

Sygn. akt IV P 202/12

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 kwietnia 2013 r.

Sąd Rejonowy w Lubinie Wydział IV Pracy

w składzie:

<i>Przewodniczący:</i>	<i><u>SSR Agnieszka Czyczerska</u></i>
<i>Protokolant:</i>	<i>Magdalena Weryńska</i>

po rozpoznaniu w dniu 17 kwietnia 2013 r. w Lubinie

na rozprawie sprawy

z powództwa R. G. i M. K.

przeciwko M. G.

o wynagrodzenie za pracę i wynagrodzenie za godziny nadliczbowe

I. zasądza od pozwanej **M. G.** na rzecz powoda **R. G.** kwotę 4297zł brutto (cztery tysiące dwieście dziewięćdziesiąt siedem złotych) - tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych,

II. zasądza od pozwanej **M. G.** na rzecz powoda **M. K.** kwotę 4139zł brutto (cztery tysiące sto trzydzieści dziewięć złotych) - tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych,

III. zasądza od pozwanej **M. G.** na rzecz powoda **R. G.** kwotę 600zł netto (sześćset złotych) tytułem wynagrodzenia za pracę za czerwiec 2012r.,

IV. zasądza od pozwanej **M. G.** na rzecz powoda **M. K.** kwotę 600zł netto (sześćset złotych) tytułem wynagrodzenia za pracę za czerwiec 2012r.,

V. dalej idące powództwa oddala,

VI. zasądza od powoda **R. G.** na rzecz strony pozwanej kwotę 450zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w sprawie,

VII. zasądza od powoda **M. K.** na rzecz strony pozwanej kwotę 450zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w sprawie,

VIII. nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego w Lubinie) kwotę 482zł tytułem opłaty sądowej, od uiszczenia której powodowie byli zwolnieni i kwotę 781zł tytułem zwrotu kosztów postępowania.

UZASADNIENIE

Powodowie M. K. i R. G. wnieśli przeciwko pozwanej pozew o zapłatę wynagrodzeń za pracę za czerwiec 2012r. w kwocie po 1500 zł oraz po 7.140 zł tytułem dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych w okresach zatrudnienia u pozwanej.

W uzasadnieniu pozwów powodowie podali, że byli zatrudnieni u pozwanej na stanowiskach monterów instalacji sanitarnej. Wskazali, że nie otrzymali wynagrodzenia za pracę za czerwiec 2012r. oraz dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych.

Pozwana M. G. nie uznała powództw i wniosła o ich oddalenie.

W odpowiedzi na pozew zarzuciła, iż powodowie przebywali w czerwcu 2012r. na zwolnieniach chorobowych, dlatego ich wynagrodzenie za pracę za ten miesiąc uległo stosownemu obniżeniu. Ponadto powodowie na poczet tego wynagrodzenia pobrali stosowne zaliczki, jednakże pozwana nie posiada żadnego potwierdzenia tego faktu. Pozwana zaprzeczyła także, że powodowie pracowali w godzinach nadliczbowych. Potwierdza to choćby ewidencja czasu pracy oraz wyniki kontroli przeprowadzonej przez PIP.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód M. K. i R. G. byli zatrudnieni u pozwanej na podstawie umów o pracę na czas określony od dnia 01.10.2010r., powód K. do dnia 02.08.2012r., a powód G. do dnia 30.06.2012r. Powodowie pracowali na stanowiskach monterów instalacji sanitarnej, w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem zasadniczym 8,50 zł netto za godzinę. W umowach o pracę wskazano także zapis o premii uznaniowej 160% wynagrodzenia zasadniczego.

Powodowie pracowali zawsze razem w brygadzie. Wykonywali montaż instalacji sanitarnych w różnych miejscach. Powodowie podpisywali listy obecności.

Powodowie otrzymywali wynagrodzenie za pracę do ręki. Podpisywali „potwierdzenia wypłat wynagrodzenia”, ale kwoty w nich wskazane nie były tożsame z otrzymywanymi w rzeczywistości przez powodów. Powodowie w rzeczywistości otrzymywali wynagrodzenie za pracę wyliczone na podstawie ilości przepracowanych godzin -8,50 zł ilość godzin przepracowanych.

Powodowie pracowali w godzinach nadliczbowych, średnio od godziny 7:00 do godz. 17:00-19:00. Pracowali też w soboty, ale nie w każdą sobotę. Sporadycznie zdarzało się, że z uwagi na warunki atmosferyczne pracowali mniej niż 8 godzin.

Za pracę w godzinach nadliczbowych, przez cały okres zatrudnienia, z uwzględnieniem absencji chorobowych w pracy powodom należą się dodatki w wysokościach

- powodowi R. G. -4.297 zł brutto

-powodowi M. K. – 4.139,00 zł brutto

W czerwcu 2012r. powód G. przebywał na zwolnieniu chorobowym w okresie 25-29.06.2012r. Za pracę w tym miesiącu w podstawowym wymiarze czasu pracy przysługiwało mu wynagrodzenie w wysokości 1185 zł brutto. Pracodawca potrącił z tego wynagrodzenia 600 zł, powód otrzymał kwotę 310,55 zł.

