolwiek dowodu potwierdzającego wydanie mu polecenia służbowego świadczenia pracy w ponadnormatywnym czasie pracy.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny :

Powód J. D. był zatrudniony u pozwanego (...) Company Sp. z o.o. Sp. k. w W. na okres próbny od dnia (...) do dnia (...) w wymiarze pełnego etatu na stanowisku kierownika obiektu. Do obowiązków powoda należało nadzorowanie budynku oraz placu (...) Sp. z o.o. przy ul. (...).

Wymiar czasu pracy powoda wynosił 8 godzin dziennie, tj. 40 godzin tygodniowo. Powód sam ustalał godziny swojej pracy, bowiem koordynował pracę ekip sprzątających na różnych zmianach. Jeśli w ciągu tygodnia od poniedziałku do piątku nie wypracował 40 godzin, wówczas przychodził do pracy w weekendy.

W czasie trwania umowy o pracę powód otrzymywał wynagrodzenie w kwocie 3500 zł brutto. W okresie od grudnia 2014 roku do lutego 2015 roku powód otrzymał następujące wynagrodzenie netto: za grudzień 2014 roku – 2 365,34 zł, za styczeń 2015 roku – 2 451,34 zł i za luty 2015 rok – 2 674,68 zł.

Dowód:

- akta osobowe powoda – w załączeniu;
- potwierdzenie transakcji (...) Bank (...) – k. 170, 172-173.
- zeznania świadka M. Z. – e protokół z dnia (...) – k. 92;
- zeznania świadka P. K. – e protokół z dnia (...) – k. 79;
- zeznania świadka I. J. - e protokół z dnia (...) – k. 79;
- częściowo zeznania powoda – e protokół z dnia (...) – k. 163.

W grudniu 2014 roku powód przepracował 152 godziny, w styczniu 2015 roku 152 godziny i w lutym 2015 roku 40 godzin.

Dowód:

- zestawienie czasu pracy – k. 40-48

W trakcie zatrudnienia u pozwanego powód zawierał z różnymi firmami umowy zlecenia na wykonywanie innych dodatkowych prac na terenie (...) Piekarnia (...), a których zakres nie dotyczył umowy o pracę zawartej pomiędzy powodem a pozwanym. Dodatkowe prace powód wykonywał w weekendy i dotyczyły one m. in. doczyszczania linii produkcyjnej.

W trakcie stosunku pracy z pozwanym powód wykonywał dodatkowe czynności w ramach umowy zlecenia z (...) Sp. z o.o. we W., polegające m. in. na wykonywaniu prac administracyjno – biurowych. W dniu 14 stycznia 2015 roku w/ w spółka wypłaciła powodowi kwotę 303,60 zł.

Dowód:

- umowa zlecenie z dnia (...) wraz z aneksem – w załączeniu;
- potwierdzenie transakcji (...) Bank (...) – k. 171;
- zeznania świadka M. Z. – (...) – k. 92;

Umowa o pracę łącząca powoda z pozwanym uległa rozwiązaniu z upływem czasu na jaki została zawarte tj. w dniu (...) w trybie art. 30 § 1 pkt 4 kp.

Sąd zważył co następuje:

W ocenie Sądu powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności w oparciu o zeznania świadków M. Z., P. K. I. J., częściowo powoda, 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.

Podstawę ustaleń Sądu w zakresie przebiegu zatrudnienia powoda oraz łączących strony umów stanowiły również akta osobowe pracownika. Sąd dał im wiarę w całości, albowiem ich prawdziwość i autentyczność nie budziła wątpliwości, jak również nie zostały one w tym zakresie zakwestionowane przez strony postępowania.

Sąd odmówił przyznania waloru wiarygodności zeznaniom złożonym przez powoda w zakresie, w jakim wskazywał, że wykonywał na rzecz pozwanego zakładu w okresie zatrudnienia pracę w godzinach nadliczbowych oraz że czynił to na polecenie przełożonego.

Zdaniem Sądu twierdzeniom powoda przeczy cały pozostały materiał dowodowy zgromadzony w sprawie, a w szczególności zeznania powołanych wyżej świadków, których zeznania Sąd uznał za rzetelną podstawę do poczynienia ustaleń stanu faktycznego.

Wskazać należy, iż zeznań powołanych wyżej świadków nie wynika fakt pracy powoda w godzinach nadliczbowych, w szczególności w wymiarze deklarowanym przez powoda. Co istotne żaden ze świadków nie potwierdził również potrzeby świadczenia pracy przez powoda w takim wymiarze. Z zeznań świadków wynika nadto, iż powód nieregularnie przychodził do pracy i zdarzało się, że w weekendy przyjeżdżał na odbiór prac na dwie godziny. Okoliczności te wynikają bezsprzecznie z zeznań świadków P. K. i I. J.. Ponadto świadek M. Z. zaprzeczył aby wydawał powodowi polecenia pracy w godzinach nadliczbowych. Natomiast z dokumentu złożonego przez pozwanego w postaci zestawienia czasu pracy również nie wynika praca powoda w godzinach nadliczbowych w okresie spornym.

