

Sygn. akt IV Pa 89/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 września 2017 roku

Sąd Okręgowy w Częstochowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Lidia Łataś
Sędziowie:	

Protokolant:

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 15 września 2017 roku w Częstochowie

sprawy z powództwa M. J.

przeciwko (...) w P.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych oraz nocnych

na skutek apelacji powoda M. J.

od wyroku Sądu Rejonowego Sądu Pracy w Zawierciu

z dnia 11 kwietnia 2017 roku, sygnatura akt IV P 223/16

oddala apelację

Sygn. akt IV Pa 89/17

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 20 września 2016r. powód M. J. domagał się zasądzenia od (...) w P. kwoty 8.880 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz w godzinach nocnych.

Powód wskazał, iż w okresie od 10 października 2014r. do 31 października 2016r. pracował u pozwanego w charakterze kierowcy i otrzymywał na konto najniższe uposażenie, tzw. minimalne wynagrodzenie za pracę. Argumentował, iż pracował więcej niż 40 godzin tygodniowo, a każdego miesiąca odbywał 6 kursów zagranicznych (woził półtusze wieprzowe) z (...)do P.. Jeden kurs trwał 80 godzin, tym samym w miesiącu pracował 480 godzin, a w skali miesiąca powinien pracować 160 godzin. Dochodzoną kwotę obliczył przyjmując ustaloną w umowie kwotę ryczałtu za godziny nadliczbowe, tj. 105 zł oraz kwotę ryczałtu za pracę w godzinach nocnych, tj. 265 zł mnożąc przez 24 miesiące.

Pozwany (...) w P. wniósł

o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych.

Argumentował, iż na podstawie zawartej umowy o pracę wypłacił powodowi należności za pracę, w skład których wchodził wypłacony powodowi ryczałt za nadgodziny oraz godziny nocne. Powoływał się na karty wynagrodzeń oraz ewidencję czasu pracy za sporny okres. Pozwany podnosił, iż wypłacił powodowi całość wynagrodzenia należnego mu za wykonaną pracę zgodnie z zapisami tachografu, a dochodzone przez niego kwoty nie mają oparcia ani w obowiązujących w tym zakresie przepisach, ani tym bardziej w zaistniałym stanie faktycznym.

Wyrokiem z dnia 11 kwietnia 2017r. Sąd Rejonowy w Zawierciu IV Wydział Pracy oddalił powództwo M. J. oraz zasądził od niego na rzecz pozwanego kwotę 1.817 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd I instancji ustalił, iż powód M. J. był zatrudniony w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę na czas określony jako kierowca. W dniu 1 września 2016r. pozwana wypowiedziała mu umowę o pracę z zachowaniem 1-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 30 października 2016r. Czas pracy kierowcy ustalała i wyliczała firma zewnętrzna (...). Wynagrodzenie dla powoda składało się z wynagrodzenia zasadniczego oraz ryczałtów za pracę w godzinach nocnych i nadliczbowych. Firma (...) otrzymywała od pozwanej firmy wykresówki oraz tachografy i na tej podstawie ustalano wysokość należnych wynagrodzeń. Co miesiąc firma (...) wysyłała raporty do kierowców. W raportach zaznaczano, że gdyby były jakieś naruszenia przepisów lub nieścisłości to kierowcy mogli się kontaktować z pracownikami tej firmy, podano numer telefonu. Powód nigdy nie zgłaszał zastrzeżeń i uwag.

Sąd Rejonowy wskazał, iż stan faktyczny ustalił w oparciu o zeznania świadków: J. F., Z. S. i W. M. (1) oraz dokumentację dotyczącą ewidencji czasu pracy. Sąd I instancji dał im wiarę uznając je za spójne i logiczne. Nie dał natomiast wiary zeznaniom powoda M. J. uznając je za sprzeczne z pozostałym w sprawie materiałem dowodowym. Z kolei zeznania świadka W. J. nie wniosły nic do sprawy. Świadek zeznała, iż mąż notował sobie czas pracy i może potwierdzić, że wychodził do pracy w czwartek, a wracał w niedzielę.

