

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 kwietnia 2014 roku

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych,

w składzie następującym:

Przewodnicząca: SSR Małgorzata Kryńska – Mozolewska

Ławnicy: Bogumiła Krzywińska, Ewa Zembrzycka-Wiater

Protokolant: Marzena Szablewska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 1 kwietnia 2014 roku w Warszawie

sprawy w powództwa: H. K.

przeciwko: M. D.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, odszkodowanie

1. zasądza od pozwanej M. D. na rzecz powoda H. K.:

- a. kwotę 247,81 zł (dwieście czterdzieści siedem złotych 81/100) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc marzec 2006 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 kwietnia 2006 roku do dnia zapłaty;
- b. kwotę 239,21 zł (dwieście trzydzieści dziewięć złotych 21/100) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc kwiecień 2006 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 maja 2006 roku do dnia zapłaty;
- c. kwotę 292,90 zł (dwieście dziewięćdziesiąt dwa złote 90/100) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc maj 2006 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 czerwca 2006 roku do dnia zapłaty;
- d. kwotę 224,75 zł (dwieście dwadzieścia cztery złote 75/100) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc czerwiec 2006 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lipca 2006 roku do dnia zapłaty;
- e. kwotę 124,14 zł (sto dwadzieścia cztery złote 14/100) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc lipiec 2006 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 sierpnia 2006 roku do dnia zapłaty;
- f. kwotę 191,29 zł (sto dziewięćdziesiąt jeden złotych 29/100) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc sierpień 2006 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 września 2006 roku do dnia zapłaty;
- g. kwotę 275,91 zł (dwieście siedemdziesiąt pięć złotych 91/100) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc wrzesień 2006 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 października 2006 roku do dnia zapłaty;

- h. kwotę 316,99 zł (trzysta szesnaście złotych 99/100) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc październik 2006 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 listopada 2006 roku do dnia zapłaty;
- i. kwotę 288,26 zł (dwieście osiemdziesiąt osiem złotych 26/100) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc listopad 2006 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 grudnia 2006 roku do dnia zapłaty;
- j. kwotę 215,17 zł (dwieście piętnaście złotych 17/100) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc grudzień 2006 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 stycznia 2007 roku do dnia zapłaty;
- k. kwotę 302,04 zł (trzysta dwa złote 04/100) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc styczeń 2007 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lutego 2007 roku do dnia zapłaty;
- l. kwotę 102,89 zł (sto dwa złote 89/100) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc luty 2007 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 marca 2007 roku do dnia zapłaty;
- m. kwotę 484,99 zł (czteryście osiemdziesiąt cztery złote 99/100) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc marzec 2007 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 kwietnia 2007 roku do dnia zapłaty;
- n. kwotę 341,99 zł (trzysta czterdzieści jeden złotych 99/100) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc kwiecień 2007 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 maja 2007 roku do dnia zapłaty;
- o. kwotę 428,19 zł (czteryście dwadzieścia osiem złotych 19/100) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc maj 2007 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 czerwca 2007 roku do dnia zapłaty;
- p. kwotę 706,86 zł (siedemset sześć złotych 86/100) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc czerwiec 2007 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lipca 2007 roku do dnia zapłaty;
- q. kwotę 510,60 zł (pięćset dziesięć złotych 60/100) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc lipiec 2007 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 sierpnia 2007 roku do dnia zapłaty;
- r. kwotę 267,70 zł (dwieście sześćdziesiąt siedem złotych 70/100) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc sierpień 2007 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 września 2007 roku do dnia zapłaty;
- s. kwotę 262,68 zł (dwieście sześćdziesiąt dwa złote 68/100) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc wrzesień 2007 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 października 2007 roku do dnia zapłaty;
- t. kwotę 337,72 zł (trzysta trzydzieści siedem złotych 72/100) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc październik 2007 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 listopada 2007 roku do dnia zapłaty;
- u. kwotę 296,66 zł (dwieście dziewięćdziesiąt sześć złotych 66/100) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc listopad 2007 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 grudnia 2007 roku do dnia zapłaty;
- v. kwotę 169,04 zł (sto sześćdziesiąt dziewięć złotych 04/100) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc grudzień 2007 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 stycznia 2008 roku do dnia zapłaty;

w. kwotę 505,88 zł (pięćset pięć złotych 88/100) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc styczeń 2008 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lutego 2008 roku do dnia zapłaty;

