

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 kwietnia 2016r.

Sąd Rejonowy dla Miasta Stołecznego Warszawy w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: SSR Małgorzata Nożykowska

Protokolant: Katarzyna Boniecka

po rozpoznaniu w dniu 19 kwietnia 2016 r. w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa T. G.

przeciwko Agencji Ochrony (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w M.

o wynagrodzenie, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, ekwiwalent za urlop wypoczynkowy

1. zasądza od pozwanego Agencji Ochrony (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w M. na rzecz powoda T. G. następujące kwoty:

- a) 440 zł (czterysta czterdzieści złotych) netto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w styczniu 2011r.
- b) 440 zł (czterysta czterdzieści złotych) netto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w lutym 2011r.
- c) 506 zł (pięćset sześć złotych) netto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w marcu 2011r.
- d) 440 zł (czterysta czterdzieści złotych) netto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w kwietniu 2011r.
- e) 462 zł (czterysta sześćdziesiąt dwa złote) netto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w maju 2011r.
- f) 88 zł (osiemdziesiąt osiem złotych) netto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w czerwcu 2011r.
- g) 462 zł (czterysta sześćdziesiąt dwa złote) netto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w lipcu 2011r.
- h) 484 zł (czterysta osiemdziesiąt cztery złote) netto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w sierpniu 2011r.
- i) 484 zł (czterysta osiemdziesiąt cztery złote) netto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych we wrześniu 2011r.
- j) 462 zł (czterysta sześćdziesiąt dwa złote) netto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w październiku 2011r.

- k) 440 zł (czterysta czterdzieści złotych) netto tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy
- l) 539,96 zł (pięćset trzydzieści dziewięć złotych dziewięćdziesiąt sześć groszy) netto tytułem wynagrodzenia za pracę w grudniu 2012r.
2. umarza postępowanie w pozostałym zakresie;
  3. odstępuje od obciążania powoda kosztami postępowania;
  4. nakazuje pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego dla m. st. Warszawy) kwotę 263 zł (dwieście sześćdziesiąt trzy złote) tytułem opłaty od pozwu, od wniesienia której powód był zwolniony z mocy ustawy;
  5. wyrokowi w pkt 1 nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 750 zł (siedemset pięćdziesiąt złotych).

## UZASADNIENIE

Powód T. G. wystąpił z pozwem przeciwko pozwanemu Agencji Ochrony (...) sp. z o.o. w W. domagając się zapłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za lata 2010, 2011, wynagrodzenia za pracę w grudniu 2012 i ekwiwalentu za urlop oraz wynagrodzenia za rok 2013r.

Na posiedzeniu wyjaśniającym w dniu 17 czerwca 2014r. powód cofnął pozew w zakresie żądania zapłaty wynagrodzenia za rok 2010 i 2013. Ostatecznie powód dochodził łącznie kwoty 5247,96 złotych netto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od stycznia 2011r do grudnia 2011r., ekwiwalentu za urlop i wynagrodzenia za grudzień 2012r. zgodnie ze złożoną przez siebie tabelą i powołując się na ustalenia dokonane przez Państwową Inspekcję Pracy.

W odpowiedzi na pozew pozwany Agencja Ochrony (...) sp. z o.o. wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie zwrotu kosztów zaprzeczając zasadności powództwa.

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

Powód T. G. był zatrudniony przez pozwanego Agencję Ochrony (...) sp. z o.o. od 1 lipca 2008r. do 31 grudnia 2012r. początkowo w pełnym wymiarze czasu pracy, a od 5 września 2010r. w wymiarze 1/2 etatu na stanowisku pracownika ochrony. (zaświadczenie- k 31, umowa- k 15-16, aneks- k 20). Powód wykonywał pracę na obiekcie przy ul. (...). Łącznie na tym obiekcie pracowały 4 osoby. Czas pracy na posterunku wynosił najpierw 36, a potem 24 godziny. Pozwany nie prowadził rzetelnej ewidencji pracy (zeznania powoda- k 137-138, protokół elektroniczny- k 139, zeznania świadka J. K.- k 113).

