

Sygn. akt IV P 18/20

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 czerwca 2022 roku

Sąd Rejonowy w Człuchowie IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Marek Osowicki
Protokolant:	kierownik sekretariatu Anna Górską

po rozpoznaniu w dniu 3 czerwca 2022 roku w Człuchowie

sprawy z powództwa M. L.

przeciwko S. U.

o wynagrodzenie, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych i wynagrodzenie za dojazdy

1. zasądza od pozwanego S. U. na rzecz powoda M. L. kwotę 8.505 zł (osiem tysięcy pięćset pięć złotych) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 12 grudnia 2018 roku do dnia zapłaty
2. w pozostałym zakresie powództwo oddala
3. koszty procesu znosi wzajemnie.

Sędzia Marek Osowicki

Sygn. akt IV P 18/20

UZASADNIENIE

Pełnomocnik powoda M. L. wniosła powództwo przeciwko pozwanemu S. U. o zapłatę kwoty 14.800,75 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 12.12.2018 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z dodatkami za pracę w godzinach nadliczbowych, diet, pracy wykonywanej w systemie akordowym oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwu pełnomocnik powoda podniosła, iż powód zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy o pracę od 1.07.2017 r. do 8.03.2018 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku pracownika ogólnobudowlanego. Miejscem wykonywania pracy zgodnie z umową miał być C., ul. (...). W rzeczywistości prace były wykonywane na terenie całego kraju, między innymi w B. i W.. Pozwany nie wypłacił powodowi należnych mu świadczeń za okres od 3.11.2017 r. do 28.02.2018 r. obejmujących wynagrodzenie zasadnicze, akordowe, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, delegacje oraz diety. Od listopada 2017 r. do lutego 2018 r. powód pracował na terenie Jednostki Wojskowej w B. zazwyczaj po 12 godzin dziennie. Od 8.01.2018 r. do 13.01.2018 r. prace były wykonywane we W., gdzie praca była na akord a stawka wynosiła 22 zł za m² . Dojazd na plac budowy był również odpłatny tj. 15 zł/h . Powód nie otrzymał również diet. Powód podczas pracy otrzymał od pracodawcy jedynie 500 zł zaliczki.

Pełnomocnik pozwanego w sprzeciwie od nakazu zapłaty wniosła o oddalenie powództwa w całości i obciążenie powoda kosztami postępowania według norm przepisanych. W uzasadnieniu sprzeciwu pełnomocnik pozwanego podniosła, że powód wykonywał wszelkie prace w normatywnym czasie pracy, za co otrzymał stosowne wynagrodzenie, wynikające z umowy. Brak jest podstaw do wypłaty jakiegokolwiek wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Pozwany kwestionuje też zestawienie godzin pracy powoda.

Uzasadnienie faktyczne:

Powód M. L. pracował u pozwanego S. U. od 1.07.2017 r. do 8.03.2018 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku pracownika ogólnobudowlanego, z wynagrodzeniem 2.000 zł brutto. Strony w umowie o pracę określiły jako miejsce wykonywania pracy: C. ul. (...)

(dowód : umowa o pracę k.6, świadectwo pracy k.7).

Na ulicy (...) w C. mieściło się jedynie biuro pozwanego, w mieszkaniu jego teściowej. Powód wykonywał faktycznie pracę w różnych miejscowościach najpierw w C. następnie w B. i we W.. Powód pełnił funkcję brygadzysty i zapisywał godziny pracy pracowników. Podczas wykonywania pracy na terenie Jednostki Wojskowej w B. bus, z kierowcą pracodawcy, zabierał powoda z C. z ul. (...) i zawoził na miejsce pracy. Podczas pracy we W. pracodawca zapewniał pracownikom nieodpłatnie nocleg i wypłacał dietę 30 zł za dobę.

(bezsporne).