x. kwotę 210,89 zł (dwieście dziesięć złotych 89/100) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc luty 2008 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 marca 2008 roku do dnia zapłaty;

y. kwotę 294,34 zł (dwieście dziewięćdziesiąt cztery złote 34/100) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc marzec 2008 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 kwietnia 2008 roku do dnia zapłaty;

z. kwotę 355,61 zł (trzysta pięćdziesiąt pięć złotych 61/100) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc kwiecień 2008 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 maja 2008 roku do dnia zapłaty;

aa. kwotę 138,46 zł (sto trzydzieści osiem złotych 46/100) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc maj 2008 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 czerwca 2008 roku do dnia zapłaty;

bb. kwotę 303,31 zł (trzysta trzy złote 31/100) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc czerwiec 2008 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lipca 2008 roku do dnia zapłaty;

cc. kwotę 317,00 zł (trzysta siedemnaście złotych 00/100) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc lipiec 2008 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 sierpnia 2008 roku do dnia zapłaty;

dd. kwotę 180,00 zł (sto osiemdziesiąt złotych 00/100) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc sierpień 2008 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 września 2008 roku do dnia zapłaty;

ee. kwotę 378,61 zł (trzysta siedemdziesiąt osiem złotych 61/100) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc wrzesień 2008 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 października 2008 roku do dnia zapłaty;

ff. kwotę 231,09 zł (dwieście trzydzieści jeden złotych 09/100) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc październik 2008 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 listopada 2008 roku do dnia zapłaty;

gg. kwotę 197,66 zł (sto dziewięćdziesiąt siedem złotych 66/100) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc listopad 2008 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 grudnia 2008 roku do dnia zapłaty;

hh. kwotę 12.792,81 (dwanaście tysięcy siedemset dziewięćdziesiąt dwa 81 /100) tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika z winy pracodawcy wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 02.07.2009 r do dnia zapłaty;

2. oddała powództwo w pozostałym zakresie;

3. wyrokowi w punkcie pierwszym nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4.264,27 zł (cztery tysiące dwieście sześćdziesiąt cztery 27/100);

4. zasądza od pozwanej M. D. na rzecz powoda H. K. kwotę 360,00 zł (trzysta sześćdziesiąt złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

5. nakazuje ściągnąć od pozwanej M. D. na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie kwotę 2.812,48 zł (dwa tysiące osiemset dwanaście złotych 48/100) tytułem częściowego zwrotu kosztów procesu – wydatków w sprawie;
6. nie obciąża powoda kosztami procesu – częściowymi wydatkami w sprawie;
7. nakazuje ściągnąć od pozwanej M. D. na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie kwotę 743,00 zł (siedemset czterdzieści trzy złote 00/100) tytułem opłaty sądowej od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić.

Sygn. akt. VI P 299/09

UZASADNIENIE

W dniu 10 maja 2009 roku H. K. wniósł pozew przeciwko M. D. prowadzącej działalność gospodarczą o zapłatę kwoty 15.001,10 zł tytułem odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę przez pracownika z przyczyn leżących po stronie pracodawcy (naruszenie podstawowych obowiązków przez pracodawcę) oraz kwoty 26.243,01 zł za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od dnia 1 marca 2006 roku do dnia 11 grudnia 2008 roku wraz z odsetkami wskazanymi w pozwie. (pozew – k. 1 - 6).

W uzasadnieniu powód wskazał, iż od dnia 5 stycznia 1996 roku był zatrudniony u pozwanej wykonując pracę polegającą na obsłudze maszyn poligraficznych. Zgodnie z twierdzeniami powoda pracodawca nie wypłacał mu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz spóźniał się z wypłatą wynagrodzenia zasadniczego, w związku, z czym powód złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Powód twierdził, iż wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych. Wraz z wynagrodzeniem podstawowym powód otrzymywał dodatek stażowy w wysokości 8 % wynagrodzenia a także dodatek w wysokości 15 % wynagrodzenia, jako premię uznaniową. Powód twierdził, iż z raportów płacowych wynika dokładny czas jego pracy w danym miesiącu oraz wysokość przyznanego wynagrodzenia. Raporty płacowe były analizowane i podpisywane każdorazowo przez S. D.- męża pozwanej, który zajmował się osobiście sprawami rozliczeń czasu pracy poszczególnych pracowników poprzez podpisywanie raportów płacowych i przyznawanie pracownikom premii. Powód twierdził, iż nie otrzymywał wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, mimo, iż normy czasu pracy były w zakładzie pracy przekraczane niekiedy dwukrotnie i nie otrzymywał również czasu wolnego. Powód twierdził również, iż oprócz faktu niedotrzymywania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych nie otrzymywał dodatku. Wynagrodzenie wypłacane było nieregularnie, często po 10 tym dniu miesiąca. W związku z tym faktem powód w dniu 11 grudnia 2008 r złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z uwagi na naruszenie podstawowych obowiązków przez pracodawcę.

