

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 marca 2019 r

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi Południe w Warszawie

Wydział VI Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSR Małgorzata Kryńska - Mozolewska

Protokolant : starszy protokolant sądowy Lena Fremmel

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 14 marca 2019 roku w Warszawie

sprawy z powództwa: K. B.

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

o wynagrodzenie

1. zasądza od pozwanego (...) sp. z. o.o w W. na rzecz powoda K. B.

- 1.680,00 złotych (jeden tysiąc sześćset osiemdziesiąt 00/100) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc maj 2014 r. wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 11 czerwca 2014 r. do dnia zapłaty;

-1.680,00 złotych (jeden tysiąc sześćset osiemdziesiąt 00/100) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc czerwiec 2014 r. wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 11 lipca 2014 r. do dnia zapłaty;

- 1.022,61 złotych (jeden tysiąc dwadzieścia dwa tysiące 61/100) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc lipiec 2014 r. wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 11 sierpnia 2014 r. do dnia zapłaty;

- 2.184,00 złotych (dwa tysiące sto osiemdziesiąt cztery 00/100) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc sierpień 2014 r. wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 11 września 2014 r. do dnia zapłaty;

- 1.221,82 złotych (jeden tysiąc dwieście dwadzieścia jeden 82/100) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc wrzesień 2014 r. wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 11 października 2014 r. do dnia zapłaty;

- 1.022,61 złotych (jeden tysiąc dwadzieścia dwa 61/100) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc październik 2014 r. wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 11 listopada 2014 r. do dnia zapłaty;

- 2.240,00 złotych (dwa tysiące dwieście czterdzieści 00/100) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc listopad 2014 r. wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 11 grudnia 2014 r. do dnia zapłaty;

- 1.440,00 złotych (jeden tysiąc czterysta czterdzieści 00/100) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc grudzień 2014 r. wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 11 stycznia 2015 r. do dnia zapłaty;
  - 2.275,00 złotych (dwa tysiące dwieście siedemdziesiąt pięć 00/100) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc styczeń 2015 r. wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 11 lutego 2015 r. do dnia zapłaty;
  - 1.225,00 złotych (jeden tysiąc dwieście dwadzieścia pięć) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc luty 2015 r. wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 11 marca 2015 r. do dnia zapłaty;
  - 1.500,00 złotych (jeden tysiąc pięćset 00/100) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc kwiecień 2015 r. wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 11 maja 2015 r. do dnia zapłaty;
  - 2.537,50 złotych (dwa tysiące pięćset trzydzieści siedem 50/100) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc maj 2015 r. wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 11 czerwca 2015 r. do dnia zapłaty;
  - 1.225,00 złotych (jeden tysiąc dwieście dwadzieścia pięć 00/100) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc sierpień 2015 r. wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 11 września 2015 r. do dnia zapłaty;
2. w pozostałym zakresie oddal powództwo;
3. zasądza od pozwanego (...) sp. z. o.o w W. na rzecz powoda K. B. kwotę 2 700 ,00 złotych (dwa tysiące siedemset 00/100) tytułem wynagrodzenia pełnomocnika;
4. nakazuje ściągnąć od pozwanego (...) sp. z. o.o w W. na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Warszawie:
- kwotę 1.062,57 złotych (jeden tysiąc sześćdziesiąt dwa 57/100) tytułem zwrotu opłaty od pozwu;
  - kwotę 1.968,30 złotych (jeden tysiąc dziewięćset sześćdziesiąt osiem 30/100) tytułem zwrotu kosztów procesu - poniesionych wydatków;
5. wyrokowi nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda tj; do kwoty 1.750,00 złotych (jeden tysiąc siedemset pięćdziesiąt 00/100).

Sygn. akt VI P 256/17

## UZASADNIENIE

K. B., pozwem z dnia 21 marca 2017r. (data nadania), skierowanym przeciwko (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. wniósł o zasądzenie na swoją kwotę 26.514,00 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od 3 maja 2014 r. do dnia 31 sierpnia 2015 r. oraz zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, że od dnia 3 maja 2014 r. do dnia 31 sierpnia 2015 r. był zatrudniony u pozwanego, prowadzącego działalność w zakresie ochrony osób i mienia. Przepracował u pozwanej 1506 godzin w ramach godzin nadliczbowych. W ramach ww. ilości godzin, 1440 godzin było godzinami przepracowanymi w porze nocnej, ustalonej zgodnie z umową o pracę. W 2014 r. przepracował 930 godzin w ramach wypracowanych nadgodzin, natomiast w 2015 r. suma nadgodzin wynosiła 576. Powód otrzymywał kwotę 1.750,00 zł brutto miesięcznie. Powód otrzymywał wynagrodzenie w wysokości 8,075 zł za godzinę, tzn. po zaokrągleniu 9 zł na godzinę. Na dochodzoną pozwem kwotę

składają się kwoty: 25.920,00 zł wynikająca z przepracowanych nadgodzin w porze nocnej oraz 594 zł, wynikająca z przepracowanych nadgodzin w porze dziennej. Powyższe kwoty po zsumowaniu dały łączną kwotę 26.514,00 zł.