W okresie od czerwca do września 2013 w pozwanym zakładzie pracy został przeprowadzona kontrola Państwowej Inspekcji Pracy. Jak wynika z ustaleń Państwowej Inspekcji Pracy powód w styczniu 2011r., lutym 2011r., kwietniu 2011r. i listopadzie 2011r. przepracował 160 godzin, przy obowiązującej go normie 80 godzin. W marcu 2011r., maju 2011r., lipcu 2011r. i październiku 2011r. powód przepracował 168 godzin przy obowiązującej go normie 84 godzin. W sierpniu 2011r. i wrześniu 2011r. powód przepracował 176 godzin przy obowiązującej go normie 88 godzin. Za przepracowane godziny nadliczbowe powód nie otrzymał wynagrodzenia. Ponadto powodowi nie wypłacono części wynagrodzenia za pracę w grudniu 2012 w wysokości 539,96 złotych netto ani ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy w wymiarze 80 godzin (akta kontroli PIP- k 143-192).

Miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 750 zł (zaświadczenie- k 31).

Od 5 listopada 2012r. u pozwanego obowiązywała Decyzja nr (...) zakazująca pracownikom bez pisemnej zgody Inspektora Nadzoru wymieniania się zaplanowanymi godzinami pracy i świadczenie pracy w godzinach nadliczbowych i nocnych (decyzja k 130).

Zgodnie z obowiązującym u pozwanego Regulaminem Pracy czas pracy wynosi od poniedziałku do piątku 8 godzin na dobę oraz przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w czteromiesięcznym okresie rozliczeniowym. Praca w godzinach nadliczbowych mogła nastąpić w szczególnie uzasadnionych przypadkach na podstawie przepisów kodeksu pracy. Zgodnie z regulaminem decyzję każdorazowo podejmował przełożony pracownika w formie pisemnej (regulamin pracy- k 131-134).

Ustalając stan faktyczny Sąd odmówił wiary ewidencji czasu pracy złożonej przez pozwanego wobec faktu, iż z zeznań świadka J. K. i powoda oraz z ustaleń poczynionych przez Państwową Inspekcję Pracy wynika, że nie była prowadzona rzetelnie.

W pozostałym zakresie Sąd oparł się na dokumentach zgromadzonych w aktach sprawy wobec braku podstaw do kwestionowania ich prawdziwości i rzetelności.

Sąd oparł się także na zeznaniach świadka J. K. i powoda, którym dał wiarę w pełni, wobec uznania ich za spójne, logiczne i znajdujące potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym.

Sąd pominął zeznania świadkowi L. K., który nie miał żadnej wiedzy na temat pracy i czasu pracy powoda.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo zasługuje na uwzględnienie.

Powód domagał się zapłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Ciężar dowodu w zakresie wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych spoczywał w niniejszej sprawie na powodzie, lecz z uwagi na wadliwość ewidencji czasu pracy prowadzonej przez pozwanego, mógł on skorzystać ze złagodzonych rygorów dowodowych. Artykuł 94 kodeksu pracy nakłada na pracodawcę obowiązek prowadzenia dokumentacji dotyczącej stosunku pracy. Jest to podstawowy obowiązek pracodawcy. Jego niewykonanie stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika - naruszenie obowiązku prowadzenia dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy. Brak prawidłowo prowadzonej dokumentacji, ewidencji czasu pracy, ewidencji nadgodzin i czasu wolnego udzielonego w zamian za pracę w czasie nadliczbowym powoduje zmianę wynikającego z art. 6 k.c. rozkładu ciężaru dowodów, przerzucając go na osobę zaprzeczającą faktom, z których strona powodowa wywodzi skutki pozwu (tak m.in. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 maja 1999 r. OSNAP 2000/14/53, Sąd Apelacyjny w Białymstoku w wyroku z dnia 10 kwietnia 2003 r. III APa 40/02).

Zgodnie z utrwalonym w orzecznictwie poglądem skutkiem zaniedbania obowiązku prowadzenia przez pracodawcę ewidencji czasu pracy i ewidencji nadgodzin jest przyznanie pracownikowi uprawnienia wykazywania zasadności swych roszczeń za pomocą wszelkich dostępnych sobie dowodów w postaci dokumentów prywatnych, zeznań świadków, czy też dowodów prima facie. Dla pracodawcy konsekwencją braku prowadzenia ewidencji czasu pracy jest to, że spoczywać na nim będzie ciężar dowodu wykazania rzeczywistego czasu pracy pracownika, okoliczności, że pracownik nie świadczył pracy w godzinach nadliczbowych przez siebie wskazanych lub, że zostały one prawidłowo rozliczone.