Pozwana wnosila o oddalenie powództwa w całości, podnosząc, iż nie wystąpiły okoliczności, które uzasadniałyby wypowiedzenie umowy o pracę przez powoda bez zachowania okresu wypowiedzenia, a w szczególności ze względu na nieterminową wypłatę wynagrodzenia. Zdaniem pozwanej wynagrodzenie było co do zasady wypłacane terminowo, z zastrzeżeniem dwóch przypadków, kiedy wypłata wynagrodzenia nastąpiła z opóźnieniem. W jednym wypadku o jeden dzień, a ściśle o kilka godzin, w drugim o cztery dni. Biorąc pod uwagę punktualność przez pozostałe 34 miesiące trudno uznać – zdaniem pozwanej, przypadek ten za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika w rozumieniu art. 55 § 1¹ kodeksu pracy. W opinii pozwanej przypadek ten nie stanowi ciężkiego naruszenia obowiązków wobec pracownika, a zatem nie zostają spełnione przesłanki określone w przepisie art. 55 § 1¹ Kodeksu pracy, umożliwiając pracownikowi rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia. (Pismo - k. 105 – 107) . Strona pozwana twierdziła również, iż nadgodziny wypłacane były w formie premii a tzw. raporty płacowe przedstawione przez powoda nie były ewidencją czasu pracy, a jedynie raportem przedstawionym klientowi i podstawą do wyliczenia kosztorysów dla późniejszych zleceń.

Sąd postanowieniem z dnia 12 marca 2013 roku wydanym na posiedzeniu niejawnym dopuścił dowód z opinii biegłego z zakresu rachunkowości na okoliczność wyliczenia :

1) należnego nie wypłacanego powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres sporny przy założeniu, że powód pracował od poniedziałku do piątku po 10 godzin, a w soboty po 8 godzin z podziałem na wynagrodzenie zasadnicze i wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych (dodatek 50 % i 100% procent).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

H. K. był zatrudniony u M. D. prowadzącej działalność gospodarczą pod firmą (...) od 5 stycznia 1998 roku w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku operatora maszyn. Od dnia 6 lipca 1998 roku powód pracował na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Umowa o pracę z dnia 6 lipca 1998 została zmieniona aneksem z dnia 1 stycznia 1999 roku. Zgodnie z ostatnią umową powód był zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem zasadniczym 650,00 złotych brutto plus premia uznaniowa.

Dowód: umowa o pracę - akta osobowe pracownika;

W dniu 11 grudnia 2008 r powód rozwiązał z pozwaną umowę o pracę w trybie art. 55¹ kp. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę powód wskazał ciężkie naruszenie praw pracowniczych polegające na nie wypłaceniu wynagrodzenia w ustawowym terminie.

Dowód: oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę k. 8; świadectwo pracy k.9,

Praca powoda polegała na obsłudze maszyn w zakładzie poligraficznym prowadzonym przez pozwaną wspólnie z mężem S. D.. Powód wykonywał obowiązki polegające na cięciu różnego rodzaju materiałów jak papier, tektura, oklejka, folia, tworzywo. Wraz z wynagrodzeniem podstawowym powód otrzymywał dodatek stażowy w wysokości 8 % (a od 2007 r 9%) a także premię uznaniową

Codziennie od poniedziałku do piątku powód pracował 10 godzin, a w soboty 8 godzin. Za pracę w godzinach nadliczbowych powód nie otrzymywał dnia wolnego.

Pozwana prowadziła tzw. raporty płacowe, które były tworzone na podstawie wpisów, dokonywanych przez powoda do komputera po wykonaniu odpowiedniej czynności. Wysokość wynagrodzenia za pracę w godzinach ponad normatywnych pozwana wyliczała i wypłacała w formie równoważnego współczynnika zgodnie z regulaminem wynagradzania.