(pozew – k. 1-4)

Na rozprawie w dniu 21 listopada 2017r. powód rozszerzył powództwo o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe za miesiąc marzec i kwiecień 2014r.

(protokół rozprawy z 21 listopada 2017r. – k. 116)

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 29 marca 2017r. wydał w sprawie nakaz zapłaty w postępowaniu upominawczym.

(nakaz zapłaty z 29 marca 2017r. –k. 17)

(...) sp. z o.o. z siedzibą w W. w dniu 20 czerwca 2017r. (data nadania) wniósł sprzeciw od wydanego w sprawie nakazu zapłaty, zaskarżając go w całości oraz o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów procesu z uwzględnieniem kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko wskazał, iż kwestionuje wskazaną przez powoda ilość przepracowanych przez niego godzin nadliczbowych. Wskazał, że nie odpowiada ona prowadzonej przez pozwaną ewidencji czasu pracy i pozostaje jedynie dowolnym twierdzeniem strony powodowej. Wskazał, że realna ilość godzin przepracowana przez powoda na rzecz pozwanego w latach 2014-2015 jest dużo niższa. Powód pracował u pozwanego na stanowisku pracownika ochrony w równoważnym systemie czasu pracy 24/48 godzin. Pełnomocnik pozwanej spółki wskazał, że w zamian za nadgodziny powodowi udzielano czasu wolnego. Strona pozwana zakwestionowała również poprawność wyliczenia godzinowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych dokonaną przez powoda, a w konsekwencji również sumę należnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. W szczególności strona pozwana zakwestionowała nieuprawnione dokonanie zaokrąglenia w górę godzinowej stawki wynagrodzenia powoda, bowiem taki sposób obliczania należnego wynagrodzenia nie znajduje potwierdzenia w stanie faktycznym, ani w przepisach powszechnie obowiązującego prawa. Ponadto w toku postępowania pełnomocnik pozwanego podniósł zarzut przedawnienia wynagrodzenie za okres od 4 marca 2014 r. do końca maja 2014 r.

(sprzeciw – k. 32-34; protokół rozprawy z 20 marca 2018r. – k. 202)

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

K. B. był zatrudniony w (...) sp. z o.o. w okresie od 5 marca 2014 r. do 31 sierpnia 2015 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku pracownika ochrony. Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda, liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 1.750,00 zł brutto.

(dowód: umowa o pracę na czas określony z 5 marca 2014r. – k. 49; umowa o pracę na czas określony z 1 stycznia 2015r. – k. 58; roczna informacja dla osoby ubezpieczonej – k. 10-11)

Powód posiada orzeczenie o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności.

(dowód: orzeczenie o stopniu niepełnosprawności – k. 44)

Zgodnie z informacją o warunkach zatrudnienia i uprawnieniach pracowniczych, dobową normą czasu pracy powinna wynosić przeciętnie 8 godzin, zaś tygodniowa przeciętnie 40 godzin. Pora nocna obejmowała 8 godzin pomiędzy godz. 22:00 a 6:00.

Powód w okresie zatrudnienia świadczył pracę w równoważnym systemie czasu pracy z jednomiesięcznym okresem rozliczeniowym, tj. dobowy czas pracy został wydłużony do 24 godzin. Stawka godzinowa wynosiła 4 zł. Wynagrodzenie było wypłacane przelewem do dziesiątego dnia następnego miesiąca.

System zmianowy 24/48 obowiązywał niezależnie od tego czy była to praca w dzień powszedni, sobotę czy święta.

(dowód: informacja o warunkach zatrudnienia i uprawnieniach pracowniczych – k. 57; umowa o pracę na czas określony z 5 marca 2014r. – k. 49; umowa o pracę na czas określony z 1 stycznia 2015r. – k. 58; zeznania powoda – nagranie rozprawy z 20 marca 2018r. od 00:08:59 do 00:14:13)

R. M., zatrudniony na stanowisku koordynatora ds. ochrony był odpowiedzialny za przygotowywanie grafików, które następnie przysyłał do dyrektora ds. personalnych. Wylizaniem wynagrodzenia zajmował się dyrektor ds. personalnych.