W czerwcu 2012r. powód K. przebywał na zwolnieniu lekarskim w okresie od 15.06.2012r. do 27.07.2012r. Za pracę w tym miesiącu w podstawowym wymiarze czasu pracy przysługiwało mu wynagrodzenie 1.081 zł brutto. Pracodawca potrącił mu z tego wynagrodzenia kwotę 600 zł, powód otrzymał kwotę 279,39 zł.

W prowadzeniu działalności gospodarczej przez pozwaną pomagali jej ojciec W. G. - formalnie niezatrudniony u pozwanej, oraz brat pozwanej T. G..

Dowód: akta osobowe powodów,

Oryginały potwierdzeń wypłat, k. 129

kserokopie potwierdzeń wypłat wynagrodzeń, k. 65-106

opinia biegłej sadowej, k. 146-160

kserokopie potwierdzeń przekazów pocztowych, k. 39, 48

listy płac, listy obecności,

kserokopie oświadczeń, k. 120-127

zeznania świadków:

- K. S., k. 55 verte

- R. S., k. 56

Ewidencja czasu pracy prowadzona przez stronę pozwaną nie odzwierciedla rzeczywistego czasu pracy powodów.

Dowód: zeznania świadków:

- W. G., k. 108

- T. G., k. 108 verte

Sąd zważył, co następuje:

Powództwa były usprawiedliwione co do zasady.

Stosownie do brzmienia art. 128 § 1 k.p., czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje do dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Ponadto czas obecności w pracy to czas od chwili stawienia się pracownika na stanowisku pracy wyznaczonym dla danego pracownika, aż do chwili opuszczenia stanowiska po zakończeniu wykonywania pracy. Wykonywanie pracy ponad normy czasu pracy stanowi pracę w godzinach nadliczbowych (art. 151 k.p.).

Opierając się na zgodnych zeznaniach świadków K. S., R. S., T. M., a także korelujących z nimi zeznaniach powodów Sąd ustalił, iż w spornym okresie powodowie świadczyli na rzecz pozwanej pracę w godzinach nadliczbowych w wymiarze przez siebie wskazywanym i nie otrzymywali za tę pracę dodatku do wynagrodzenia. Fakt okresowej konieczności pracy w godzinach nadliczbowych potwierdzili także świadkowie W. G. i T. G.. Z ich zeznań wynika, że „czasami trzeba było dłużej zostać”, ale według nich było to na bieżąco rozliczane. Strona pozwana przedłożyła do akt ewidencję czasu pracy powodów, ale w kontekście powyżej wskazanych dowodów – zeznań wszystkich świadków w sprawie, Sąd uznał, że nie odzwierciedla ona ilości rzeczywiście przepracowanych przez powodów godzin. Podobnie niewiarygodny jest „zeszyt kontroli dniówek”, który w żadnym dniu nie wskazuje pracy ponad 8 godzin (jedynie czasami mniej), a praca ponad 8 godzin występowała, co wynika przecież nawet z zeznań świadków W. i T. G..

Zgodnie z zasadą wyrażoną w art. 6 k.c., ciężar dowodu spoczywa na tym, kto z danych faktów wywodzi dla siebie skutki prawne. W przypadku spraw o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych zasadą jest, że udowodnienie faktu pracy ponad normy ustawowe spoczywa na pracowniku. W realiach rozpoznawanej sprawy stanowisko prezentowane w sprawie przez powodów potwierdziły zeznania świadków K. S. oraz R. S., T. M..

Jednocześnie należy mieć jednak na uwadze, że na pracodawcy spoczywa obowiązek prowadzenia rzetelnej dokumentacji pracowniczej, w tym również indywidualnej ewidencji czasu pracy. Zgodnie z treścią art. 149 par. 1

k.p. „pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą.” Wykazanie przez pracownika, że pracodawca w ogóle nie prowadził ewidencji czasu pracy lub też prowadził ją nierzetelnie (niezgodnie ze stanem faktycznym) powoduje przerzucenie ciężaru dowodu na stronę zaprzeczającą tym faktom (wyrok SN z dnia 5.05.1999r. IPKN 665/98). Fakt nierzetelności prowadzenia dokumentacji pracowniczej powodów wynika z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, w tym nawet zeznań ojca i brata powódki. Ojciec powódki – niezatrudniony u niej- który zajmował się sprawami rozliczeń i ewidencjonowania czasu pracy powodów z jednej strony nie potrafił podać stawki wynagrodzenia powodów, z drugiej zeznawał, że powodowie dostawali „dodatkowe pieniądze w tym dniu kiedy zostali dłużej”. Nie sposób jednak ustalić na podstawie dowodów zaprezentowanych przez pracodawcę ile i za jaką ilość godzin. Dodatkowo z jednej strony świadek ten zeznawał, iż powodowie byli rozliczani za dodatkowe godziny, a z drugiej nie potrafił odnieść się do kwestii list płac i wysokości wynagrodzeń w nich wskazanych, wskazując, że się tymi sprawami nie zajmował. Jak wynika ponadto z zeznań świadków G., dodatkowe wypłaty pracownikom nie były kwitowane. Nie są one ujęte na listach płac.

