

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 lipca 2022 roku

Sąd Rejonowy w Świdnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący : Sędzia Maja Snopczyńska

Protokolant : Karolina Nowicka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 14 lipca 2022 roku w Ś.

sprawy z powództwa **M. K.**

przeciwko (...) sp. z o.o. w W.

o wynagrodzenie

I. zasądza od strony pozwanej (...) sp. z o.o. w W. na rzecz powoda M. K. kwotę 934,30 zł (dziewięćset trzydzieści cztery złote trzydzieści groszy) tytułem wynagrodzenia za pracę w niedzielę z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od 13 sierpnia 2020 roku do dnia zapłaty;

II. dalej idące powództwo oddala;

III. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności;

IV. koszty procesu wzajemnie znosi;

V. nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa Sąd Rejonowy w (...)kwotę 100,00 zł tytułem częściowej opłaty od pozwu, od której powód był ustawowo zwolniony.

## UZASADNIENIE

Powód M. K. wniósł pozew przeciwko (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. o zapłatę kwoty 5.000,00 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty, a nadto o zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że był zatrudniony u strony pozwanej w okresie od 13 marca 2006 r. do 18 czerwca 2020 r. Powód świadczył pracę w systemie zmianowym. W zakładzie pracy strony pozwanej obowiązuje system trzymianowy, obejmujący zmianę 1 w godz. 6:00 do 14:00, zmianę 2 w godz. 14:00 do 22:00 oraz 3 zmianę od 22:00 do 6:00. W regulaminie pracy strony pozwanej ustalono, iż niedzielą jest okres od godz. 22 w sobotę do godz. 22 w niedzielę. Zapis ten przewidywał, iż osoba pracująca w porze nocnej, tj. na 3 zmianę podczas kalendarzowej niedzieli nie będzie traktowana jako świadcząca pracę w niedzielę, co skutkowało nieprzyznawaniem dodatku za pracę w niedzielę, przysługującego pracownikowi z mocy art. 151<sup>11</sup> § 3 w zw. z art. 151<sup>1</sup> § 1 pkt 1 k.p., tj. 100% wynagrodzenia za każdą godzinę pracy. Powód wskazał również, że pracownicy świadczący pracę m.in. na 3 zmianę w kalendarzową niedzielę zobowiązani byli do tego, aby potwierdzać własnoręcznym podpisem świadczenie pracy w ramach zmiany poniedziałkowej; podpisywanie listy obecności „za niedzielę” miało kończyć się reprimendami oraz nanoszeniem poprawek na listę obecności. Powód wskazał, że przed Sądem Rejonowym w (...) w sprawie o sygn. V P 183/18

toczyło się postępowanie w powództwa D. S. przeciwko stronie pozwanej m.in. o zapłatę z tytułu dodatku za pracę w niedziele, w ramach którego ustalono, na podstawie ewidencji czasu pracy, częstotliwość świadczenia pracy podczas kalendarzowej niedzieli, za co strona pozwania nie wypłacała dodatku za pracę w niedzielę, ani nie udzielała dnia wolnego, naruszając tym samym dyspozycję art. 151<sup>11</sup> § 2 k.p. Powód nie posiada ewidencji czasu pracy, wobec czego ustalił szacunkową ilość godzin podczas których świadczył pracę, obliczając na tej podstawie szacunkową wysokość dochodzonego roszczenia.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pisma strona pozwana przyznała, że

- powód był zatrudniony przez stronę pozwaną w okresie od 13 marca 2005 r. do 18 czerwca 2020 r., ostatnio na stanowisku operatora maszyn,
- powód jako pracownik produkcji świadczył pracę w systemie tryzmianowym, na wszystkich zmianach tj. zmianie 1 w godzinach 6:00 do 14:00, zmianie 2 w godzinach 14:00 do 22:00 oraz zmianie 3 w godzinach od 22:00 do 6:00,
- pracownicy świadczący pracę na 3 zmianie w kalendarzową niedzielę potwierdzali przybycie do pracy oraz świadczenie pracy w formie własnoręcznego podpisu w ramach zmiany poniedziałkowej,
- powodowi nie był wypłacany dodatek za prace w niedzielę,
- przed Sądem Rejonowym w (...) w sprawie pod sygn. akt V P 183/18 toczyło się postępowanie z powództwa D. S. przeciwko stronie pozwanej między innymi o zapłatę z tytułu dodatku za pracę w niedzielę.