Na teren jednostki wojskowej w B. pracownicy pozwanego mogli wejść najwcześniej o 7³⁰ i pracowali do godziny 15-16, wyjeżdżali z B. około godz. 15³⁰ lub około godziny 16³⁰, następnie wracali busem pozwanego do C.. W C. byli około godziny 18. Czas dojazdu z C. do B. wynosił od 1,5 do 2 godzin. Jak długo padało to pracownicy wyjeżdżali wcześniej około 13-14. W soboty pracowali krócej.

(dowód: zeznania świadków : Z. B. k.140-141 od 00:11:10 do 00:19:42, D. U. k.141-142 od 00:45:27 do 00:54:54, T. D. k.167 od 00:05:47 do 00:13:49, M. K. k.184-185 od 00:06:54 do 00:22:58).

Pozwany zgodził się na wniosek powoda do wypłaty należności za czas dojazdu do B. w jedną stronę w stawce 15 zł za godzinę. Powód otrzymał od pozwanego za prace w B. 500 zł. Powód za pracę w W. miał ustaloną stawkę akordową 22 zł netto za m² muru.

(dowód: zeznania powoda k. 339-340 od 00:09:42 do 00:24:08).

Pozwany S. U. w toku procesu nie przedstawił ewidencji czasu pracy powoda oraz list płac i dowodów wypłaty powodowi wynagrodzenia za sporny okres.

(niesporne).

Biegły sądowy z zakresu rachunkowości wyliczył należność powoda z tytułu pracy akordowej, wynagrodzenie za pracę, dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych i wynagrodzenie za dojazdy do miejsca pracy w dwóch wariantach.

(dowód: opinia biegłego sądowego z zakresu rachunkowości A. M. k. 347-355).

Uzasadnienie prawne :

Powództwo zasługuje na częściowe uwzględnienie.

Zgodnie z przepisami prawa pracy, pracą w godzinach nadliczbowych jest praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy (art. 151 k.p.).

Obowiązujący pracownika wymiar czasu pracy w okresie rozliczeniowym ustala się na zasadach określonych w przepisie art. 130 k.p.

Ciężar dowodu w zakresie czasu wykonywania pracy spoczywa zarówno na pracowniku, który dochodzi roszczeń z tego tytułu (art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p.), jak i na pracodawcy, który jest zobowiązany do prowadzenia ewidencji czasu pracy (tak :wyrok SN z 23 listopada 2001 r., I PKN 678/00, OSNP wkł. 2002, nr 7, poz. 9).

Praca w godzinach nadliczbowych jest możliwa w przypadku: konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii i w sytuacji szczególnych potrzeb pracodawcy (art. 151 § 1 k.p.).

Co do zasady nie budzi wątpliwości, że ocena, czy zachodzą te szczególne potrzeby pracodawcy, powinna należeć właśnie do podmiotu zatrudniającego. Powierzenie pracownikowi pracy nadliczbowej mieści się w sferze uprawnień kierowniczych pracodawcy.

Praca w godzinach nadliczbowych zasadniczo wykonywana jest na polecenie pracodawcy.

Przepisy nie określają szczególnych wymogów formalnych wobec polecenia pracy w godzinach nadliczbowych - może być ono dokonane zarówno w formie pisemnej, jak i ustnej, a nawet w jakikolwiek inny sposób, przez każde zachowanie się przełożonego, ujawniające w dostateczny sposób jego wolę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 1976 r., I PRN 58/75, (...) 197 nr 6, s. 66). Polecenie wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych może być wydane także w sposób dorozumiany, wówczas, gdy chodzi o pracę wykonywaną w istocie z inicjatywy pracownika, ale za wiedzą pracodawcy. W wyroku z dnia 14 maja 1998 r., I PKN 122/98 (OSNAPiUS 1999 Nr 10, poz. 343) Sąd Najwyższy stwierdził, że polecenie pracy w godzinach nadliczbowych nie wymaga szczególnej formy. Brak sprzeciwu przełożonego na wykonywanie w jego obecności przez pracownika jego obowiązków może być zakwalifikowany jako polecenie świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych. Nie można zatem z góry wykluczyć sytuacji, w których dochodzi do świadczenia pracy nadliczbowej mimo braku wyraźnego polecenia ze strony pracodawcy, przede wszystkim wówczas, gdy pracodawca akceptuje fakt świadczenia pracy poza ustalonymi godzinami pracy.