Raporty płacowe były weryfikowane pod koniec miesiąca i podpisywane przez S. D.. W raportach tych wpisywane były czasy kosztorysowe używane do kalkulacji kosztów zleceń i planowania produkcji. Nie odzwierciedlały one faktycznych czasów wykonanej pracy na poszczególnych stanowiskach.

Wynagrodzenie wypłacane było przez pozwaną do 10 każdego miesiąca za miesiąc poprzedni na rachunek bankowy powoda. W liście płac w rubryce godziny nadliczbowe zawsze wskazywano „0” natomiast osobną pozycją była premia, która stanowiła sumę premii określonej w raporcie płacowym, jako „premia Porząd-Dok”. oraz premii, której wysokości stanowiła procent płacy zasadniczej, który to procent był wpisywany odrębnie pod tabelą i stanowił równowartość wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Pozwana natomiast nie wypłaciła powodowi dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych w wysokości 9. 740,63 złote

Powód prowadził prywatną ewidencję czasu pracy, która odzwierciedlała jego rzeczywisty czas pracy. Ewidencję tę powód wyrzucił, ponieważ uważał, iż nie będzie mu już potrzebna.

Dowód: listy płac, częściowo zeznania świadka S. D. k. 173-174; częściowo zeznania świadka Z. W. k. 204, częściowo zeznanie powoda k. 220, 425,, częściowo zeznania T. D..175--zeznania świadka J. M., opinia biegłej k. 647-655, opinia k. 721-723, zeznania powoda k. 801 verte-800;

Wynagrodzenie za miesiąc czerwiec 2008 r, wpłynęło na rachunek powoda 11 lipca 2008 r, wynagrodzenie za listopad 2008 r w dniu 11 grudnia 2008 r – po złożeniu już przez powoda oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Wynagrodzenie za grudzień 2008 r pozwana zapłaciła powodowi w dniu 31 grudnia 2008 r, a wynagrodzenie za październik 2008 r wypłacono z cztero dniowym opóźnieniem bezpośrednio do rąk powoda wraz z ustawowymi odsetkami.

Dowód: Regulamin wynagradzania pracowników k. – 162, wyciągi z rachunków bankowych k. 66 – 84;

W regulaminie wynagradzania pracowników obowiązującym u pozwanej wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych zostało określone terminem „premia”. Zgodnie z literalnym zapisem pracownicy mają prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych według zasad określonych w art. 134-135 k.p. w formie równoważnego dodatku zwanego w formularzu raport płacowy – „premia” wg tabeli. Tabela określała przyjęty procent premii, który uzależniony był od ilości przepracowanych nadgodzin.

Dowód: Regulamin wynagradzania pracowników k. – 161.

Miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy powoda wynosiło 4.264,27 złotych .

Sąd ustalił stan faktyczny na podstawie zeznań świadków oraz opinii biegłego w wersji wskazanej wyżej, list płac złożonych do akt sprawy.

Zgodnie z zeznaniami świadka W. Ś. pracownika pozwanej, powód pracował w godzinach od 7.00 lub od 8.00 do godziny 17.00 lub 18.00 w zależności od ilości pracy koniecznej do wykonania danego dnia. Zgodnie z zeznaniami świadka w raportach miesięcznych są rzeczywiste godziny pracy. Sąd dał wiarę zeznaniom świadka, co do pracy powoda w godzinach nadliczbowych, bowiem są one w tym zakresie spójne z zeznaniami świadka S. D. oraz świadka Z. W..

Zgodnie ze zeznaniami kolejnego świadka S. D. powód pracował od godziny 6.00 lub 7.00 do godziny 15.00 lub 17.00. Z zeznań świadka wynika, iż powód niewątpliwie przekraczał dzienną normę czasu pracy. Wypłacona premia stanowiła zaś wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

Sąd podszedł z ostrożnością do zeznań świadków, iż raporty płacowe były ewidencją czasu pracy i odpowiadały rzeczywistemu czasowi pracy.

Sąd przyjął, bowiem, iż czas pracy wykazany w raportach płacowych nie odpowiadał, co do zasady rzeczywistemu czasowi pracy powoda.

Wprawdzie świadkowie W. Ś. i Z. W. zeznali, że czas pracy wykazany w raportach płacowych z reguły odpowiadał rzeczywistemu czasowi nie mniej jednak zasady doświadczenia życiowego poparte opinią biegłej K. Z. prowadzą do innego wniosku. Ponadto opinia biegłej znajduje potwierdzenie w zeznaniach świadka S. D., T. D., iż czas pracy ujęty w raportach płacowych jest czasem kosztorysowym. a nie odpowiadającym rzeczywistemu czasowi pracy powoda. Biegła zeznała, iż sposób prowadzenia dokumentacji przez pozwanego świadczy o tym, że był to system pracy kosztorysowy, biegła podkreśliła również, iż w swojej praktyce zawodowej spotkała się z takim systemem naliczania wynagrodzenia.