Wobec powyższego, zdaniem Sądu, pracodawca w toku sporu nie podważył ustaleń wynikających z zeznań świadków K. S., R. S., T. M., poświadczających twierdzenia powodów o stałej, narzuconej przez pracodawcę pracy w godzinach nadliczbowych i nieotrzymywania za tę pracę dodatku. Sąd uznał ponadto, iż wskazanie przez powodów, iż prace tę świadczyli przez średnio 2 godziny dziennie, jest wiarygodne. Świadkowie K. S., R. S. i T. M. mówili o pracy przez 10-11 godzin dziennie. Z uwagi na nierzetelność prowadzenia przez pracodawcę dokumentacji pracowniczej, wbrew obowiązkowi wynikającemu z ustawy, Sąd uznał za uzasadnione jest pewne uśrednienie wymiaru takiej pracy, jeśli – tak jak w przedmiotowej sprawie- zostało to wykazane za pomocą innych dowodów.

Zgodnie z przepisem art. 129 § 1 k.p. do powodów miała zastosowanie podstawowa norma czasu pracy, to jest nie więcej niż 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin tygodniowo w 1 – miesięcznym okresie rozliczeniowym.

Wysokość dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych określają przepisy

art. 151¹ k.p. Za pracę w nocy, w niedzielę i święta oraz za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy –powodom przysługiwał dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia, a za pracę nadliczbową w pozostałe dni –

w wysokości 50% wynagrodzenia (art. 151¹ § 1 i 2 k.p.).

Wyliczenie wysokości przysługującego powódce wynagrodzenia za pracę

w godzinach nadliczbowych zostało dokonane przez biegłą sądową z zakresu rachunkowości. Sporządzona przez biegłą opinia jest

rzetelna i logiczna w związku z czym Sąd dał jej wiarę w całości. Biegła, zgodnie ze

zleceniem Sądu, wydając opinię oparła się na listach obecności przedłożonych przez pracodawcę i przyjęła, że powodowie przepracowywali średnio 2 godziny nadliczbowe dziennie. W ocenie Sądu na uwzględnienie zasługują wyliczenia wysokości wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych- dodatku w wersji II opinii. Powodowie twierdzili bowiem, że za pracę ponad 8 godzin w ciągu dnia otrzymywali wynagrodzenie liczone po 8,50 za godzinę, a jedynie nie otrzymali dodatku za taką pracę.

W związku z powyższym Sąd zasądził na rzecz powoda G. kwotę 4.297 zł brutto, a na rzecz powoda K. kwotę 4.139,00 zł brutto, natomiast żądania powodów ponad te kwoty Sąd oddalił, jako niezasadne.

Odnośnie wynagrodzenia za pracę za czerwiec 2012r. to Sąd przyjął, iż zasadne jest żądanie powodów co do kwoty 600 zł, tj. kwoty potrąconej. Wynagrodzenie netto przysługujące za ten miesiąc, pozostałe po tym potrąceniu, zostało powodom wypłacone, na co wskazują kserokopie potwierdzeń przekazów pocztowych nadanych na rzecz powodów. Jednakże strona pozwana nie wykazała w sprawie zasadności potrącenia po 600 zł z wynagrodzenia za pracę, które przecież z mocy prawa podlega szczególnej ochronie – art. 87 i nast. k.p. Choćby z uwagi na tę szczególną ochronę, jeżeli pracodawca udziela pracownikowi zaliczki na poczet wynagrodzenia za pracę, którą zamierza następnie potrącić, powinien mieć ten fakt udokumentowany. W rozpoznawanej sprawie tak nie było. Pozwana, czy osoby pomagające

jej w prowadzeniu działalności gospodarczej, nie posiadają żadnych potwierdzeń udzielonych zaliczek, z których można by wnioskować w jakiej wysokości zostały wypłacone, kiedy i jakiego wynagrodzenia miałyby dotyczyć. W konsekwencji Sąd uznał, że usprawiedliwione będzie zasądzenie na rzecz powodów kwot po 600 zł netto tytułem brakującej części ich wynagrodzeń za pracę za czerwiec 2012r. – art. 86-87 k.p.c. Żądanie dalej idące Sąd natomiast oddalił.

Mając na uwadze ostateczny wynik sprawy – uwzględnienie roszczeń powodów w około 50%, Sąd na podstawie art. 100 k.p.c. rozdzielił koszty procesu. W 50 % Sąd obciążył powodów kosztami zastępstwa procesowego w sprawie, i w takiej samej proporcji obciążył stronę pozwaną obowiązkiem uiszczenia opłaty sądowej od pozwu i kosztami opinii biegłej wydanej w sprawie.