Strona pozwana zaprzeczyła jednak, aby nakazywała pracownikom i stosowała wobec nich reprimendy w przypadku podpisywania list obecności za niedziele oraz aby w ramach postępowania w sprawie o sygn. akt V P 183/18 ustalono częstotliwość pracy podczas kalendarzowej niedzieli, za co pozwana nie wypłacała dodatku za prace w niedzielę, ani nie udzielała dnia wolnego, naruszając tym samym dyspozycję art. 151<sup>11</sup> § 2 k.p. Zdaniem strony pozwanej powód błędnie interpretuje obowiązujący u pracodawcy Regulamin pracy z dnia 17 sierpnia 2011 r. z późniejszymi zmianami, w którym odmiennie niż w kodeksie pracy ustalone zostały godziny pracy w niedziele. Zgodnie bowiem z treścią regulaminu pracy, w rozdziale 2 Organizacja pracy i czas pracy § 2 pkt 3 i 5 „Za pracę w niedzielę i święta uważaj się pracę wykonaną między godziną 22:00 w dniu poprzedzającym a godziną 22:00 w tym dniu (...) D. pracownicza rozpoczyna się w niedzielę od godziny 22:00.” Oznacza to, że praca wykonywana przez pracownika między godziną 22 w niedzielę a godziną 6:00 w poniedziałek nie jest uznawana w przedsiębiorstwie pozwanej spółki za pracę w niedzielę. Za pracę w niedzielę jest natomiast uważana praca podjęta w sobotę od godziny 22:00 do godziny 22:00 w niedzielę. Dlatego zmiana III nocna, rozpoczynająca się od 22:00 w niedzielę ewidencjonowała była jako praca w poniedziałek.

Pismem z dnia 2 listopada 2020 r. powód sprecyzował swoje roszczenie wnosząc o zasądzenie na rzecz powoda od strony pozwanej kwoty 3.737,20 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty.

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

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

Powód M. K. był zatrudniony przez stronę pozwaną (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. w okresie od 13 marca 2005 r. do 18 czerwca 2020 r. w pełnym wymiarze czasu pracy. Ostatnim zajmowanym przez powoda stanowiskiem było stanowisko operatora maszyn (od 1 października 2018 r. do 18 czerwca 2020 r. Powód jako pracownik produkcji świadczył pracę na w systemie tryzmianowym, w którym zmiana pierwsza trwała w godzinach 6:00 do 14:00, zmiana druga w godzinach 14:00 do 22:00, natomiast zmiana trzecia w godzinach od 22:00 do 6:00. Pracownicy świadczący pracę na

3 zmianie w kalendarzową niedzielę potwierdzali przybycie do pracy oraz świadczenie pracy w formie własnoręcznego podpisu w ramach zmiany poniedziałkowej.

### **Bezsporne**

Zgodnie z obowiązującym w (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. regulaminem pracy (§ 2 ust 3 Regulaminu Pracy) „za pracę w niedzielę i święto uważa się pracę wykonaną między godziną 22:00 w dniu poprzedzającym a godziną 22 w tym dniu”.

### **Bezsporne**

Czas pracy w (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. ewidencjonowany był na dwa sposoby: w formie elektronicznej (odbicie karty przy wejściu i wyjściu) oraz papierowej (podpis na liście obecności przy wejściu do pracy). W przypadku złożenia podpisu na liście obecności, dotyczącej zmiany trzeciej, nocnej, rozpoczynającej się od godz. 22:00 w niedzielę, w rubryce niedzielnej, pracownicy byli upominani przez przełożonych a ich podpisy były niwelowane korektorem i nakazywano im składać podpis w rubryce poniedziałkowej. Za pracę na w/w zmianie pracownicy nie otrzymywali dodatku za pracę w niedzielę, wyłącznie dodatek za pracę nocną.

### **Dowód:**

- zeznania na piśmie świadka A. B. – k. 131-135;
- zeznania na piśmie świadka D. S. – k. 139-142v.;
- częściowo zeznania na piśmie świadka M. M. – k. 144-147;
- przesłuchanie powoda – e-protokół – k. 177.

Zapisy regulaminu pracy dotyczące pracy dotyczącej zmiany trzeciej, nocnej, rozpoczynającej się od godz. 22:00 w niedzielę nie były kwestionowane przez Państwową Inspekcję Pracy.

### **Dowód:**

- przesłuchanie przedstawiciela strony pozwanej– e-protokół – k. 177.