Konieczność wykonywania pracy nadliczbowej powinna w tym przypadku wynikać z obiektywnych warunków pracy, które wykonanie zleconych zadań w normalnych godzinach pracy czynią niemożliwym. Praca nadliczbowa zachowuje swój charakter, jeśli jest wykonywana za zgodą lub wiedzą przełożonego albo też - nawet bez tej zgody i wiedzy - jeżeli konieczność świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych wynika z obiektywnych warunków pracy, niepozwalających pracownikowi na wykonywanie zleconych mu zadań w ustawowej normie czasu pracy (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 października 1978 r., I PRN 91/78, LEX nr 14466).

Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy (art. 128 k.p.). A zatem najczęściej okres pozostawania w dyspozycji pracodawcy rozpoczyna się od momentu stawienia się pracownika w wyznaczonym czasie w zakładzie pracy lub w innym miejscu, w którym praca ma być wykonywana, a kończy się z upływem określonego czasu pracy albo później, jeśli pracownik został zobowiązany do pracy w godzinach nadliczbowych.

Czasu dojazdu do pracy nie zalicza się zatem do czasu pracy. Pracownik, przybywając na miejsce, z którego odjeżdża zakładowy samochód, znajdując się w firmowym aucie, nie jest w miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy ani nie pozostaje w gotowości do jej świadczenia. Zorganizowany przez pracodawcę transport ma na celu jedynie ułatwić pracownikom stawienie się na określony czas do pracy. Korzystanie przez pracowników z zorganizowanego przez pracodawcę transportu nie jest obowiązkowe. Nie ma zatem podstaw, aby czas dojazdu do pracy był zaliczany do czasu pracy (por.: wyrok z 20 grudnia 2007 r. III APa 73/06 - Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie LEX nr 1645653).

Kwestię zaliczania do czasu pracy czasu przejazdu pracownika do miejsca delegacji i z powrotem poza godzinami ustalonymi w harmonogramie Sąd Najwyższy rozstrzygnął w wyroku z 4 kwietnia 1979 r. (I PRN 30/79, OSNC 1979/10/202), w którym stwierdził, że z reguły nie jest to czas pracy i dlatego za taki czas nie przysługuje pracownikowi

dotatkowe wynagrodzenie za pracę. Zgodnie z orzecnictwem Sądu Najwyższego należy przyjąć, że co do zasady czas dojazdu pracownika do miejsca rozpoczęcia pracy (do miejsca wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy) nie jest czasem pracy, nawet wówczas, gdy pracownik świadczy pracę w ramach zadaniowego czasu pracy (zob.: wyrok SN z dnia 16 października 2009 r., sygn. akt I PK 89/09, uchwała SN z dnia 18 marca 1998 r., sygn. akt III ZP 20/97). Jeśli więc pracownik nie wykonuje czynności służbowych w trakcie dojazdu i nie jest w gotowości do ich wykonywania, nie pozostaje w dyspozycji pracodawcy, a więc co do zasady nie jest to jego czas pracy.

Jeżeli z uzgodnień pracownika i pracodawcy wynika inne miejsce świadczenia pracy, bez obowiązku zgłaszania się w siedzibie pracodawcy, to gotowość pracownika do pracy rozpoczyna się z chwilą dotarcia do niestałego miejsca pracy np. na budowę.

Porozumienie stron stosunku pracy co do czasowego wykonywania pracy w miejscu budowy, poza siedzibą pracodawcy czy miejscem wykonywania pracy wskazanym w umowie o pracę jest dobrowolną zgodą na czasową zmianę miejsca wykonywania pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 11 stycznia 2013 r., II UK 156/12).