Obecność powoda w pracy była każdorazowo potwierdzana przez złożenie podpisu w księdze służb, która znajdowała się na głównej portierni. Za prowadzenie dokumentacji odpowiedzialny był R. M..

Każde opuszczenie stanowiska pracy wymagało zgłoszenia bezpośredniemu przełożonemu oraz zobowiązywało do odpracowania, jeśli dotyczyło sprawy prywatnej.

(dowód: zeznania świadka A. K. – nagranie rozprawy z 21 listopada 2017r. od 00:15:59 do 00:20:50; zeznania świadka J. L. – nagranie rozprawy z 21 listopada 2017r. od 00:20:50 do 00:24:19; zeznania świadka R. Z. – nagranie rozprawy z 21 listopada 2017r. od 00:24:19 do 00:29:31; księgi służb – k. 123-198; zeznania świadka R. M. nagranie rozprawy z 20 marca 2018r. od 00:04:39 do 00:08:59; zeznania powoda – nagranie rozprawy z 20 marca 2018r. od 00:08:59 do 00:14:13)

Nie wszyscy pracownicy ochrony byli zatrudnieni na podstawie umów o pracę, raczej zasadą było zawieranie z nimi umów cywilnoprawnych. Pracownicy ci nie rozmawiali ze sobą o swoich umowach. Nikt nie wiedział kto jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę, a kto na podstawie umowy cywilnoprawnej. Nie było wiadomo czy ktokolwiek otrzymywał czas wolny za pracę w godzinach nadliczbowych.

Wynagrodzenie osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych było wypłacane gotówką.

(dowód: zeznania świadka A. K. – nagranie rozprawy z 21 listopada 2017r. od 00:15:59 do 00:20:50; zeznania świadka J. L. – nagranie rozprawy z 21 listopada 2017r. od 00:20:50 do 00:24:19; zeznania świadka R. Z. – nagranie rozprawy z 21 listopada 2017r. od 00:24:19 do 00:29:31)

Pracodawca prowadził ewidencję czasu pracy oraz księżki służb. Z ewidencji czasu pracy wynika, że powód w okresie zatrudnienia przepracował:

- 240 godzin w marcu 2014 r.,
- po 240 godzin w kwietniu, maju, czerwcu i lipcu 2014 r.;
- 264 godziny w sierpniu 2014 r.;
- po 240 godzin we wrześniu, październiku, listopadzie i grudniu 2014 r.;
- 264 godziny w styczniu 2015 r.;
- 216 godzin w lutym 2015 r.;
- 240 godziny w kwietniu 2015 r.;

- 276 godzin w maju 2015 r.;
- 180 godzin w lipcu 2015 r.;
- 216 godzin w sierpniu 2015 r.

Pozwany nie prowadził ewidencji czasu pracy w marcu 2015r.

W czerwcu 2015 r. powód przebywał na urlopie wypoczynkowym. W miesiącu tym nie pełnił służby.

(dowód: ewidencja czasu pracy – k. 66-83; księgi służb – k. 123-198)

W trakcie zatrudnienia powód otrzymał wynagrodzenie brutto w następującej wysokości:

- 1.520,00 zł w marcu 2014 r.;
- po 1.680,00 zł w okresie od kwietnia 2014 r. do grudnia 2014 r.;
- po 1.750,00 zł od lutego 2015 r. do lipca 2015 r.;
- 1.166,66 zł w sierpniu 2015 r.
- 4.150,00 zł we wrześniu 2015 r.

(dowód: roczna informacja dla osoby ubezpieczonej – k. 10-11)

Za przepracowane nadgodziny powód nie otrzymał ani wynagrodzenia, ani dni wolnych od pracy. Pracodawca nie wypłacił powodowi wynagrodzenia za godziny nadliczbowe w następujących wysokościach:

- za marzec 2014r. – 1.440,00 (norma 168 h; czas faktycznie przepracowany 240 h);
- za kwiecień 2014r. – 1.440,00 zł (norma 168 h; czas faktycznie przepracowany 240 h);
- za maj 2014r. – 1.680,00 zł (norma 160 h; czas faktycznie przepracowany 240 h);
- za czerwiec 2014r. – 1.680,00 zł (norma 160 h; czas faktycznie przepracowany 240 h);
- za lipiec 2014r. – 1.022,61 zł (norma 184 h; czas faktycznie przepracowany 240 h);
- za sierpień 2014r. – 2.184,00 zł (norma 160 h; czas faktycznie przepracowany 264 h);
- za wrzesień 2014r. – 1.221,82 zł (norma 176 h; czas faktycznie przepracowany 240 h);
- za październik 2014r. – 1.022,61 zł (norma 184 h; czas faktycznie przepracowany 240 h);
- za listopad 2014r. – 2.240,00 zł (norma 144 h; czas faktycznie przepracowany 240 h);
- za grudzień 2014r. – 1.440,00 zł (norma 168 h; czas faktycznie przepracowany 240 h);
- za styczeń 2015r. – 2.275,00 zł (norma 160 h; czas faktycznie przepracowany 264 h);
- za luty 2015r. – 1.225,00 zł (norma 160 h; czas faktycznie przepracowany 216 h);
- za marzec 2015r. – 0,00 zł (norma 176 h; czas faktycznie przepracowany 0 h);
- za kwiecień 2015r. – 1.500,00 zł (norma 168 h; czas faktycznie przepracowany 240 h);

- za maj 2015r. – 2.537,50 zł (norma 160 h; czas faktycznie przepracowany 276 h);
- za czerwiec 2015r. – 0,00 zł (norma 168 h; czas faktycznie przepracowany 0 h);
- za lipiec 2015r. – 0,00 zł (norma 184 h; czas faktycznie przepracowany 180 h);
- za sierpień 2015r. – 1.225,00 zł (norma 160 h; czas faktycznie przepracowany 216 h).

Łącznie powodowi przysługiwało wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie 24,133,54 zł brutto.

(okoliczność bezsporna, a nadto dowód: zeznania powoda – nagranie rozprawy z 20 marca 2018r. od 00:08:59 do 00:14:13; opinia biegłego – k. 208-227; opinia uzupełniająca – k. 254-257; opinia uzupełniająca – nagranie rozprawy z 14 marca 2019r. – od 00:02:55 do 00:05:42)

Powód pisemnie wyraził zgodę na niewypłacenie mu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, do którego nabył prawo w związku z rozwiązaniem z dniem 31 grudnia 2014r. umowy o pracę. Zgodnie z porozumieniem, uprawnienie do urlopu nabyte za przepracowany okres od dnia 5 marca do dnia 31 grudnia 2014 r. miało zostać zrealizowane w naturze, w trakcie kontynuowanego zatrudnienia na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 1 stycznia 2015 r.

(dowód: porozumienie o wykorzystaniu urlopu wypoczynkowego w trakcie kolejnego zatrudnienia – 60)

Powyższy stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił na podstawie zeznań świadków A. K., J. L., R. Z., R. M., zeznania powoda a także na podstawie dokumentów złożonych przez strony do akt przedmiotowej sprawy, opinii biegłego, a także oświadczeń stron co do okoliczności bezspornych.

Zeznania przesłuchanych w sprawie świadków Sąd uznał za wiarygodne i na ich podstawie ustalił stan faktyczny w sprawie. Brak było podstaw by odmówić im wiarygodności w jakimkolwiek zakresie. Świadkowie zeznawali logicznie i spójnie, ich zeznania korespondowały z tym co wynikało ze znajdujących się w aktach dokumentów, a także z zeznań samego powoda. Świadkowie A. K., J. L. oraz R. Z. pracowali z powodem w różnych okresach na przestrzeni całego zatrudnienia. Świadkowie zgodnie zeznali, że system pracy powoda był ustalony jako 24 godziny pracy, na 48 godzin przerwy. Wskazali także, że sami pracowali w takim samym systemie co powód. Z ich zeznań także wynikało, że pozwany prowadził książkę służby i grafik, w którym pracownicy wpisywali godziny pracy i opisywali co się działo w czasie służby. Świadek J. L. zeznał, iż on nie pracował w godzinach nadliczbowych, ponieważ był zatrudniony na podstawie umowy zlecenia. Nie był zorientowany co do czasu pracy powoda. Jest to dla Sądu zrozumiałe, bowiem wynika to ze specyfiki zajmowanego przez powoda oraz świadków stanowiska pracownika ochrony. Pracowali oni w systemie zmianowym, każdy z nich przychodził do pracy w innym dniu, nie pracowali razem. Nie mieli wiedzy o treści swoich umów, część z nich zatrudniona była na podstawie umów o pracę (jak powód), a część na podstawie umów cywilnoprawnych (np. J. L.). Zatem oczywiste jest, że mieli odmienne uprawnienia. Uwzględniając zeznania świadka A. K. Sąd miał na uwadze, że pracował z powodem wyłącznie przez okres jednego miesiąca. Mimo to jego zeznania były dla Sądu wiarygodne, z uwagi na okoliczność, iż świadek zeznał to samo co pozostali świadkowie. Także zeznania świadka R. M. potwierdziły, że powód pracował w systemie zmianowym 24/48 godzin.