Powód pracował na zmianie trzeciej, nocnej, rozpoczynającej się od godz. 22:00 w niedzielę a kończącej w poniedziałek o godz. 6:00 w dniach:

1. 08.10.2017 r. (wedle stawki godzinowej 17,41 zł),
2. 19.11.2017 r. (wedle stawki godzinowej 17,41 zł),
3. 10.12.2017 r. (wedle stawki godzinowej 17,41 zł),
4. 21.01.2018 r. (wedle stawki godzinowej 17,41 zł),
5. 11.02.2018 r. (wedle stawki godzinowej 17,41 zł),
6. 04.03.2018 r. (wedle stawki godzinowej 17,41 zł),
7. 25.03.2018 r. (wedle stawki godzinowej 17,41 zł),
8. 06.05.2018 r. (wedle stawki godzinowej 21,58 zł),
9. 27.05.2018 r. (wedle stawki godzinowej 21,58 zł),
10. 09.09.2018 r. (wedle stawki godzinowej 21,58 zł),

11. 30.09.2018 r. (wedle stawki godzinowej 21,58 zł),
12. 13.01.2019 r. (wedle stawki godzinowej 21,58 zł),
13. 03.02.2019 r. (wedle stawki godzinowej 21,58 zł),
14. 24.02.2019 r. (wedle stawki godzinowej 21,58 zł),
15. 17.03.2019 r. (wedle stawki godzinowej 21,58 zł),
16. 07.04.2019 r. (wedle stawki godzinowej 21,58 zł),
17. 21.04.2019 r. (wedle stawki godzinowej 21,58 zł),
18. 01.05.2019 r. (wedle stawki godzinowej 21,58 zł),
19. 09.06.2019 r. (wedle stawki godzinowej 21,58 zł),
20. 21.07.2019 r. (wedle stawki godzinowej 21,58 zł),
21. 11.08.2019 r. (wedle stawki godzinowej 21,58 zł),
22. 15.08.2019 r. (wedle stawki godzinowej 21,58 zł),
23. 01.09.2019 r. (wedle stawki godzinowej 21,58 zł).

***Dowód:***

- karty ewidencji czasu pracy wraz z zrzutem ewidencji z systemu wejść i wyjść pracownika – k. 43-67;
- akta osobowe powoda – w załączeniu.

***W tak ustalonym stanie faktycznym***

***Sąd zwążył:***

Powództwo częściowo podlegało uwzględnieniu.

Orzeczenie w niniejszej sprawie oparto o przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2022 r., poz.1510 – tekst jednolity, dalej k.p.). Zgodnie z art. 151<sup>9</sup> § 1 k.p. dniami wolnymi od pracy są niedziele i święta określone w przepisach o dniach wolnych od pracy. W myśl art. 151<sup>9</sup> § 1 k.p. za pracę w niedzielę i święto, w przypadkach, o których mowa w art. 151<sup>10</sup>, uważa się pracę wykonywaną między godziną 6:00 w tym dniu a godziną 6:00 w następnym dniu, chyba że u danego pracodawcy została ustalona inna godzina. Zgodnie z art. 151<sup>10</sup> pkt 3 k.p. praca w niedziele i święta jest dozwolona przy pracy zmianowej. W myśl art. 151<sup>11</sup> § 1 pkt 1 k.p. pracownikowi wykonującemu pracę w niedziele i święta, w przypadkach, o których mowa w art. 151<sup>10</sup> pkt 1-9 i 11 oraz w przepisach ustawy, o której mowa w art. 151<sup>9b</sup>, pracodawca jest obowiązany zapewnić inny dzień wolny od pracy w zamian za pracę w niedzielę - w okresie 6 dni kalendarzowych poprzedzających lub następujących po takiej niedzieli. Zgodnie z art. 151<sup>11</sup> § 2 k.p. jeżeli nie jest możliwe wykorzystanie w terminie wskazanym w § 1 pkt 1 dnia wolnego od pracy w zamian za pracę w niedzielę, pracownikowi przysługuje dzień wolny od pracy do końca okresu rozliczeniowego, a w razie braku możliwości udzielenia dnia wolnego od pracy w tym terminie - dodatek do wynagrodzenia w wysokości określonej w art. 151<sup>1</sup> § 1 pkt 1, za każdą godzinę pracy w niedzielę. W myśl art. 151<sup>1</sup> § 1 pkt 1 lit. b k.p. za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z

obowiązującym go rozkładem czasu pracy. Nadto w myśl art. 9 § 2 k.p. postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych.