Sąd I instancji stwierdził, że powód był zatrudniony w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę na czas określony jako kierowca i na podstawie umowy o pracę pozwana wypłaciła powodowi należności za pracę, w skład których wchodził wypłacany powodowi ryczałt za nadgodziny oraz godziny nocne. Z załączonej do akt ewidencji czasu pracy wynika, że powodowi wypłacona została całość należności za czas wykonanej przez niego pracy. Sąd Rejonowy wskazywał, iż zgodnie z art. 6 ust. 4 ustawy z dnia 10 października 2002r. wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. nr 200, poz. 1679 z późn. zm.) do składników minimalnego wynagrodzenia zalicza się zarówno ryczałt za pracę w godzinach nocnych oraz ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych. Przedmiotowe ryczałty zostały wypłacone pracownikowi i były one uwzględnione w jego wynagrodzeniu. Jednocześnie zgodnie z art. 7 ustawy o czasie pracy kierowców do czasu pracy kierowców nie wlicza się: 1) czasu dyżuru, jeżeli podczas dyżuru kierowca nie wykonywał pracy; 2) nieusprawiedliwionych postojów w czasie prowadzenia pojazdu; 3) dobowego nieprzerwanego odpoczynku; 4) przerwy w pracy, o której mowa w art. 16 ust. 1. Pozwana wypłaciła zatem powodowi całość wynagrodzenia należnego mu za wykonaną pracę zgodnie z zapisami tachografu. W związku z powyższym Sąd I instancji oddalił powództwo, jednocześnie orzekając o kosztach postępowania zgodnie z przepisem art. 98 k.p.c.

Apelację od powyższego orzeczenia złożył powód, zaskarżając go w całości. Wnosił o jego zmianę i uwzględnienie powództwa w całości, ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania.

Zarzucał, iż rozstrzygnięcie jest przedwczesne, bowiem nie przeprowadzono dowodu z opinii biegłego ds. rachunkowości. Podnosił, iż w firmie jeździł w soboty i niedziele w godzinach nocnych, co powinno być przeliczone przez biegłego ds. rachunkowości. Argumentował, iż nie wypłacono mu ekwiwalentu za godziny nadliczbowe. Zarzucał ponadto, iż zasądzono od niego koszty, a Sąd winien zastosować art. 102 k.p.c., bowiem jest on słabszym podmiotem - pracownikiem wielkiej firmy, która stała się jego przeciwnikiem

procesowym. Podnosił, iż nie wie z jakiego względu przegrał i dlaczego Sąd obciążył go kosztami. Skarżący opisywał ponadto, iż u pracodawcy nie było list płac. Lista obecności była przez kadry pozwanej podsuwana pracownikom. Argumentował, iż w rzeczywistości pracowali bez wypłaty za godziny nadliczbowe w soboty i niedziele, co potwierdził świadek W. M. (2). Odwoływał się również do orzecznictwa Sądu Najwyższego wskazując, iż pracodawca, który wbrew obowiązkowi nie prowadzi list obecności, list płac ani innej dokumentacji ewidencjonującej czas pracy pracownika i wypłacanego mu wynagrodzenia, musi się liczyć z tym, że będzie na nim spoczywał ciężar udowodnienia nieobecności pracownika, jej rozmiaru oraz wypłaconego wynagrodzenia. Nie można przyjąć, że ciężar dowodu w zakresie czasu pracy obarcza wyłącznie pracownika, który dochodzi roszczeń z tym związanych. To pracodawca jest bowiem obowiązany prowadzić ewidencję z uwzględnieniem pracy w godzinach nadliczbowych, którą udostępnia na żądanie pracownika. Sąd powinien zatem wymagać od pracodawcy przedłożenia takiej dokumentacji, a w przypadku jej braku uzyskać szczegółowe wyjaśnienia odnośnie zgłaszanych przez pracowników roszczeń.