Zdaniem Sądu materiał dowodowy nie pozwala na przyjęcie zasadności zgłoszonego przez powoda żądania dotyczącego pracy w godzinach nadliczbowych.

Wskazać należy, iż powód w toku prowadzonego postępowania nie przedstawił Sądowi żadnych wiarygodnych dowodów pozwalających na ustalenie, iż obowiązki pracownicze realizował z przekroczeniem obowiązującego go normatywnego czasu pracy tj. w zakresie przez niego deklarowanym, jak również że zakres powierzonych mu zadań świadczenia pracy w takim wymiarze wymagał. Zgodnie z treścią art. 6 k.c. ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne. Podnieść należy, iż brak wykazania powyższych okoliczności obciążać musi zawsze podmiot, na którym spoczywa ciężar tego dowodu, Sąd nie ma bowiem ani obowiązku, ani też możliwości wyręczenia stron w wyjaśnianiu treści łączących strony stosunków, w sytuacji gdy pozostają one w tym zakresie bierne. To strony są zobowiązane do wskazywania dowodów dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne stając się dysponentem postępowania dowodowego, zaś Sąd jest zwolniony od odpowiedzialności za jego wynik (patrz orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 1997 roku, II CKN 70/96, OSNC 1997, Nr 8, poz. 113, z dnia 16 grudnia 1997 roku, II UKN 244/98, OSNAPiUS 1999, Nr 20, poz.662).

W świetle powyższego to na powodzie spoczywał w przedmiotowej sprawie ciężar wykazania okoliczności wskazujących na świadczenie przez niego pracy w godzinach nadliczbowych, któremu to obowiązkowi nie zadośćuczynił.

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.

§ 2. Przepisu § 1 pkt 2 nie stosuje się do pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy, na których występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń lub natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia

§ 3. Liczba godzin nadliczbowych przepracowanych w związku z okolicznościami określonymi w § 1 pkt 2 nie może przekroczyć dla poszczególnego pracownika 150 godzin w roku kalendarzowym.

§ 4. W układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w umowie o pracę, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy, jest dopuszczalne ustalenie innej liczby godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym niż określona w § 3.

§ 5. Strony ustalają w umowie o pracę dopuszczalną liczbę godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 151¹ § 1.

Stwierdzić należy, iż w niniejszym postępowaniu na powódzie spoczywał ciężar wykazania nie tylko, iż świadczył pracę w wymiarze ponadnormatywnym, ale również iż powyższe wynikało z potrzeb pracodawcy, jak również jego poleceń, chociażby dorozumianych. Sam fakt przebywania pracownika poza normalnymi godzinami jego pracy nie dowodzi, jak również nie jest wystarczający do potwierdzenia wykonywania przez niego obowiązków pracowniczych w godzinach nadliczbowych.

Na gruncie przedmiotowej sprawy na uwagę zasługuje także pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 sierpnia 2004 roku (II PK 9/2004), w którym wskazano iż pracownik dochodzący roszczeń z tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych winien wskazać ile, każdego dnia przepracował, aby móc skutecznie domagać się dodatkowego wynagrodzenia z tego tytułu. W tym zakresie nie wystarczy zatem ogólne wskazanie, że pracownik „zwykle” pracował w nadgodzinach, bez podania konkretnych przykładów pracy, która faktycznie była wykonywana w godzinach nadliczbowych. Ponadto jak wynika z materiału dowodowego zgromadzonego w aktach sprawy, powód w trakcie trwania zatrudnienia u pozwanego, świadczył dodatkowe usługi w miejscu wykonywania pracy na mocy zawartych umów zlecenia z różnymi firmami i trudno jest przy tym rozgraniczyć - bez inicjatywy dowodowej powoda – jakiego rodzaju prace, na rzecz jakich podmiotów, w jakich dniach i godzinach wykonywał powód.

Mając na uwadze całokształt zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, przyjąć należało iż powód w żaden sposób nie wykazał, aby pracodawca wydawał mu jakiegokolwiek polecenia wykonywania pracy poza obowiązującą go normą czasu pracy w dniach wskazanych przez powoda, czy też żeby pozostawał w świadomości, że powód taką pracę wykonuje.

W związku z powyższym Sąd żądanie powoda dotyczące zasądzenia na jego rzecz wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oddalił, o czym orzekł jak w punkcie I wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego (punkt II wyroku) orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. § 6 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat 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.).