

Sygn. akt IV P 277/18

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 listopada 2019 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: Sędzia Magdalena Gałkowska

Protokolant st.sekr.sąd. Katarzyna Skoczewska

po rozpoznaniu w dniu 5 listopada 2019 r. w Puławach

sprawy z powództwa K. B.

przeciwko (...) GRUPA Spółka z o.o. z siedziba w S.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej i dodatek za pracę w porze nocnej

1.Zasądza od (...) GRUPA Spółka z o.o. z siedziba w S. na rzecz powoda K. B. kwotę 8.462,60 zł (osiem tysięcy czterysta sześćdziesiąt dwa złote 60/100) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 stycznia 2018r. do dnia zapłaty;

2.Umarza postępowanie w pozostałym zakresie;

3.Zasądza od (...) GRUPA Spółka z o.o. z siedziba w S. na rzecz powoda K. B. kwotę 1350 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 29 listopada 2018r. powód K. B. wnosił o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej (...) GRUPA spółka z o.o. w S. kwoty 10.551,96 zł tytułem: wynagrodzenia za okres od 1 września 2017r. do 31 grudnia 2017r. za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatku za pracę w porze nocnej, w niedziele i święta wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie.

Pozwana (...) GRUPA spółka z o.o. w S. powództwa nie uznawała i wносиła o jego oddalenie.

Na rozprawie w dniu 5 listopada 2019r. pełnomocnik powoda, mając na uwadze wyliczenia dokonane przez biegłego sądowego z zakresu księgowości, którego opinię sąd przeprowadził w tej sprawie, ograniczył kwotę dochodzonego roszczenia tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i dodatku za pracę w porze nocnej, do kwoty 8.462,60 zł, cofając żądanie ponad te należności i ponad tę kwotę ze zrzeczeniem się roszczenia.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód K. B. zatrudniony był w (...) GRUPA spółka z o.o. w S. od dnia 1 września 2017r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku sprzedawcy, na Stacji Paliw w M., z wynagrodzeniem w wysokości 2000 zł (k.9,10). Wcześniej powód na tej Stacji Paliw pracował jako sprzedawca od ok. 16 lat, tylko inny podmiot był dla niego pracodawcą (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc- k.116). Do obowiązków powoda, jak i pozostałych sprzedawców

na tej Stacji, należała sprzedaż towarów i tankowanie paliwa; do ich obowiązków nie należało stróżowanie terenu stacji paliw (zeznania świadków: J. D. k.41v-42, K. T. k.42, B. Ż. k.42, M. M. k.115v, M. T. k.115v, zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc).

Stacji Paliw w M. otwarta była każdego dnia przez całą dobę (bezsporne).

Pozwany pracodawca nie wskazał powodowi w jaki systemie czasu pracy powód ma pracować (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc).

Powód, tak jak i pozostali sprzedawcy na tej Stacji, pracował 24 godziny - od 6.00 do 6.00 następnego dnia i potem miał 48 godzin odpoczynku (zeznania świadków: J. D., K. T. , B. Ż., M. M. T., zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc). Praca pracowników Stacji Paliw odbywała się według ustalonego grafiku, były trzy zmiany, na których pracowały po 2 osoby (zeznania świadków: J. D., K. T. , B. Ż., M. M. T., zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc). W każdym miesiącu, liczba godzin pracy pracowników tej Stacji Paliw wynosiła od 240 do 264 godzin (zeznania świadków: J. D., K. T., B. Ż., M. M. T., zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc). W okresie objętym sporem tj. od 1 września 2017r. do 31 grudnia 2017r., powód pracował w dniach i godzinach wskazanych przez niego w wykazie dołączonym do pozwu, czyli we wrześniu 2017r. przepracował 240 godzin (norma wynosiła 168 godzin), w tym w jedną niedzielę, w październiku przepracował 240 godzin (norma wynosiła 176 godzin), w tym w 1 niedzielę, w listopadzie 240 godzin (norma wynosiła 160 godzin), w tym w 2 niedziele i w grudniu 240 godzin (norma wynosiła 152 godzin), w tym w 1 niedzielę i 1 święto (wykaz k.3v-4, zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc).