Rozpoznając sprawę Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd Okręgowy w pełni podzielił ustalenia faktyczne Sądu I instancji, przyjmując je za własne, oraz ich ocenę prawną dokonaną przez ten Sąd. Z kolei zarzuty apelacji stanowią jedynie nieuzasadnioną polemikę z prawidłowymi zapatrywaniami Sądu Rejonowego i jako takie nie zasługują na uwzględnienie.

Sprawa niniejsza toczy się w postępowaniu uproszczonym. Zgodnie z treścią art. 505¹³ § 2 k.p.c. jeżeli sąd drugiej instancji nie przeprowadził postępowania dowodowego, uzasadnienie wyroku powinno zawierać jedynie wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa.

Zgodnie z art. 151 § 1 zd. 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.

W myśl art. 151¹ § 1 k.p. 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.

W stosunku do pracowników wykonujących stale pracę poza zakładem pracy wynagrodzenie wraz z dodatkiem, o którym mowa w § 1, może być zastąpione ryczałtem, którego wysokość powinna odpowiadać przewidywanemu wymiarowi pracy w godzinach nadliczbowych (§ 4).

W myśl art. 151⁸ § 1 k.p. pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.

W stosunku do pracowników wykonujących pracę w porze nocnej stale poza zakładem pracy dodatek, o którym mowa w § 1, może być zastąpiony ryczałtem, którego wysokość odpowiada przewidywanemu wymiarowi pracy w porze nocnej (§ 2).

W postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy z powództwa pracownika o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, czy pracę w porze nocnej obowiązuje ogólna reguła procesu, że powód powinien udowodnić słuszność swych twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania, z tą jedynie modyfikacją, iż niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy powoduje dla niego niekorzystne skutki procesowe wówczas, gdy pracownik udowodni swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż dokumentacja dotycząca czasu pracy. Pracownik może powoływać wszelkie dowody na wykazanie zasadności swego roszczenia, w tym posiadające mniejszą moc dowodową niż dokumenty dotyczące czasu pracy, a więc na przykład dowody osobowe, z których *prima facie* (z wykorzystaniem domniemań faktycznych - art. 231 k.p.c.) może wynikać liczba przepracowanych godzin nadliczbowych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2012r., sygn. II PK 197/11, LEX nr 1216857).

Zgodnie z art. 149 § 1 k.p. pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą.

Z kolei w myśl § 8 pkt 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz.U. z 1996r. Nr 62, poz. 286 ze zm.) pracodawca zakłada i prowadzi odrębnie dla każdego pracownika między innymi kartę ewidencji czasu pracy w zakresie obejmującym: pracę w poszczególnych dobach, w tym pracę w niedziele i święta, w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych oraz w dni wolne od pracy wynikające z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, a także dyżury, urlopy, zwolnienia od pracy oraz inne usprawiedliwione i nieusprawiedliwione nieobecności w pracy.

Wedle art. 149 § 2 k.p. stosunku do pracowników objętych systemem zadaniowego czasu pracy, pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy oraz pracowników otrzymujących ryczałt za godziny nadliczbowe lub za pracę w porze nocnej nie ewidencjonuje się godzin pracy.

Niewątpliwie w przypadku m.in. pracowników otrzymujących ryczałt za godziny nadliczbowe lub za pracę w porze nocnej ustawodawca nie zezwolił na całkowite zaniechanie prowadzenia ewidencji czasu pracy. Stosownie do § 2, ewidencjonowaniu nie podlegają godziny pracy. Nie są to jednak jedyne elementy, które wykazuje się w ewidencji czasu pracy. Zatem ewidencja czasu pracy wymienionych pracowników powinna być prowadzona, choć jej zakres nie będzie pełny, jak jest to w przypadku pozostałych pracowników.