Sąd uznał także za wiarygodne zeznania powoda, bowiem korespondowały one z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym, w tym z zeznaniami przesłuchanych w sprawie świadków, a także z załączoną przez pozwanego księgą służb, z której wynikało, w których dniach powód był w pracy.

Opinie biegłego sądowego T. W. Sąd ocenił jako rzetelne i wyczerpujące. Strona powodowa nie wносиła zastrzeżeń do opinii biegłego. Zaś strona pozwana wносиła zastrzeżenia, wskazując iż opinia jest nieweryfikowalna bowiem w treści opinii biegły wskazał jedynie w jakiej kwocie przysługuje wynagrodzenie za dany miesiąc, nie wskazał natomiast ile dokładnie godzin powód przepracował w poszczególnych miesiącach. Zdaniem Sądu nie doszło do skutecznego podważenia wiarygodności opinii. Sąd dopuścił bowiem dowód z opinii uzupełniającej, w której biegły podtrzymał dokonane wcześniej ustalenia i w sposób wyczerpujący wyjaśnił powstałe wątpliwości.

Zgromadzone w niniejszej sprawie dowody z dokumentów Sąd ocenił jako w pełni wiarygodne. Na żadnym etapie rozpoznawania sprawy strony postępowania nie zakwestionowały jakiegokolwiek dowodu, nie podniosły jego nieautentyczności lub niezgodności ze stanem rzeczywistym. Były one zatem nie tylko spójne wewnętrznie, ale i korespondowały ze sobą, tworząc logiczną całość, dlatego też stanowiły podstawę ustalonego przez Sąd stanu faktycznego w niniejszej sprawie.

Strony nie wnosiły o uzupełnienie materiału dowodowego.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Przedmiotem rozpoznania niniejszej sprawy była kwestia zasadności zgłoszonego przez powoda roszczenia o zasądzenie na jego rzecz kwoty 26.514,00 zł wraz z należnymi odsetkami ustawowymi tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od 3 maja 2014 r. do dnia 31 sierpnia 2015 r. Strona pozwana natomiast kwestionowała wskazaną przez powoda ilość przepracowanych godzin, a nadto podniosła zarzut przedawnienia co do wynagrodzenia za okres od marca do maja 2014r.

Zgodnie z art. 137 k.p. do pracowników zatrudnionych m.in. przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób może zostać system równoważnego czasu pracy, dla którego jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do 24 godzin, w jednomiesięcznym okresie rozliczeniowym. W uzasadnionych przypadkach okres ten może być przedłużony, nie więcej jednak niż do trzech miesięcy. Istota równoważnego czasu pracy polega na tym, że wydłużony czas pracy w poszczególne dni i tygodnie jest równoważony skróceniem dobowych lub tygodniowych norm czasu pracy w inne dni, w przyjętym przez pracodawcę okresie rozliczeniowym. Dla zachowania norm czasu pracy w systemie równoważnym konieczne jest opracowywanie dla pracowników ochrony harmonogramów pracy, z góry na cały okres rozliczeniowy. Fakt sporządzania takich harmonogramów potwierdził w swoich zeznaniach świadek R. M., koordynator ds. ochrony u pozwanego pracodawcy, przełożony powoda. Świadek zeznał, że sporządzał grafiki służby mailowo. Nie zostały takie harmonogramy, ani ich wydruki przedłożone do akt niniejszego postępowania.

W sprawie zostało udowodnione, że powód wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych. Ilość godzin nadliczbowych w niniejszym stanie faktycznym wynika z ewidencji prowadzonej przez powoda. W toku postępowania nie ustalono, by praca w godzinach nadliczbowych była wykonywana wbrew poleceniom czy zaleceniom pracodawcy.