Wydając orzeczenie Sąd oparł się o dowody z dokumentów przedłożonych przez strony postępowania, akt osobowych powoda, zeznań świadków oraz przesłuchania stron (przy czym za stronę pozwaną słuchany był Dyrektor Naczelny M. P.) żadnemu dowodowi nie odmawiając mocy dowodowej, albowiem fakty wynikające z przeprowadzonych dowodów były spójne, logiczne i nie sprzeczne ze sobą. W niniejszej sprawie kwestiami bezspornymi były fakty dot. zatrudnienia powoda przez stronę pozwaną, okresu zatrudnienia, faktu wykonywania przez powoda pracy na trzeciej, nocnej zmianie w niedzielę, rozpoczynającej się o godz. 22:00, zaś kończącej się o 6:00 w poniedziałek oraz treść regulaminu pracy. W zasadzie kwestią sporną między stronami była jedynie okoliczność, czy za pracę na trzeciej, nocnej, niedzielnej zmianie przysługuje dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia.

W ocenie Sądu zapis regulaminu pracy w dotyczący pracy w niedzielę, wskazujący że za pracę w niedzielę i święto uważa się pracę wykonaną między godziną 22:00 w dniu poprzedzającym a godziną 22 w tym dniu jest mniej korzystny dla pracownika niż przepisy ustawy Kodeks Pracy, zatem jest nieobowiązujący w myśl art. 9 § 2 k.p.c. Słusznie wskazał pełnomocnik powoda, że formułując zapis § 2 ust 2 regulaminu pracy, strona pozwana naruszyła art. 151<sup>(9)</sup> § 2 k.p. Zdaniem Sądu, w w/w przepisie ustawodawca wskazał, że pracodawca może ustalić inną godzinę rozpoczęcia pracy w niedzielę, nie zaś inny dzień. Dlatego też należało stwierdzić, że co do zasady powodowi przysługiwał dodatek za pracę w niedzielę. Wskazać jednak należy, iż w analogicznym stanie faktycznym Sąd Okręgowy w (...) w sprawie sygn. akt (...) zajął stanowisko, iż praca od godz. 22:00 do godz. 0:00 w niedzielę zostać winna zakwalifikowana do niedzielnej doby czasu pracy, w związku z czym za dwie godziny pracy w niedzielę przysługiwać powinno wynagrodzenie powiększone o 100% dodatku w związku z art. 151<sup>(11)</sup>kp lub dzień wolny od pracy. Sąd podziela w zupełności stanowisko Sądu Okręgowego w (...)

Powód, po sprecyzowaniu żądania pozwu w treści pisma przygotowawczego powoda z dnia 2 listopada 2020 r., dochodził kwoty 3.737,20 zł wskazując, że dodatek za pracę w niedzielę powinien być zasądzony za pracę wykonywaną przez 8 godzin na trzecich, nocnych, niedzielnych zmianach. Skoro Sąd uznał za zasadne żądanie wyłącznie za dwie godziny, tj. od godz. 22:00 w niedzielę do godz. 0:00 w poniedziałek, to zasądzeniu na rzecz powoda podlegała wyłącznie 1/4 dochodzonej pozwem kwoty, tj. suma 934,30 zł. Zasądzeniu na rzecz powoda podlegały również odsetki ustawowe za opóźnienie (art. 481 § 1 i 2 k.c.) liczone od dnia wniesienia pozwu (13 sierpnia 2020 r.) do dnia zapłaty.

O powyższym i na podstawie wskazanych przepisów Sąd orzekł w pkt I wyroku.

Zgodnie z art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c. zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika. Przepis art. 334 § 4 i art. 335 § 1 zdanie drugie stosuje się odpowiednio; nie stosuje się przepisu art. 335 § 2.

Zasądzona na rzecz powoda kwota 934,30 zł nie przekraczała pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika, należało nadać pkt I wyroku rygor natychmiastowej wykonalności, o czym Sąd orzekł w pkt II wyroku.

O kosztach procesu orzeczono podstawie art. 100 k.p.c. Biorąc pod uwagę fakt, że każda ze stron częściowo przegrała i wygrała proces, koszty procesu należało pomiędzy stronami wzajemnie znieść, o czym Sąd orzekł w pkt III wyroku.

O kosztach sądowych orzeczono w oparciu o art. 100 k.p.c. w związku z art. 113 i art. 83 ust. 2 ustawy z dnia 28 lipca 2015 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2022 r. poz. 1125 - tekst jednolity). Na koszty sądowe złożyła się opłata sądowa od pozwu, od której powód był ustawowo zwolniony, z tym, że stronę pozwaną obciążono jedynie opłatą w zakresie uwzględnionego powództwa nakazując uiszczenie na rzecz Skarbu Państwa Skarbu – Sądu Rejonowego w (...) kwotę 100 zł tytułem częściowej opłaty od pozwu, o czym Sąd orzekł w pkt IV wyroku.