Z zeznań świadka J. M., zatrudnionej u pozwanej, jako kadrowej, wynika, że raporty były jedyną ewidencją prowadzoną w tamtym okresie, a czas pracy ujawniony w raportach płacowych był przenoszony do listy płac. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wyliczane było w postaci premii, bowiem lista płac zawiera pozycje wynagrodzenia za nadgodziny i premie, jako osobną pozycję. Sąd nie dał wiary zeznaniom tego świadka,

bowiem w kontekście zeznań świadków S. D., T. D., rzeczywisty czas pracy wskazany w raportach był mniejszy niż wynika to z raportów płacowych odzwierciedlających czas kosztorysowy (zeznania świadka T. D., opinia biegłej K. Z., świadka S. T.). Również sam powód częściowo mijał się z prawdą twierdząc, iż w ogóle nie otrzymywał wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, skoro jak podkreślała biegła, nie otrzymywał tylko dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych, czego powód w trakcie dalszego postępowania nie kwestionował. Dodatkowo stwierdzić należy, iż powód niszcząc swoją prywatną ewidencję, którą prowadził (zeznania powoda złożone pod przysięgą) uniemożliwiła faktyczną weryfikację z raportami płacowymi prowadzonymi przez pozwanego i ustalenie w ten sposób rzeczywistego czasu pracy. Zasady doświadczenia życiowego wskazują, iż nikt nie był w stanie ciągle świadczyć pracy przez 41 godzin, na co zwróciła uwagę biegła z zakresu rachunkowości. Argumentacja powoda w pozwie i dalszych pismach procesowych nie odnosiła się do pracy ponad 24 godzinę na dobę. Powód był długoletnim pracownikiem pozwanej i nigdy nie zwracał się do pracodawcy o wypłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych oraz nie wyczerpał możliwości zwrócenia się do Państwowej Inspekcji Pracy ze skargą. Powód dopiero w pozwie skierowanym do sądu powoływał się na raporty, które zabrał od pozwanej bez jej wiedzy.

Zdaniem sądu obie strony częściowo składały nieprawdziwe zeznania, nie złożyły także całości dokumentacji, która mogłaby się przyczynić do wyjaśnienia sprawy, co w efekcie przekładało się na wzajemnie wykluczające się opinie dwóch biegłych z zakresu rachunkowości i sporządzenie opinii w kilku wersjach. Błędem pozwanego było wykazywanie na listach płac wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w formie premii wyliczonej, jako procent. Jak wynika z list płac premia składała się z dwóch części. Jedną część stanowiła faktycznie wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych drugą część tzw. premię porządkową stanowiącą zmienny składnik wynagrodzenia. Premia ta przysługiwała pracownikowi za sprzątnięcie stanowiska pracy (zeznania S. T.). Potwierdza to biegła, która zeznała, że na paskach płacowych była wyższa kwota premii niż wynikająca z raportów i różnica pomiędzy premią na paskach a premią z raportów jest tą premią dodatkową. Wypłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w formie premii potwierdził świadek S. D., który był najbardziej zorientowany, bowiem zajmował się sprawami rachunkowymi w firmie prowadzonej przez żonę i w sposób systematyczny prowadził dokumentację, chociaż w sposób niewłaściwy (np. wpisując wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, jako premię). Pozwana M. D. nie miała wiedzy, co do szczegółowego wyliczenia wynagrodzenia, potwierdziła zeznania męża.

Sąd nie uznał za wiarygodny dowód w postaci raportów płacowych, albowiem nie wskazują one rzeczywistego czasu pracy, lecz czas szacunkowy.