W niniejszej sprawie powód w sposób dostateczny wykazał, że regularnie wykonywał pracę ponad obowiązujące go normy czasu pracy, a pozwany skutecznie nie podważył zasadności jego roszczenie o wynagrodzenie z tego tytułu.

Zgodnie z art. 129 § 1 kodeksu pracy czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy, z zastrzeżeniem § 2 oraz art. 135-138, 143 i 144 k.p.

Jak stanowi art. 151 § 1 kodeksu pracy 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.

Zgodnie z utrwalonym w orzecznictwie poglądem pracą w godzinach nadliczbowych jest wyłącznie praca wykonywana na polecenie pracodawcy ponad obowiązujące pracownika normy czasu.

Pozwany nie prowadził należytej ewidencji czasu pracy, co skutkuje przerzuceniem na niego ciężaru wykazania, że powód nie świadczył pracy w godzinach nadliczbowych w zakresie żądania objętego pozwem bądź, że praca w godzinach nadliczbowych została w całości, prawidłowo rozliczona bądź poprzez udzielenie w zamian czasu wolnego bądź wypłatę wynagrodzenia. Tego pozwany reprezentowany przez fachowego pełnomocnika nie wykazał.

Jak wynika z materiału dowodowego, w szczególności z akt kontroli prowadzonej przez Państwową Inspekcję Pracy żądanie to jest uzasadnione. Z materiału dowodowego w postaci zeznań powoda i świadka K. wynika, że pozwany nie prowadził rzetelnej ewidencji czasu pracy, a czas pracy powoda przekraczał obowiązujące go normy. Wymiar godzin pracy w godzinach nadliczbowych wynikał z protokołu Państwowej Inspekcji Pracy, którego strona pozwany nie kwestionował. Pozwany mimo spoczywającego na nim ciężaru dowodu nie przedstawił dowodu zapłaty kwot wynikających z protokołu kontroli PIP, mimo że został przez Sąd do tego wyraźnie zobowiązany na rozprawie w dniu 17 listopada 2015r. pod rygorem uznania twierdzeń powoda za przyznane.

Zgodnie z art. 230 kpc gdy strona nie wypowie się co do twierdzeń strony przeciwnej o faktach, sąd, mając na uwadze wyniki całej rozprawy, może fakty te uznać za przyznane.

Pozwany powoływał się na to, że powód nie miał pisemnej zgody przełożonego na świadczenie pracy w godzinach nadliczbowych. Nie może to być jednak okoliczność przesądzająca po braku świadczenia przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych.

Podkreślić należy, że kodeks pracy nie wymaga, aby polecenia zwierzchnika pracy w godzinach nadliczbowych miało charakter wyraźny. Przyjmuje się w orzecznictwie, że czasami samo zachowanie się przełożonego może być równoznaczne z wydaniem polecenia. Ponieważ kodeks nie wymaga szczególnej formy dla polecenia, również brak sprzeciwu przełożonego na wykonywanie w jego obecności przez pracownika obowiązków może być zakwalifikowany jako polecenie świadczenia takiej pracy (tak przykładowo Sąd Najwyższy w wyroku z 14 maja 1998 r., I PKN 122/98, OSNAPiUS 1999/10/343). W pewnych sytuacjach także faktyczna konieczność wykonywania przez pracownika pracy w godzinach nadliczbowych może być również uznana za wynikającą z polecenia (wyr. SN z 05.02.1976 r., I PRN 58/75, OSNCP 1976/10/223). Jednak warunkiem przyjęcia dorozumianej zgody pracodawcy na pracę w godzinach nadliczbowych jest świadomość pracodawcy, że pracownik wykonuje taką pracę (wyr. SN z 26.05.2000 r., II PKN 667/99, OSNAPiUS 2001/22/662).

Z materiału dowodowego wynika, że powód regularnie wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych, co wynikało z liczb nałożonych na niego obowiązków i organizacji pracy, za co odpowiedzialności ponosi pozwany.

Mając powyższe na względzie Sąd uwzględnił żądanie pozwu i zasądził na rzecz powoda wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych we wskazanych przez niego miesiącach uznając roszczenie za udowodnione w świetle wyników postępowania dowodowego. Zasądzając wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych Sąd oparł się na wyliczeniach powoda wobec faktu, że pozwany nie kwestionował ich matematycznej poprawności.

Sąd uwzględnił także żądanie zapłaty części wynagrodzenia za pracę w grudniu 2012r.