W przypadku dorozumianych porozumień pracodawcy z pracownikiem co do czasowej zmiany miejsca pracy, w zależności od miejsca świadczenia usług budowlanych przez pracodawcę, należy traktować jako każdorazowe stałe miejsce pracy pracownika (vide: wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z 5.02.2015 r. sygn. akt III AUa 582/14, lex nr 1766045).

Z braku odpowiedniego dostosowania miejsca pracy określonego w umowie o pracę do rzeczywistego miejsca pracy nie wynika, że pracownik jest w podróży służbowej tylko dlatego, iż wykonuje pracę w innym miejscu, niż określone w umowie o pracę. Zmiana warunków zatrudnienia może następować także przez czynności faktyczne tj. polecenie pracodawcy wykonywania pracy za granicą i zgoda pracownika, który taką pracę bez zastrzeżeń podejmuje. Punktem ciężkości jest to, czy pracownik ma do wykonania polecone zadanie w podróży służbowej, która w kompleksie jego obowiązków stanowi zjawisko nietypowe, okazjonalne, czy też wykonuje pracę przez dłuższy czas w innym miejscu, niż zapisane w umowie o pracę lub innym dokumencie (tak: Sąd Apelacyjny w Rzeszowie w wyroku z 5 kwietnia 2017 r., sygn. akt III AUa 781/16, LEX nr 2586130).

Powód jako pracownik budowlany świadomie godził się na wykonywanie pracy na różnych budowach i oczywistym jest, iż nie mógł świadczyć swojej pracy w siedzibie biura pozwanego w C. przy ul. (...). Zatem w ocenie sądu miejscem pracy powoda było każdorazowo miejsce budowy a czasu dojazdu powoda z jego miejsca zamieszkania do B. na teren budowy i czas powrotu nie zalicza się do czasu pracy powoda.

Jedynie jak wynika z wiarygodnych zeznań powoda, częściowo potwierdzonych wyjaśnieniami samego pozwanego, pracodawca na jego wniosek zgodził się zapłacić za czas przejazdu w jedną stronę, według stawki 15 zł za godzinę. Takie uzgodnienie jako uregulowanie na korzyść pracownika zasługuje na uwzględnienie.

Do obowiązków pracodawcy należy terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie i prowadzić i przechowywać dokumentację związaną ze stosunkiem pracy (art. 94 pkt. 4 i 9a k.p.).

Sąd podziela stanowisko Sądu Najwyższego, iż pracodawca powinien prowadzić imienną listę (kartę) wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń majątkowych związanych z pracą wypłaconych pracownikowi. Na pracodawcy spoczywa ciężar wykazania, iż wypłacił pracownikowi wynagrodzenie (por. Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z 2007-11-20, II PK 81/07, O.: Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych rok 2009, Nr 1-2, poz. 5, str. 18).

W rozpoznawanej sprawie pracodawca, mimo spoczywającego na nim obowiązku wykazania wypłacenia powodowi wynagrodzenia, nie przedstawił list płac powoda za sporny okres i dowodów poświadczających wypłacenie mu wynagrodzenia. Pozwany mimo zobowiązania nie przedstawił też ewidencji czasu pracy powoda.

Dlatego na wiarygodność zasługują zeznania powoda, iż pozwany poza kwotą 500 zł nie wypłacił mu należnego wynagrodzenia za pracę, dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych i wynagrodzenia za czas dojazdu do pracy w jedną stronę.

Jak wynika z wzajemnie się uzupełniających i jasnych zeznań świadków Z. B., D. U., T. D., M. K. powód wykonywał też pracę w czasie przekraczającym normy przewidziane przepisem art. 129 k.p. w dni powszednie i również w soboty.