Powód, tak jak i pozostali sprzedawcy na tej Stacji, w każdym miesiącu swojej pracy wykonywanej na rzecz pozwanej spółki otrzymywał wynagrodzenie w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w roku 2017 tj. 2000 zł brutto (zeznania świadków: J. D., K. T. , B. Ż., M. M. T., zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc). Pracodawca nie wypłacał pracownikom, w tym i powodowi, wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatku za pracę w porze nocnej, w niedziele i święta, jak też nie udzielał im dnia wolnego z tego tytułu (zeznania świadków: J. D., K. T., B. Ż., M. M. T., zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc). W okresie spornym powód nie przebywał na urlopie wypoczynkowym (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc).

W grudniu 2017r. Państwowa Inspekcja Pracy Okręgowy Inspektorat Pracy w L. przeprowadziła kontrolę w pozwanej spółce, która wykazała nieprawidłowości min. w zakresie czasu pracy, wypłacania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatku za pracę w porze nocnej, w niedziele i święta (dokumentacja Państwowej Inspekcji Pracy dot. kontroli przeprowadzonej w grudniu 2017r. w pozwanej spółce - k.50-75, pismo do powoda k.7-8v).

Stosunek pracy łączący strony rozwiązał się z końcem grudnia 2017r. za wypowiedzeniem dokonany przez powoda (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc).

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił w oparciu o zeznania świadków: J. D., K. T. , B. Ż., M. M. T., które są absolutnie zgodne ze sobą, jednakowo przedstawiają stan faktyczny, a sąd mając możliwość bezpośredniego kontaktu z tymi świadkami uznał, że są one szczerze i prawdziwe i obdarzył je wiarą w całości. Zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc są w każdym zakresie zgodne z zeznaniami wymienionych wyżej świadków, w żadnym miejscu nie są z nimi sprzeczne i sąd podzielił te zeznania w całości, w szczególności dał wiarę zeznaniom powoda, iż w okresie objętym sporem pracował on w dniach i godzinach wskazanych przez niego w wykazie dołączonym do pozwu, a pozwany w każdym miesiącu wypłacał mu wynagrodzenie w stałej wysokości tj. 2000 zł brutto i nie rozliczył w żaden sposób godzin przepracowanych przez powoda w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej.

Pozwany pracodawca zaś nie przedstawił żadnych dowodów zaprzeczających twierdzeniom powoda. Tymczasem, zgodnie z art.3 kpc, który stanowi, iż strony obowiązane są dawać wyjaśnienia co do okoliczności sprawy zgodnie z prawdą i bez zatajania czegokolwiek oraz przedstawiać dowody. Przepis ten statuuje zasadę kontradiktoryjności w procesie, co oznacza, że ciężar wskazania niezbędnych dowodów spoczywa przede wszystkim na stronach procesowych a działania sądu z urzędu jest dopuszczalne tylko w wyjątkowych przypadkach. Zatem sąd orzeka na podstawie materiału dowodowego przedstawionego przez strony i w przedmiotowej sprawie również sąd swoje

rozstrzygnięcie oparł na tym materiale dowodowym przedstawionym przez strony. Wskazać przy tym należy, że obowiązek udowodnienia faktów mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy (art. 227 K.p.c.) stwarza art. 6 K.c. (ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne) i jako podstawowy przepis w tym przedmiocie, stosowany w postępowaniu sądowym, pozostaje w ścisłym związku i tłumaczony jest w powiązaniu z przepisami Kodeksu postępowania cywilnego, normującymi reguły dowodzenia. W procesie cywilnym strony mają obowiązek twierdzenia i dowodzenia tych wszystkich okoliczności (faktów), które stosownie do art. 227 K.p.c. mogą być przedmiotem dowodu.