Biegła wskazała przykładowo, że 28 grudnia 2007 r powód pracował w godzinach od 7,00 do 21,25 czyli przez 14 godzin i 25 minut natomiast praca w normatywie powinna zakończyć się o godzinie 15,00 a to oznacza, że wynagrodzenie za pracę pomiędzy 15.00 i 21,25 łącznie z premią było to wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, ponieważ gdyby powód zakończył pracę o godzinie 15.00 to wynagrodzenia takiego nie otrzymałby a zatem wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych zostało powodowi wypłacone, lecz bez dodatków 50% i 100%. Niezależnie od wynagrodzenia podanego w posumowaniu raportów płacowych powód otrzymywał także premię dodatkową a fakt jej otrzymywania biegła ustaliła poprzez przeliczenie kwot brutto wynikających z pasków płacowych na kwoty netto (do wypłaty) oraz przez porównanie z kwotami rzeczywiście wypłaconymi i wskazanymi na wyciągach z tym, że w skład premii na paskach płacowych wchodzi także premia wynikająca z raportów.

Obie strony wniosły zarzuty do opinii sporządzonych we wszystkich wersjach przez obu biegłych.

Sąd zważył, co następuje :

W myśl przepisu art. 55 § 1¹ Kodeksu Pracy pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. W takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Musi być to naruszenie obowiązków, zawinione w sposób umyślny lub wynikające z rażącego niedbalstwa.

Zgodnie z art. 94 pkt 5 Kodeksu pracy jednym z obowiązków pracodawcy wynikającym ze stosunku pracy jest terminowe i prawidłowe wypłacanie wynagrodzenia pracownikowi. Brak terminowej i prawidłowej wypłaty wynagrodzenia jest ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych, tym samym uzasadniającym rozwiązanie o pracę bez wypowiedzenia.

W myśl art. 55 § 2 Kodeksu pracy oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy, które to nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracownika wiadomości o okoliczności to uzasadniającej. Okolicznością taką w przedmiotowej sprawie stanowi niewypłacenie wynagrodzenia za pracę w przewidzianym terminie. Powyższa okoliczność faktyczna oraz sposób rozwiązania umowy o pracę przez powoda nie był kwestionowany przez stronę pozwaną w toku postępowania sądowego. Wobec powyższego należy ją uznać za bezsporną.

Powództwo H. K. w zakresie zapłaty kwoty 15.001,10 zł tytułem odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę przez pracownika z przyczyn leżących po stronie pracodawcy (naruszenie podstawowych obowiązków przez pracodawcę) zasługuje na uwzględnienie.

Wynagrodzenie, co do zasady powinno być wypłacane powodowi przed 10 dniem następnego miesiąca. Nieterminowa wypłata wynagrodzenia przed rozwiązaniem z pracodawcą umowy o pracę dotyczy miesiąca czerwca (zapłata 11 lipca), oraz października i listopada nie jest rażącym naruszeniem prawa, bowiem opóźnienie było niewielkie, i pozwana wypłaciła powodowi ustawowe odsetki. Istotne jest jednak, iż pozwana nie wypłacała w ogóle powodowi dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych również za ostatni miesiąc przed rozwiązaniem umowy o pracę przez powoda, co w ocenie sądu stanowi naruszenie przepisów prawa i świadczy o ciężkim naruszeniu obowiązków pracowniczych i dlatego też powód był uprawniony do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ Kodeksu pracy. Termin miesiąca, o którym mowa w art. 52 § 2 w zw. z art. 55 § 2 Kodeksu pracy, również został zachowany przez pracownika. Pracodawca dopuszczał się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika każdego miesiąca poprzez niewypłacenie wynagrodzenia w pełnej wysokości w terminie określonym w regulaminie wynagradzania tj. do 10 dnia następnego miesiąca. Z upływem tego dnia należy liczyć termin, od którego pracownikowi przysługiwało prawo do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (wyrok SN z dnia 4 kwietnia 2000 r. sygn. akt I PKN 516/99 oraz wyrok SN z dnia 8 sierpnia 2006 r. sygn. akt I PK 54/06

Zgodnie z utrwaloną linią orzecniczą Sądu Najwyższego pracownik jest uprawniony do wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie art. 55 § 1¹ Kodeksu pracy, jeżeli pracodawca z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa nie wykonuje swoich podstawowych obowiązków (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 2000 r. sygn. akt I PKN 516/99).