Okres pozostawania do dyspozycji pracodawcy rozpoczyna się z chwilą stawienia się pracownika w zakładzie pracy lub innym miejscu wyznaczonym do świadczenia pracy, a kończy z upływem dniówki roboczej lub wyjątkowo później, w momencie zaprzestania wykonywania dodatkowych czynności zleconych przez pracodawcę (uchwała SN z dnia 18 marca 1998 r., III ZP 20/97, OSNAPiUS 1998/21, poz. 619).

Sąd podziela stanowisko Sądu Najwyższego zaprezentowane w wyroku z 5 kwietnia 2016 r. (sygn. II PK 68/15, publ. LEX nr 2023156), iż z mocy art. 80 k.p. wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną, co dotyczy także wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Ewidencjonowanie czasu pracy służy udokumentowaniu przepracowanych godzin i obliczeniu należnego z tego tytułu wynagrodzenia, nie jest natomiast ustawowym warunkiem jego wypłaty. Mimo zatem braku ewidencji czasu pracy lub jej nierzetelności, pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jeśli przy pomocy innych dowodów wykaże fakt przepracowania określonej liczby godzin, w tym godzin nadliczbowych. Odnosi się to również do osoby prowadzącej na polecenie pracodawcy dokumentację pracowniczą. Jeśli osoba ta prowadzi nieprawidłowo ową dokumentację i czyni to samowolnie, może narazić się na odpowiednie konsekwencje pracownicze, ale i wtedy nie traci ona prawa do wynagrodzenia za rzeczywiście przepracowany i udowodniony przy pomocy innych środków prawnych czas pracy. Tym bardziej nie można odmówić jej prawa do wynagrodzenia za przepracowane, a nieujęte w ewidencji godziny pracy, jeżeli nierzetelne prowadzenie tejże dokumentacji pracowniczej następuje za wiedzą i zgodą lub wręcz na polecenie pracodawcy.

Jeżeli pracownik nie miał obowiązku zgłoszenia gotowości do podjęcia pracy w siedzibie firmy pozwanego, to należy przyjąć, że nie rozpoczął jej w tym miejscu a dopiero w miejscu jej faktycznego wykonywania na terenie budowy.

Zdaniem sądu sporządzona a opinia przez biegłego sądowego z zakresu rachunkowości A. M. jest fachowa, rzetelna i opiera się na zgromadzonym materiale dowodowym, przez co jest miarodajna do określenia należności powoda z tytułu wynagrodzenia za pracę, dodatku za pracę w nadgodzinach, wynagrodzenia za dojazdy i wynagrodzenia akordowego w wariantcie I .

Sąd z powodu nie przedłożenia przez pracodawcę ewidencji pracy akordowej powoda wykonywanej we W., uwzględnił ilość wykonanych przez powoda metrów muru i ustalonej stawki za m² , na podstawie wiarygodnych zeznań powoda, niekwestionowanych przez stronę pozwaną.

Należy podkreślić, iż pozwany w istocie nie kwestionuje wyliczeń biegłej, zaś pełnomocnik powoda zasadnie wskazała, że biegła wyliczyła wynagrodzenie za czas dojazdu do pracy w B. za jedną godzinę, gdy czas dojazdu z C. w jedną stronę wynosił średnio 1,5 godziny.

Sąd uwzględnił zastrzeżenie pełnomocnika powoda i wyliczył wynagrodzenie za czas dojazdu w jedną stronę, za 1,5 godziny w łącznej kwocie 1260 zł tj. 56 dni x 1,5h x 15 zł oraz od wyliczeń biegłej w wariantcie I odjął kotwę 500 zł wynikającą z zeznań powoda jako, wypłaconą przez pozwanego z tytułu wynagrodzenia za pracę.

Mając na uwadze powyższe sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda łączną kwotę 8.505 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 12.12.2018 r. i oddalił powództwo w pozostałym zakresie.

O kosztach procesu sąd orzekł na podstawie art. 100 k.p.c. znosząc je wzajemnie, z uwagi wygranie procesu przez powoda w wysokości 57 % .

Sędzia Marek Osowicki