

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 05 lipca 2018 roku

Sąd Rejonowy w Świdnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący : SSR Maja Snopczyńska

Protokolant : Małgorzata Nazarko

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 05 lipca 2018 roku w Ś.

sprawy z powództwa M. G.

przeciwko T. S. (...)

o wynagrodzenie

I. zasądza od pozwanego T. S. (...) na rzecz powoda M. G. kwotę 1.174,14 zł netto (jeden tysiąc sto siedemdziesiąt cztery złote, czternaście groszy) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 czerwca 2017 roku do dnia zapłaty;

II. nakazuje pozwanemu uiścić na rzecz Skarbu Państwa Sąd Rejonowy w (...)kwotę 59,00 zł tytułem opłaty od pozwu, od której powód był ustawowo zwolniony.

## UZASADNIENIE

Powód M. G. wniósł o zasądzenie od pozwanego T. S. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą L. kwoty 1174,14 zł tytułem wynagrodzenia za godziny nadliczbowe podnosząc w uzasadnieniu, że pracował u pozwanego od 1 lutego 2017 roku, w dniu 12 czerwca 2017 roku powód rozwiązał stosunek pracy, pozwany do chwili złożenia pozwu nie wypłacił powodowi wskazanej kwoty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa, podnosząc, że powód nie udowodnił w żaden sposób swojego stanowiska, zaś przedłożona przez powoda ewidencja czasu pracy została sporządzona przez powoda samodzielnie.

### ***W toku postępowania Sąd ustalił***

#### ***następujący stan faktyczny:***

Powód zatrudniony był u pozwanego w okresie od 1 lutego 2017 roku ostatnio na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony od 1 maja 2017 roku do 31 stycznia 2020 roku, za wynagrodzeniem (...) Powoda obowiązywała dobową normą czasu pracy 8 godzin, a tygodniowa 40 godzin.

Stosunek pracy został rozwiązany z dniem 12 czerwca 2017 roku na podstawie art. 55 §1 1 kp bez zachowania okresu wypowiedzenia przez pracownika z winy pracodawcy. Jako przyczynę powód wskazał brak wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w maju 2017 roku.

DOWÓD: akta osobowe k. 54- 92

pismo powoda z 9 VI 2017r k. 7

Powód pracował jako kierowca, rozwoził towar do sklepów. Przychodził do pracy rano przed godziną 6:00, czekał w kolejce do ładowania, sam ładował samochód. W trasę wyjeżdżał około godziny 9. Trasy były różnej długości, czasami nawet 400 km.

W maju 2017 roku powód pracował w dniach 4, 5, 8 od 6:00 do 18:00, 15-go od 6:00 do 20:00, 16-go od 6:00 do 21:20, 17-go od 6:00 do 21.30, 18-go od 6:00 do 21:15, 19-go od 6:00 do 23:00, 20-go od 6:00 do 17:00, 23-go od 6:00 do 20:15, 24-go od 6:00 do 20:20, 25-go od 6:00 do 20:10, 26-go od 6:00 do 20:30.

DOWÓD: zestawienie godzin k. 8

wykaz punktów k. 95-96

zeznania powoda k. 52, płyta CD k. 52

Czas pracy kierowców był rozliczany na podstawie wydruków tras z mapy G. i wydruku punktów do obsługi w danym dniu. na tej podstawie wyliczono ilość czasu potrzebnego do rozwiezienia towaru.

DOWÓD: zastawienie punktów k. 31

zeznania świadka G. S. k. 50-51, płyta CD k. 52

Za maj 2017 roku powód otrzymał wynagrodzenie w kwocie 3210,53 zł brutto w tym 177,11 zł tytułem nadgodzin 50% za 22 godziny.

DOWÓD: lista płac k.29

zestawienie czasu pracy k. 30

Przed Sądem Rejonowym w (...) toczyła się sprawa pomiędzy stronami z powództwa pracodawcy (pozwanego w niniejszej sprawie) o odszkodowanie za nieprawidłowe rozwiązanie stosunku pracy przez pracownika. Wyrokiem z dnia 27 kwietnia 2018 roku zasądzono od powoda na rzecz pozwanego kwotę 1298,40 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia, w ustnych motywach wyroku Sąd wskazał, że rozwiązanie umowy przez powoda umowy było bezzasadne, gdyż rozwiązanie nastąpiło przed datą wymagalności roszczenia, więc w dacie złożenia oświadczenia nie było podstaw do rozwiązania stosunku pracy.

DOWÓD: akta IV P 144/17 SR w (...)w szcz. wyrok i ustne motywy wyroku (w załączeniu)

### ***W tak ustalonym stanie faktycznym***

#### ***Sąd zważył:***

Powództwo zasługuje na uwzględnienie.

Ustalając stan faktyczny Sąd opierał się na dokumentach przedłożonych do akt sprawy w tym aktach osobowych powoda, oraz zeznaniach świadka G. S. oraz powoda.

Powód wniósł o zasądzenie na jego rzecz wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w maju 2017 roku. Pozwany nie kwestionował zatrudnienia powoda jednak podniósł, że wynagrodzenie należne powodowi zostało wypłacone, zaś powód nie wykazał swoich roszczeń.