Praca w godzinach nadliczbowych została uregulowana w art. 151 k.p. i następnych. Zgodnie z art. 151(1) § 1 k.p., praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Za godziny pracy przepracowane ponad normę, zarówno dobową jak i średniotygodniową należy wypłacić pracownikowi, zgodnie z przepisami art. 151(1) § 1 k.p.: normalne wynagrodzenie, a więc takie, które pracownik otrzymuje stale i systematycznie oraz dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających: w nocy; w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy; w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, 50% wynagrodzenia przypadającym za pracę w każdym innym dniu niż określone powyżej.

W myśl art. 22 § 1 k.p. pracownik, zawierając umowę o pracę, zobowiązuje się do wykonywania pracy podporządkowanej, to znaczy pracy określonego rodzaju i pod kierownictwem pracodawcy. Wprawdzie przepis art. 151 i nast. k.p. nie uzależniają przyznania pracownikowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych od wyraźnego zlecenia jej przez pracodawcę, lecz nie ulega wątpliwości, że pracodawca powinien o niej przynajmniej wiedzieć, tym bardziej, gdy praca ta nie ma charakteru sporadycznego, lecz jest wykonywana systematycznie przez dłuższy czas, i ten fakt akceptować. Ponadto konieczność wykonywania takiej pracy powinna wynikać z obiektywnych warunków pracy, nie pozwalających pracownikowi na wykonywanie należących do niego zadań w ustawowej normie czasu pracy, lub wynikających z nagłych, nieprzewidzianych okoliczności. Ponadto należy zauważyć, że ocena celowości prowadzenia przez pracodawcę określonej działalności i w związku z tym podejmowania odpowiednich decyzji jest zawsze zastrzeżona dla pracodawcy.

Pozwany podnosił, że powodowi nie przysługuje wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, ponieważ wskazana przez powoda ilość godzin nie odpowiada prowadzonej przez pozwanego ewidencji czasu pracy. Podnosił ponadto, że w zamian za nadgodziny powodowi udzielono czasu wolnego. Z twierdzeniami pozwanego nie sposób się zgodzić. Z ustalonego w sprawie stanu faktycznego wynika bowiem, że powód pracował w systemie 24 godziny pracy na 48 godzin odpoczynku, niezależnie od tego czy praca była wykonywana w dni powszednie, soboty czy święta. Obecność powoda w pracy była każdorazowo potwierdzana przez złożenie podpisu w księdze służb, która znajdowała się na głównej portierni, a w której powód dodatkowo opisywał co się działo na służbie i jak długo trwała. Strona pozwana złożyła do akt sprawy ewidencję czasu pracy powoda za okres od marca 2014r. do sierpnia 2015r., a także księgę służb za okres od 3 marca 2014r. do 3 sierpnia 2014r. Potwierdzili to także przesłuchani w sprawie świadkowie, którzy podobnie jak powód pracowali w systemie 24//48 godzin. Z tą różnicą, że byli oni zatrudnieni na podstawie umów cywilnoprawnych, a nie tak jak powód na podstawie umowy o pracę. Jednocześnie potwierdzone zostało, że pracodawca nie wypłacił powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Jednocześnie Sąd podkreśla, iż pozwany nie udowodnił, że w zamian za przepracowane nadgodziny powodowi udzielano czasu wolnego. Pozwany pracodawca nie tylko nie wskazał konkretnych dat, ale także nie przedstawił żadnych dowodów potwierdzających swoje twierdzenia.

Jednocześnie należy wskazać, iż zgodnie z treścią art. 149 § 1 i 2 k.p. pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą. Pracodawca udostępnia tę ewidencję pracownikowi, na jego żądanie. Art. 94 pkt 9a k.p. stanowi natomiast, że pracodawca ma obowiązek prowadzenia dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników. Jest to podstawowy obowiązek pracodawcy, a jego niewykonanie stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika – naruszenie obowiązku prowadzenia dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy (art. 281 pkt 6 k.p.). Dokumentacja ta w pewnym zakresie stanowi potwierdzenie wywiązywania się pracodawcy z ciężących na nim, a wynikających z konkretnego stosunku pracy, obowiązków względem danego pracownika. Brak dokumentacji spowodowane zaniedbaniem jej prowadzenia przez pracodawcę powoduje zmianę dowodzenia wynikającego z art. 6 k.c. rozkładu ciężaru dowodów, przerzucając go na osobę zaprzeczającą faktom, z których strona powodowa wywodzi skutki pozwu (wyrok SA w Białymstoku z 10 kwietnia 2003 roku, III APa 40/02, OSA 2003/12/43). Pracodawca ma w takich sytuacjach obowiązek wykazać, że pracownik nie pracował w takim rozmiarze, jak twierdzi, a tym bardziej jaki udokumentował (uzasadnienie wyroku SN z 5 maja 1999 roku, I PKN 665/98, OSNP 2000/14/535). Brak rzetelnej ewidencji pracy w godzinach nadliczbowych (ponadwymiarowych) obciąża pracodawcę, a nie powołującego się na nią pracownika. Konsekwencją braku ewidencji czasu pracy lub jej nierzetelności jest powstanie po stronie pracownika możliwości udowodnienia wszelkimi sposobami tego, że pracował w godzinach nadliczbowych (ponadwymiarowych), w tym za pomocą dowodów z zeznań świadków, co też powód wykazał. Nie można pominąć okoliczności, iż strona pozwana nie była ograniczona co do możliwości przedstawienia swych twierdzeń i dowodów w kwestiach istotnych dla rozstrzygnięcia. Pomimo tego nie wykazała żadnych okoliczności podważających wiarygodność powyższych dowodów. Pozwana nie wykazała niezasadności twierdzeń powoda.