Także i dokumenty złożone do akt sprawy, których prawdziwość czy autentyczności nie była kwestionowana przez żadną ze stron, w tym i dokumentacja Państwowej Inspekcji Pracy dot. kontroli przeprowadzonej w grudniu 2017r. w pozwanej spółce, zostały zaliczone w poczet materiału dowodowego jako wiarygodne i potwierdzają zeznania powoda co do jego czasu pracy w okresie spornym.

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Roszczenie powoda zasądzenia na jego rzecz od pozwanej (...) GRUPA spółka z o.o. w S. wynagrodzenia za przepracowane przez niego w okresie spornym godziny nadliczbowe i dodatku za pracę w porze nocnej, zasługuje na uwzględnienie.

Jak wynika z ustalonego stanu faktycznego, powód był zatrudniony w pozwanej spółce na Stacji Paliw w M. w pełnym wymiarze czasu pracy, a swoją pracę wykonywał w systemie rozkładu czasu pracy 24 godziny pracy / 48 godzin czasu wolnego, według ustalonego grafiku na trzy zmiany, na których pracowały po 2 osoby, co powodowało, że każda z tych osób, w tym i powód, w każdym miesiącu pracowała po 240 do 264 godzin. Takie same ustalenia tj. że na stacjach paliw prowadzonych przez pozwaną spółkę, pracownicy pracują w systemie 24 godziny pracy / 48 godzin czasu wolnego, w wymiarze 10-11 dni w miesiącu, co daje 240-264 godzin, zostały dokonane przez Inspektora Pracy podczas kontroli przeprowadzonej w pozwanej spółce w grudniu 2017r. w pozwanej spółce.

Zatem stwierdzić należy, że w okresie spornym tj. od 1 września 2017r. do 31 grudnia 2017r., każda zmiana, na której pracował powód trwała od 6.00 do 6.00 następnego dnia, powód pracował w dniach i godzinach wskazanych przez niego w wykazie dołączonym do pozwu, czyli że we wrześniu 2017r. przepracował 240 godzin, w październiku przepracował 240 godzin, w listopadzie 240 godzin i w grudniu 240 godzin.

Jak wynika ustalonego stanu faktycznego, pozwany pracodawca zawierając z powodem umowę o pracę nie podał dobowej i tygodniowej normy czasu pracy obowiązującej powoda, nie podał okresu rozliczeniowego, a także systemu czasu pracy, w jakim ma on pracować. Tymczasem art. 29§ 3kp zobowiązuje pracodawcę m.in. do poinformowania na piśmie pracownika, nie później niż w ciągu 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę, o obowiązującej go dobowej i tygodniowej normie czasu pracy.

Poza sporem jest, że Stacja Paliw w M. w okresie spornym była czynna każdego dnia przez całą dobę, co oczywiście powodowało konieczność zapewnienia obsługi przez całą dobę. Jednakże mając na uwadze także orzecznictwo Sądu Najwyższego (np. wyrok z dnia 5 maja 1999 r. w sprawie I PKN 671/98), które tut. sąd podziela, nie można powiedzieć, że stacja paliw jest zakładem, w którym praca, ze względu na technologię produkcji lub konieczność ciągłego zaspokajania potrzeb ludności, nie może być wstrzymana - art. 138 kp, a więc rozkład czasu pracy przewidziany dla pracy w ruchu ciągłym, uregulowany w tym przepisie, nie jest obligatoryjny. Sprzedaż paliw nie jest bowiem „produkcją”, która ze względów technologicznych wymagałaby nieprzerwanego świadczenia pracy. Nie jest też działalnością, która nie mogłaby być wstrzymana ze względu na konieczność ciągłego zaspokajania potrzeb ludności. Także nie można powiedzieć, iżby charakter pracy na stacji paliw mógł powodować uznanie, że pracodawca, zgodnie z art. 137 kp, przedłużał powodowi czas pracy dobowy do 24 godzin, bo powód jak ustalono, nie zajmował się pilnowaniem mienia na stacji paliw, tylko sprzedażą i tankowaniem paliwa.

Przepis art. 129 kp jest przepisem podstawowym, zgodnie z którym to przepisem, czas pracy nie może przekroczyć 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie w pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie

rozliczeniowym przez 5 dni w tygodniu i przepis ten określa normy czasu pracy, które, co do zasady, obowiązują wszystkich pracowników.