W niniejszej sprawie Sąd uznał, iż pozwanej można przypisać, co najmniej rażące niedbalstwo, gdyż nie dołożyła należytej staranności, by zapewnić, że wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych zostało prawidłowo obliczone i wypłacone w pełnej wysokości. Od pozwanej prowadzącej działalność gospodarczą należy wymagać by dołożyła należytej staranności w ewidencjonowaniu czasu pracy i obliczała na tej podstawie wynagrodzenie należne pracownikowi. Zgodnie z treścią art. 85 § 1 kodeksu pracy wynagrodzenie za pracę winno być wypłacone w stałym i z góry ustalonym terminie. Miejsce, termin i czas wypłaty wynagrodzenia powinien zostać wskazany w przekazanej pracownikowi na piśmie informacji lub w Regulaminie pracy(art. 29 § 3k.p). Pracodawca, który nie wypłaca pracownikowi w terminie całości wynagrodzenia, ciężko narusza swój podstawowy obowiązek z winy umyślnej (wyrok SN z dnia 4 kwietnia 2000 r I PKN 516/99; wyrok SN z dnia 8 sierpnia 2006 r I PK 54/06). Zdaniem sądu także nie wypłacanie pracownikowi dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych w sposób uporczywy świadczy o winie umyślnej pozwanej i uzasadnia zasądzenie odszkodowania. Wysokość odszkodowania przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przedmiotowej sprawie powód miał zawartą umowę na czas nieokreślony i był zatrudniony przez okres dłuższy niż trzy lata, tym samym okres wypowiedzenia wynosi 3 miesiące. Wobec powyższego wysokość odszkodowania równa się wynagrodzeniu za okres 3 miesięcy. Sąd za podstawę odszkodowania

przyjął wynagrodzenie wyliczone jak ekwiwalent za urlop przez biegłą w opinii uzupełniającej z dnia 6 czerwca 2012 roku (k.647-655) przy złożeniu 58 godzin pracy w tygodniu tj. 4.264,27 złotych

Mając na uwadze powyższe Sąd zasądził na rzecz powoda odszkodowanie w wyroku pkt. 1 hh w wysokości 12.792,81 oddalając żądanie w kwocie ją przewyższającej.

Sąd zasądzając wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych miał na uwadze treść art. 322 k.p.c. bowiem ściśle udowodnienie okoliczności w niniejszej sprawie, na które powoływały się strony było znacznie utrudnione z powodów wskazanych wyżej.

Zgodnie z treścią art. 151¹. § 1. 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.

§ 2. Dodatek w wysokości określonej w § 1 pkt 1 przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba, że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w § 1.

Przechodząc do analizy żądań powoda w zakresie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych sąd ustalił, że pozwana nie kwestionowała, iż powód pracował w godzinach nadliczbowych, sporne było ile powód pracował w godzinach nadliczbowych oraz czy pozwana wypłaciła mu wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w tym dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych. Strona pozwana twierdziła, że należne z tego tytułu wynagrodzenie było powodowi wypłacone i nazwane było „premią”. Według pozwanej raporty płacowe nie były ewidencją czasu pracy, tylko raportem przedstawionym klientom i podstawą do wyliczeń kosztorysów.

Zatem powstaje pytanie, w jaki sposób pozwana ewidencjonowała czas pracy i w jaki sposób ustalała wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, które jak twierdzi nazywała premią. W trakcie postępowania ustalono, że ewidencji czasu pracy sensu stricte strona pozwana nie przedstawiła. Ze złożonych do akt sprawy list płac oraz raportów płacowych wynika, że w rubryce „godziny nadliczbowe” zawsze wskazywano o, natomiast osobną pozycją była premia, która stanowiła sumę premii określonej w raporcie płacowym, jako „premia porząd-dok” oraz premii, której wysokość stanowiła procent płacy zasadniczej, który to procent był wpisany odrębnie pod tabelą. Sąd przyjął, iż pozwana nie wypłaciła powodowi dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych przy założeniu, że powód pracował od poniedziałku do piątku po 10 godzin a w soboty 8 godzin z podziałem na wynagrodzenie zasadnicze i wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych (dodatek 50 % i 100%) oraz przy uwzględnieniu w dokumentacji pracowniczej zgromadzonej w aktach sprawy (postanowienie sądu z dnia 12 marca 2013 r k. 632), bowiem taki wymiar wynikał z zeznań świadków W. Ś., świadka S. D..

Sąd przyjął, iż biegłą wyliczyła dodatki przyjmując za podstawę wynagrodzenie zasadnicze, bowiem premia uznaniowa w rzeczywistości była nagrodą, która uzależniona była od decyzji pracodawcy i nie miała charakteru roszczeniowego (umowa o pracę z dnia 01.01.1999 roku). Z zeznań świadka S. T., którym sąd w tym zakresie dał wiarę wynika, iż premia uzależniona była o uporządkowania miejsca pracy przez powoda. Również z list płac wynika, że premia miała charakter

zmienny, co oznacza, że uzależniona była od woli pracodawcy. W związku z powyższym zarzuty strony powodowej zawarte w piśmie procesowym z dnia 4 lipca 2013 roku sąd uznał za niezasadne.