Wynagrodzenie za pracę jest podstawowym elementem prawnego stosunku pracy. Jest to świadczenie, które pracodawca obowiązany jest spełniać na rzecz pracowników stosownie do rodzaju, ilości i jakości wykonywanej pracy oraz posiadanych przez nich kwalifikacji. Wynagrodzenie za pracę jest świadczeniem, które przysługuje pracownikowi za pracę rzeczywiście wykonaną, mającą cechy pracy podporządkowanej. Pracownik nie może zrzec się również prawa

do wynagrodzenia, ani przenieść tego prawa na inną osobę (art. 84 kp) Ochrona wynagrodzenia wyraża się nie tylko w przepisach zamieszczonych w rozdziale pt. "Ochrona wynagrodzenia za pracę", lecz także w wielu innych normach prawnych, np. w przepisach ograniczających stosowanie kar pieniężnych (art. 108 k.p.), w tym także w art. 94 pkt 5 k.p., który zobowiązuje pracodawcę do terminowego i prawidłowego wypłacania wynagrodzenia za pracę. Obowiązkiem pracodawcy jest nie tylko świadczenie wynagrodzenia za pracę, lecz także powinność właściwego obliczenia i ustalenia wysokości wynagrodzenia do wypłaty oraz terminowej jego realizacji.

W niniejszej sprawie nie była w toku procesu kwestionowana przez żadną ze stron okoliczność, iż powód w okresie objętym pozwem świadczył pracę na rzecz pozwanej spółki. Z protokołu kontroli PIP, którego pozwany nie kwestionował, że pozwany nie zapłacił powodowi całości wynagrodzenia za ten miesiąc, a strona pozwana w niniejszym postępowaniu nie wykazała, iż wywiązała się z obowiązku zapłaty powodowi tego wynagrodzenia, co uzasadniało uwzględnienie powództwa.

Sąd uwzględnił również żądanie zapłaty ekwiwalentu za urlop. Zgodnie z art. 171 § 1 kp w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. Pozwany nie wykazał, aby zapłacił powodowi żądany przez niego ekwiwalent, co skutkowało uwzględnieniem powództwa również w tej części.

W zakresie żądania zapłaty wynagrodzenia za rok 2010 i 2013 Sąd postępowanie umorzył wobec skutecznego cofnięcia przez powoda pozwu w tym zakresie. Należy wskazać, iż stosownie do treści art. 203 § 1 i 2 k.p.c., pozew może być cofnięty bez zezwolenia pozwanego aż do rozpoczęcia rozprawy, a jeżeli z cofnięciem połączone jest zrzeczenie się roszczenia - aż do wydania wyroku. Pozew cofnięty nie wywołuje żadnych skutków, jakie ustawa wiąże z wytoczeniem powództwa. W myśl art. 203 § 4 k.p.c. Sąd przy cofnięciu pozwu może uznać to za niedopuszczalne jak również zrzeczenie się lub ograniczenie roszczenia tylko wtedy, gdy okoliczności sprawy wskazują, że wymienione czynności są sprzeczne z prawem lub zasadami współzycia społecznego albo zmierzają do obejścia prawa. Ponadto, zgodnie z art. 469 k.p.c. Sąd uzna zawarcie ugody, cofnięcie pozwu, sprzeciwu lub środka odwoławczego oraz zrzeczenie się lub ograniczenie roszczenia za niedopuszczalne także wówczas, gdyby czynność ta naruszała słuszny interes pracownika lub ubezpieczonego. W niniejszej sprawie okoliczności tego rodzaju nie zaistniały, co skutkowało umorzeniem postępowania w tym zakresie.

Konsekwencją orzeczenia jest rozstrzygnięcie o kosztach, którymi Sąd na mocy art. 100 obciążył pozwanego jako stronę przegrywającą postępowanie w znaczącej części. Na koszty niniejszego postępowania składa się opłata od pozwu. Na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, Sąd nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 263 zł tytułem opłaty od pozwu od której powód był zwolniony z mocy ustawy.

Jednocześnie na mocy art. 102 kpc sąd odstąpił o obciążania powoda kosztami w tym zakresie w jakim postępowania zostało umorzone, wobec uznania, że okoliczności sprawy, w szczególności zakres uwzględnionego powództwa sprawiają, że obciążenie powoda kosztami było nadmiernie niesprawiedliwe.

Na podstawie art. 477 § 1 k.p.c. Sąd z urzędu nadał wyrokowi w pkt 2 przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda.

Z tych wszystkich względów Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.