Zgodnie zaś z art. 151§ 1 kp praca wykonywana ponad normy czasu pracy, jest pracą w godzinach nadliczbowych. Zgodnie zaś z art. 151⁷ § 1 kp pora nocna obejmuje 8 godzin pomiędzy 21.00 a 7.00.

Jak już wyżej podniesiono, pozwany pracodawca nie wskazał powodowi, iż będzie on pracował w innym niż podstawowy, systemie czasu pracy, a więc uznać należy, że czas pracy powoda nie mógł przekraczać godzin określonych w art. 129 KP. Wobec tego zaś, że w okresie spornym, każda zmiana, na której pracował powód trwała od 6.00 do 6.00 następnego dnia, powód pracował w dniach i godzinach wskazanych przez niego w wykazie dołączonym do pozwu, czyli że we wrześniu 2017r. przepracował 240 godzin, w październiku przepracował 240 godzin, w listopadzie 240 godzin i w grudniu 240 godzin, to stwierdzić należy, że powód pracował w godzinach nadliczbowych oraz w porze nocnej.

Zgodnie z treścią art. 151 § 1 kp 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. Na mocy art. 151¹ § 1 kp za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, pracownikowi przysługuje dodatek w wysokości: 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; 50% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1. Zgodnie z § 2 tegoż przepisu, 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.

Zgodnie zaś z art. 151⁸ § 1 kp pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Sąd dopuścił dowód z opinii biegłego z zakresu rachunkowości G. K., który wydał w sprawie opinię (opinia na piśmie k.76-101). Biegły wyliczył więc, zgodnie z postanowieniem sądu, liczbę godzin nadliczbowych i były to 304 godziny nadliczbowe oraz liczbę godzin w porze nocnej i było to 400 godzin, a następnie wyliczył wysokość wynagrodzenia z tytułu pracy powoda w godzinach nadliczbowych w okresie od września 2017r. do grudnia 2017r. i w porze nocnej. Biegły sporządził takie wyliczenia i w ocenie sądu, opinię biegłego należy podzielić. Opinia ta jest czytelna, wyczerpująca, sporządzona fachowo, a w przedstawionych wywodach i wnioskach biegłego nie można dopatrzeć się błędów, czy też nieścisłości. Biegły opinie sporządził w oparciu o szczegółową analizę akt sprawy, wykazał się znajomością regulacji prawnych, jak też metod ustalania ilości godzin nadliczbowych z tytułu przekroczenia średniotygodniowej normy czasu pracy. W opiniach tych biegły zawarł tabele i zestawienia, które dokładnie obrazują liczbę przepracowanych przez powoda godzin i należne jemu z tego tytułu wynagrodzenie, dodatki do wynagrodzenia, a to podnosi walory opinii i ułatwia jej zrozumienie. Mając na uwadze poziom wiedzy biegłego, jego doświadczenie, sposób motywowania i stopień stanowczości wyrażonych w opinii wniosków sąd uznał opinię za rzetelną i fachową i na nich, a w szczególności na wyliczeniach zawartych w opinii uzupełniającej się oparł. Biegły wyliczył więc, że powodowi za sporny okres przysługiwało wynagrodzenie za przepracowane przez niego godziny nadliczbowe w wysokości łącznie 7.484,60 zł i dodatek za pracę w porze nocnej w kwocie 978 zł, a więc łącznie kwota 8.462,60 zł i zasądzenia tej kwoty powód się domagał.

Sąd zasądził więc na rzecz powoda od pozwanej spółki kwotę dochodzoną przez niego ostatecznie wraz ustawowymi odsetkami – zgodnie z art. 481 § 1 kc w zw. z art. 300 kp.

Umorzenie postępowania w pozostałym zakresie uzasadnia przepis art. 203 §1 i 4 w zw. z art. 255 w zw a art. 469 kpc.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono zgodnie z art. 98 kpc w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018 r, poz.265).