Zgodnie z art. 22 i 94 pkt. 5 oraz 78 kp za wykonaną pracę pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, które powinno być wypłacane terminowo zaś za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje dodatek ustalony w art. 151 kp. Pomiędzy stronami spornym pozostawało ile godzin powód pracował w maju 2017 roku. W sprawie istotną

okolicznością jest to, że u pozwanego nie była prowadzona ewidencja czasu pracy powoda. 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. Tym niemniej, jak podkreślił to Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 czerwca 2011 r. (sygn. II PK 317/10) kierownik jednostki organizacyjnej zobowiązany do prowadzenia dokumentacji dotyczącej czasu pracy własnego i podległych mu pracowników nie może, dochodząc za pracę w godzinach nadliczbowych, wywodzić korzystnych dla siebie skutków, powołując się na brak takiej dokumentacji. W takiej sytuacji pracownik jest zobowiązany do zaofiarowania wszystkich możliwych dowodów na okoliczność rozmiaru faktycznie świadczonej przez niego pracy, a za wystarczające nie mogą być uznane same jego twierdzenia w tym zakresie. Pracownik może i powinien wobec tego oferować inne środki dowodowe, które podlegają ocenie w ramach całokształtu materiału dowodowego. Obowiązki temu powód sprostał, bowiem przedstawił dowody w postaci posiadanej przez powoda karty zastawienia punktów oraz zeznań powoda. wskazać należy, że pozwany nie kwestionował, że powód pracował w godzinach nadliczbowych, nawet z wyliczeń wynagrodzenia wynika, że powód otrzymał wynagrodzenie za 22 godziny nadliczbowe. Jednak podkreślić należy, że sposób wyliczenia ilości godzin pracy przez pracodawcę nie jest prawidłowy. nie opierano się bowiem na rzeczywistym czasie pracy powoda, tylko na wyliczeniach z mapy G.. Wynika to z zeznań świadka G. S. jak i dokumentów przedłożonych przez powoda. Ważnym jest jednak nie to ile godzin hipotetycznie pracownik może wykonywać pracę, lecz to ile godzi rzeczywiście tę pracę wykonywał. A taka ewidencja nie była prowadzona. Tym samym dla ustalenia czasu pracy powoda w maju 2017 roku należało przyjąć zestawienie sporządzone przez powoda, gdyż pracownik nie może ponosić ujemnych konsekwencji naruszenia przez pracodawcę swoich obowiązków.

Mając powyższe na uwadze należało ustalić, że W maju 2017 roku powód pracował w dniach 4, 5, 8 od 6:00 do 18:00, 15-go od 6:00 do 20:00, 16-go od 6:00 do 21:20, 17-go od 6:00 do 21.30, 18-go od 6:00 do 21:15, 19-go od 6:00 do 23:00, 20-go od 6:00 do 17:00, 23-go od 6:00 do 20:15, 24-go od 6:00 do 20:20, 25-go od 6:00 do 20:10, 26-go od 6:00 do 20:30.

Wysokość dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych określają przepisy

art. 151<sup>1</sup>k.p. Za pracę w nocy, w niedzielę i święta oraz za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy – powodowi przysługiwał dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia, a za pracę nadliczbową w pozostałe dni – w wysokości 50% wynagrodzenia (art. 151<sup>1</sup> § 1 i 2 k.p.).

Z analizy godzin pracy powoda wynika, że powód w maju 2017 roku przepracował łącznie 79 godzin nadliczbowych. Według wyliczenia pozwanego – powód przepracował 134 godziny, w tym 22 ponad normę 50% i o godzin 100% (zestawienie k. 30), za co wypłacono dodatkowe wynagrodzenie 177,11 zł. Kierując się tym wyliczeniem należało uznać, że dodatek za 1 godzinę nadliczbową płatną 50% wynosi 8,08 zł, zaś za płatną 100% - 16,16 zł. Z wyliczeń wynika, że powodowi nie wypłacono wynagrodzenia za 57 godzin nadliczbowych. Dodatkowo wskazać należy, że trzecim tygodniu maja powód przepracował 79 godzin nadliczbowych, zaś w czwartym tygodniu – 60 godzin nadliczbowych, co wskazują na przekroczenie w tych dwóch tygodniach tygodniowej normy czasu pracy (40 godzin) o 59 godzin.

Skoro wynagrodzenie za jedną godzinę nadliczbową wraz z 100% dodatkiem wynosiło 32,32 zł to kwota żądana przez powoda (1174,14 zł netto) nie przewyższa należnego powodowi wynagrodzenia (1906,88 zł brutto/1395,36 zł netto). Zgodnie z art. 321 kpc Sąd nie może zasądzić kwot ponad żądanie.

Pozwany podnosił, że skoro zasądzono od powoda na rzecz pracodawcy odszkodowanie za nieprawidłowe rozwiązanie stosunku pracy to tym samym wynagrodzenie za godziny nadliczbowe nie należy się powodowi. Wprawdzie w piśmie rozwiązującym umowę jako przyczynę powód wskazał brak wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w maju 2017 roku, to jednak z ustnych motywów wyroku wynika, że Sąd nie badał zasadności żądania godzin nadliczbowych, lecz uznał, że rozwiązanie umowy było bezzasadne, gdyż rozwiązanie nastąpiło przed datą wymagalności roszczenia, więc w dacie złożenia oświadczenia nie było podstaw do rozwiązania stosunku pracy.

Za zwłokę w zapłacie należności zgodnie z treścią art. 481 kc wierzycielowi przysługują odsetki ustawowe za opóźnienie (przy braku - jak w niniejszej sprawie – innej umowy stron). Odsetki za opóźnienie zasądzono zgodnie z żądaniem powoda.

Mając powyższe na uwadze należało zasądzić od pozwanego na rzecz powoda kwotę 1174,14 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od 11 czerwca 2017 roku do dnia zapłaty.

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 mając na względzie wynik procesu (punkt II wyroku).