Ze zgromadzonego materiału dowodowego niewątpliwie wynika, że ewidencja czasu pracy prowadzona przez pracodawcę odzwierciedlała faktyczny czas pracy powoda. Dokumentacja ta sporządzona została w oparciu o obiektywne dokumenty, tj. tachografy i potwierdza ona, iż skarżący wykonywał pracę również w niektóre soboty i niedziele. Jednocześnie w oparciu o zeznania świadka W. M. (2) nie można przyjąć, że powód pracował we wszystkie soboty, albowiem jak wynika z notatki służbowej z dnia 29 lipca 2016r. podwójną obsadę samochodu stanowił powód i S. M.. Nie można zatem przyjąć, że powód i W. M. (2) stale pracowali razem.

Należy jednocześnie zwrócić uwagę, iż zgodnie z art. 7 ustawy 16 kwietnia 2004r. o czasie pracy kierowców (Dz. U. z 2012r., poz. 1155 ze zm.) do czasu pracy kierowców nie wlicza się:

- 1) czasu dyżuru, jeżeli podczas dyżuru kierowca nie wykonywał pracy;
- 2) nieusprawiedliwionych postojów w czasie prowadzenia pojazdu;
- 3) dobowego nieprzerwanego odpoczynku;
- 4) przerwy w pracy, o której mowa w art. 16 ust. 1 (tj. przerwy wynikającej z objęcia kierowcy systemem przerywanego czasu pracy).

Oznacza to, iż nie każdy czas, który kierowca spędza w pojeździe lub generalnie poza domem w związku z wykonywaniem pracy jest czasem pracy. Fakt zatem, iż jeden kurs zagraniczny trwał 80 godzin nie oznaczał, że był to w całości czas pracy apelującego.

Strony niniejszego procesu ustaliły w umowach o pracę wypłatę dodatków za godziny nadliczbowe oraz za pracę w porze nocnej w formie ryczałtu. I tak zgodnie z umową o pracę z dnia 10 października 2014r. powód miał otrzymywać: 1.428 zł - wynagrodzenie zasadnicze; 252 zł – ryczałt za pracę w godzinach nocnych; 100 zł – ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych; 40 zł – zaliczka na dyżury. Zgodnie z umową o pracę z dnia 31 grudnia 2014r. powód miał otrzymywać: 1.488 zł - wynagrodzenie zasadnicze; 265 zł – ryczałt za pracę w godzinach nocnych; 105 zł – ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych; 42 zł – zaliczka na dyżury. Od dnia 1 stycznia 2016r. pracodawca zwiększył wynagrodzenie apelującego do: 1.540 zł - wynagrodzenie zasadnicze; 265 zł – ryczałt za pracę w godzinach nocnych; 115 zł – ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych; 45 zł – zaliczka na dyżury. Dokumentacja dostarczona przez pracodawcę pod postacią kart wynagrodzeń potwierdza, iż ryczałty te zostały powodowi wypłacone za cały sporny okres proporcjonalnie do przepracowanego w danym miesiącu czasu pracy. Zresztą także sam powód w swoich zeznaniach przyznał, iż otrzymywał na konto wynagrodzenie zasadnicze, natomiast diety i pozostałą część wynagrodzenia otrzymywał do ręki podpisując dokument KW.

Jedynie na marginesie należy wskazać, nie jest to bowiem przedmiotem niniejszego procesu, iż nie doszło jednocześnie do naruszenia art. 6 ustawy z dnia 10 października 2002r. wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2015r., poz. 2008 z późn. zm. – w brzmieniu obowiązujących w spornym okresie). Zgodnie bowiem z ust. 1 tego artykułu wysokość wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy nie może być niższa od wysokości minimalnego wynagrodzenia ustalonego w trybie art. 2 i 4, z zastrzeżeniem ust. 2. Jednocześnie na podstawie ust. 4 do obliczenia wysokości wynagrodzenia pracownika przyjmuje się przysługujące pracownikowi składniki wynagrodzenia i inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy, zaliczone według zasad statystyki zatrudnienia i wynagrodzeń określonych przez Główny Urząd Statystyczny do wynagrodzeń osobowych, z zastrzeżeniem ust. 5. Z kolei wedle ust. 5 przy obliczaniu wysokości wynagrodzenia pracownika nie uwzględnia się:

- 1) nagrody jubileuszowej;
- 2) odprawy pieniężnej przysługującej pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy;
- 3) wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Należy wyjaśnić, iż według zasad statystyki zatrudnienia i wynagrodzeń określonych przez Główny Urząd Statystyczny do wynagrodzeń osobowych zalicza się m.in. dodatki za staż pracy oraz inne dodatki (dodatkowe wynagrodzenia) za szczególne właściwości pracy, szczególne kwalifikacje lub warunki pracy. W tej kategorii mieszczą się dodatki za pracę nocną. Do wynagrodzeń osobowych zalicza się również wynagrodzenia za czynności przewidziane do wykonania poza normalnymi godzinami pracy w zakładzie lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę (np. dyżury, pełnienie pogotowia domowego).

Oznacza to, iż każdorazowo wynagrodzenia ustalone w umowach lub angażach przy uwzględnieniu wynagrodzenia zasadniczego, ryczałtu za pracę w godzinach nocnych oraz zaliczki na dyżury równały się albo nieznacznie przekraczały wynagrodzenie minimalne obowiązujące w danym roku kalendarzowym. Z tego faktu mogło wynikać przekonanie powoda, że nie otrzymał należnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nocnych oraz godzinach nadliczbowych.

Okoliczności te wynikały jednak z podpisywanych przez niego umów o pracę i nie powinny budzić nadmiernego zdziwienia.

W myśl art. 98 § 1 k.p.c., strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu).

Przepis art. 102 k.p.c. stanowi, iż w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Art. 102 k.p.c. nie konkretyzuje w żaden sposób pojęcia wypadków szczególnie uzasadnionych. Ocena, czy taki wypadek rzeczywiście zachodzi, pozostawiona została uznaniu sądu, który musi uwzględnić całokształt okoliczności sprawy (postanowienie SN z dnia 7 grudnia 2011r. II CZ 105/11, LEX nr 1102858).

Ocena sądu, czy zachodzi wypadek szczególnie uzasadniony, o którym mowa w art. 102 k.p.c., ma charakter dyskrecyjny i jest oparta na swobodnym uznaniu, kształtowanym własnym przekonaniem oraz oceną okoliczności rozpoznawanej sprawy, w związku z czym w zasadzie nie podlega kontroli instancyjnej i może być podważona przez sąd odwoławczy tylko wtedy, gdy jest rażąco niesprawiedliwa. Ingerencja w to uprawnienie jurysdykcyjne, w ramach rozpoznawania środka zaskarżenia, może być usprawiedliwiona jedynie w razie stwierdzenia, że dokonana w zaskarżonym postanowieniu ocena jest dowolna, oczywiście pozbawiona uzasadnionych podstaw (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 26 stycznia 2012r., sygn. akt III CZ 10/12, OSNC 2012/7-8/98).

Odstąpienie od obciążania strony przegrywającej sprawę kosztami procesu poniesionymi przez jej przeciwnika procesowego jest możliwe jedynie w wypadkach szczególnie uzasadnionych, przekonujących o tym, że w danym przypadku takie obciążenie byłoby niesłuszne, niesprawiedliwe. Sąd I instancji nie znalazł podstaw do zastosowania tej regulacji. Przy czym należy przypomnieć, iż do jej wykorzystania nie jest konieczny wniosek strony. Podstaw do zastosowania tego zwolnienia nie znalazł również Sąd II instancji. Powód dochodził wypłaty składników wynagrodzenia, które zostały mu wypłacone. Nie można uznać jednocześnie, że przekonanie powoda co do zasadności zgłoszonego roszczenia było trudne do zweryfikowania a limine mając na uwadze, że wypłata dochodzonych składników wynagrodzenia została przewidziana w formie ryczałtów wprost w każdej umowie o pracę, którą podpisywał.

Wobec powyższego Sąd Okręgowy, na mocy art. 385 k.p.c., oddalił apelację powoda, jako bezzasadną.