Sąd uwzględniając żądanie powoda o zasądzenie wynagrodzenia oparł się na opinii biegłego z zakresu księgowości, analizy finansowej, kadr i płac, której w całości dał wiarę. Biegły dokonał wyliczenia należnego wynagrodzenia za godziny nadliczbowe na podstawie ewidencji czasu przepracowanego przez powoda oraz zapisów czasu pracy wynikających z dzienników służb, za wyjątkiem dzienników służb za okres od 4 sierpnia 2014 r. do 31 sierpnia 2015 r., których pozwany nie przedłożył. Analiza przez biegłego, przedłożonej przez powoda rocznej informacji osoby ubezpieczonej nie wskazała, by pozwany realizował płatności tytułem wynagrodzenia za godziny nadliczbowe powoda. W wyniku wyliczeń, biegły ustalił następujące przekroczenia średniotygodniowe czasu pracy powoda, będące podstawą do naliczenia wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych:

- marzec 2014 r. – 72 godziny, przy normie 168 godzin;
- kwiecień 2014 r. – 72 godziny, przy normie 168 godzin;



- maj 2014 r. – 80 godzin, przy normie 160 godzin;
- czerwiec 2014 r. – 80 godzin, przy normie 160 godzin;
- lipiec 2014 r. – 56 godzin, przy normie 184 godzin;
- sierpień 2014 r. – 104 godziny, przy normie 160 godzin;
- wrzesień 2014 r. – 64 godziny, przy normie 176 godzin;
- październik 2014 r. – 56 godzin, przy normie 184 godzin;
- listopad 2014 r. – 96 godzin, przy normie 144 godziny;
- grudzień 2014 r. – 72 godziny, przy normie 168 godzin;
- styczeń 2015 r. – 104 godziny, przy normie 160 godzin;
- luty 2015 r. – 56 godzin, przy normie 160 godzin;
- kwiecień 2015 r. – 72 godziny, przy normie 168;
- maj 2015 r. – 116 godzin, przy normie 160 godzin;
- sierpień 2015 r. – 56 godzin, przy normie 160 godzin.

Mając powyższe na uwadze Sąd w pełni dał wiarę powodowi w zakresie zasadności żądania zapłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. W celu ustalenia wysokości przysługującego powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych dopuszczony został dowód z opinii biegłego, który dokonał wyliczeń w oparciu o zgromadzone w sprawie dowody.

Biegły dokonał obliczenia dodatku na podstawie przepisów rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy. Z uwagi na to, że powód był wynagradzany według stałej stawki miesięcznej, dodatki za nadgodziny ustala się dzieląc stawkę wynagrodzenia przez liczbę godzin przypadających do przepracowania w danym miesiącu i pomnożyć razy odpowiednią wartość procentową, zależną od tego, kiedy wystąpiły nadgodziny. Do otrzymanej kwoty należy dodać wartość wynagrodzenia za czas pracy w nadgodzinach, obliczonego według wcześniej podanych zasad. W przypadku natomiast, gdy pracownik w danym okresie rozliczeniowym wypracuje więcej niż przeciętnie 40 godzin na tydzień dochodzi do przekroczenia średniotygodniowej normy czasu pracy. Ustalenie, czy doszło do przekroczenia średniotygodniowej normy czasu pracy dokonuje się po zakończeniu okresu rozliczeniowego, ponieważ dopiero wtedy można liczbę godzin faktycznie przepracowanych porównać z obowiązującymi w danym okresie rozliczeniowym normami czasu pracy.