W ustnych wyjaśnieniach biegła K. Z. podkreśliła, że zapoznała się z umową o pracę powoda z 1999 roku, z której wynika, że wynagrodzenie za pracę było określone na podstawie wynagrodzenia minimalnego. Sąd uznał opinię biegłej w tej wersji za wiarygodną, albowiem zgodnie z przepisami kodeksu pracy dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych wylicza się na podstawie wynagrodzenia zasadniczego (art. 151¹ § 3 kp). Jak wskazano wyżej premia porządkowa była w istocie nagrodą uzależnioną od woli pracodawcy. Biegła zeznała, że raporty płacowe, w których podane są godziny nadliczbowe nie mogą stanowić ewidencji czasu pracy, ponieważ nie jest możliwe żeby powód pracował przez taką ilość godzin (biegła zeznała, że „w niektórych dniach tygodnia było podane, że powód w ogóle nie spał”).

W punkcie drugim wyroku sąd oddalił powództwo w zakresie przewyższającym kwoty zasądzone w punkcie pierwszym, uznając je za nieudowodnione.

Zgodnie z art. 477² § 1 kpc sąd w punkcie trzecim wyroku nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda, tj. do kwoty 4.264,27 złotych.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 i 100 k.p.c. Powód wnosił o zasądzenie na jego rzecz kwoty 26.243,01 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, a także kwoty 15.001,10 zł tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika z winy pracodawcy, tj. łącznie o zapłatę kwoty 41.244,11 zł. Sąd uwzględnił powództwo do kwoty 24.741,73 zł, czyli w 60%. W takim zakresie powoda można było, więc uznać za stronę wygrywającą, za przegrywającą zaś w 40%. Koszty, które w związku z tym podlegały zasądzeniu tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego to: na rzecz powoda kwota 1080 zł (60% x 1800 zł) i na rzecz pozwanej 720 zł (40% x 1800 zł). Sąd dokonał jednak zasądzenia różnicy na rzecz tej strony, której przysługują koszty wyższe (vide: wyrok SN z 21 lutego 2002r., I PKN 932/2000, OSNP 2004/4/63), czyli na rzecz powoda w wysokości 360 zł (1080 zł – 720 zł) w punkcie czwartym wyroku.

Analogicznie do powyższego należało obliczyć koszty, które podlegają ściągnięciu na rzecz Skarbu Państwa Sądowi Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie z tytułu poniesionych w sprawie wydatków w związku z wydaniem przez biegłego pisemnej opinii sądowej: przez powoda 4.541,66 zł (40% x 11.354,14 zł) i przez pozwaną 6.812,48 zł (60% x 11.354,14 zł). Pozwana w trakcie postępowania uiściła zaliczkę na poczet wynagrodzenia biegłego w kwocie 4.000,00 zł, dlatego Sąd w wyroku nakazał ściągnąć od pozwanej M. D. na rzecz Skarbu Państwa Sądowi Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie kwotę 2.812,48 zł (6.812,48 zł – 4000 zł) tytułem częściowego zwrotu kosztów procesu, tj. wydatków w sprawie poniesionych w związku z wydaniem przez biegłego opinii sądowej – punkt piąty wyroku.

O kosztach procesu w punkcie szóstym orzeczono na podstawie art. 97 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych zgodnie, z którym w toku postępowania w sprawach zakresu prawa pracy o roszczeniach pracownika wydatki obciążające pracownika ponosi tymczasowo Skarb Państwa. Sąd pracy w orzeczeniu kończącym postępowanie w instancji rozstrzyga o tych wydatkach, stosując odpowiednio przepisy art. 113, z tym że obciążenie pracownika tymi wydatkami może nastąpić w wypadkach szczególnie uzasadnionych.

Natomiast na podstawie art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. 2010r., Nr 90, poz. 594 - tekst jednolity), Sąd nakazał ściągnąć od pozwanej M. D. na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądowi Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie kwotę 743,00 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić ((24.741,73 zł x 5%)x60%) punkt siódmy wyroku.

ZARZĄDZENIE

1. uzasadnienie odnotować

2. odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi powoda.