Na tej podstawie biegły wyliczył wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w następującej wysokości:

- marzec 2014 r. – 1 440 zł;
- kwiecień 2014 r. – 1 440 zł;
- maj 2014 r. – 1 680 zł;
- czerwiec 2014 r. – 1 680 zł;
- lipiec 2014 r. – 1 022,61 zł;

- sierpień 2014 r. – 2 184 zł;
- wrzesień 2014 r. – 1 221,82 zł;
- październik 2014 r. – 1 022,61 zł;
- listopad 2014 r. – 2 240 zł;
- grudzień 2014 r. – 1 440 zł;
- styczeń 2015 r. – 2 275 zł;
- luty 2015 r. – 1 225 zł;
- kwiecień 2015 r. – 1 500 zł;
- maj 2015 r. – 2 537,50 zł;
- sierpień 2015 r. – 1 225 zł.

W tym miejscu należy odnieść się do poniesionego przez stronę pozwaną zarzutu przedawnienia roszczeń za okres od 4 marca 2014r. do końca maja 2014r. Zgodnie z treścią art. 291 § 1 k.p. stanowi, że roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne, tj. w dniu w którym pracownik może skutecznie żądać spełnienia świadczenia. Roszczenie pracownika o wypłatę wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych staje się wymagalne w dniu, w którym powinna nastąpić jego wypłata. Najczęściej jest to dzień wypłaty wynagrodzenia za miesiąc, w którym praca w godzinach nadliczbowych miała miejsce. W pozwie z dnia 23 marca 2017r. powód zgłosił roszczenie o zapłatę wynagrodzenia za okres od 3 maja 2014r. do sierpnia 2015r., dopiero na rozprawie w dniu 21 listopada 2017r. wskazał, że wnosi także o zasądzenie na jego rzecz wynagrodzenia za nadgodziny za miesiące marzec i kwiecień 2014r. Wobec czego należało uznać, że roszczenie za marzec i kwiecień 2014r. uległy przedawnieniu.

Mając powyższe na uwadze, Sąd uznał, iż powód mógł skutecznie domagać się zasądzenia na jego rzecz wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od maja 2014r. do sierpnia 2015r. w łącznej kwocie 21.253,54 zł, z wyszczególnieniem kwot za poszczególne miesiące. Z uwagi na powyższe Sąd w punkcie pierwszym wyroku zasądził na rzecz powoda kwotę w łącznej wysokości 21.253,54 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia wymagalności poszczególnych płatności do dnia zapłaty. Wynagrodzenie powoda było płatne do 10 dnia następnego miesiąca, wobec czego przysługiwały mu odsetki od dnia następnego po dniu wymagalności, tj. od dnia 11 następnego miesiąca. Jednocześnie z uwagi na przedawnienie roszczeń za marzec i kwiecień 2014r. powództwo w tym zakresie podlegało oddaleniu.

W przedmiocie kosztów Sąd orzekł, mając na uwadze treść art. 98 k.p.c., a także § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015r., poz. 1804), w brzmieniu obowiązującym w chwili wniesienia powództwa. Mając powyższe na uwadze, Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 2.700,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Natomiast na podstawie art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. 2016r., poz. 623), Sąd nakazał pobrać od pozwanego (...) sp. z o.o. na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie koszty sądowe w kwocie 1.062,57 zł (21.253,54 zł x 5%) tytułem zwrotu opłaty od pozwu, od wniesienia której z mocy ustawy zwolniony był powód, a także w kwocie 1.968,30 zł (1.457,55 zł + 143,71 zł + 291,51 zł + 75,53 zł) tytułem poniesionych w sprawie wydatków na wynagrodzenie biegłego, wypłaconego tymczasowo z rachunku Skarbu Państwa.

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd orzekł w punkcie 5 na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c., zgodnie z którym Sąd, zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy z urzędu nadaje wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia powodowego pracownika. Strona pozwana, pomimo nałożonego na nią zobowiązania nie przedstawiła zaświadczenia o wysokości wynagrodzenia powoda, zaś z przedstawionego przez powoda rocznej informacji dla osoby ubezpieczonej wynika, że jego średnie miesięczne wynagrodzenie wynosiło 1.750,00 zł. Wobec czego Sąd wyrokowi nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.750,00 zł.

Mając powyższe na uwadze, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

## ZARZĄDZENIE

(...)