

Sygn. akt XP 888/11

o.A.WYROK

o.B.W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Wrocław, 13 czerwca 2014 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieście Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu w składzie:

Przewodniczący SSR Alicja Rudnicka

Protokolant Dominika Gorzqd

po rozpoznaniu w dniu 11 czerwca 2014 r. we Wrocławiu

na rozprawie sprawy

z powództwa **P. P.**

przeciwko **S. F. (...)W., S. P. Sp.j. w K., W. P. i S. P.**

o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych

I. zasądza solidarnie od strony pozwanej S. Fabryka (...), j. w K., W. P. i S. P. na rzecz powoda P. P. kwotę 336,35 zł (trzysta trzydzieści sześć złotych trzydzieści pięć groszy) z ustawowymi odsetkami od dnia 10 września 2011 r. do dnia zapłaty;

II. oddala dalej idące powództwo;

III. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 1817,00 zł (jeden tysiąc osiemset siedemnaście złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

IV. zasądza od powoda na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia) kwotę 2525,63 zł tytułem zwrotu kosztów opinii biegłego poniesionych tymczasowo przez Skarb Państwa;

V. nieuiszczoną przez powoda opłatę od pozwu zalicza na rachunek Skarbu Państwa.

UZASADNIENIE

Powód P. P. wniósł powództwo przeciwko S. Fabryka (...), (...) spółka jawna z siedzibą w K. oraz przeciwko W. P. i S. P., o zasądzenie solidarnie kwoty 41 583,36 zł tytułem wynagrodzenia za godzinny nadliczbowe w tym wynagrodzenie w godzinach nocnych wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od 14 dnia od daty otrzymania przez pozwanego odpisu pozwu do dnia zapłaty oraz zasądzenia solidarnie od pozwanych kosztów postępowania według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu żądania podał, iż pozwani W. P. i S. P. są współnikami strony pozwanej S. Fabryka (...), S. P. Sp. j. i na mocy art. 31 § 2 k.s.h. współników spółki jawnej można pozwać o zapłatę wraz ze spółką.

Powód wskazał, iż zawarł ze stroną pozwaną S. Fabryka (...), S. P. Sp. j. umowę o pracę przewidującą wynagrodzenie w wysokości 1.400 złotych brutto miesięcznie, comiesięczne rozliczenie czasu pracy, oraz ośmiogodzinny i pięciodniowy czas pracy. Został zatrudniony na stanowisku kierowcy-mechanika, operatora żurawia przenośnego (...), pomocnika operatora pompy do betonu.

Stosunek pracy ustał z dniem 02 lipca 2011 r. w wyniku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem przez pracodawcę.

W trakcie zatrudnienia u strony pozwanej powód wykonywał pracę również w godzinach nadliczbowych, w tym w godzinach nocnych oraz w dni wolne od pracy i z jego prywatnych zapisków wynika, że przepracował średnio 104 godziny nadliczbowe, ponad wskazany w informacji o warunkach zatrudnienia limit godzin pracy w miesiącu. Nadgodziny w miesiącach grudniu, styczniu, lutym i marcu nie były znaczące.

Zakładając zatem:

- utrzymanie się średniej 104 nadgodzin w każdym miesiącu, poza grudniem, styczniem, lutym i marcem,
- średnią miesięczną normę czasu pracy wynoszącą 168 godzin (21 dni) w miesiącu,
- średnie wynagrodzenie godzinne wynoszące 8,33 zł brutto za godzinę (1400 zł brutto podzielone przez 168 godzin pracy w miesiącu), oraz mając na uwadze zapis art. 151¹ § 2 k.p., w ocenie powoda, przysługuje mu roszczenie o zapłatę 16,66 zł brutto wynagrodzenia za każdą przepracowaną nadgodzinę, czyli 1 732,64 zł za każdy miesiąc poza grudniem, styczniem, lutym i marcem.

Ograniczając roszczenie wyłącznie do nieprzedawnionych okresów, to jest od lipca 2008 r. do grudnia 2010 r. przysługuje mu roszczenie o nadgodziny w okresie lipiec - listopad 2008, kwiecień - listopad 2009 i kwiecień - listopad 2010 oraz kwiecień-czerwiec 2011, to jest za 24 miesiące, czyli $24 \times 1\,732,64 \text{ zł} = 41\,583,36 \text{ zł}$.

Powód podniósł, iż pozwany prowadził nieprawdziwą ewidencję czasu pracy i nakazywał pracownikom podpisywanie się pod nieprawdziwymi zapisami. Cała ewidencja czasu pracy u pozwanego sugeruje, że pracownicy pracowali po 8 godzin dziennie tylko 5 dni w tygodniu, podczas gdy zdarzało się, że pracowali ponad 90 godzin w tygodniu, w tym w soboty. Żadnej przepracowanej soboty nie ujęto w ewidencji czasu pracy.

W ocenie powoda, pozwany nie wywiązywał się z podstawowych obowiązków jako pracodawcy, w tym nie prowadził rzetelnej ewidencji czasu pracy w godzinach nadliczbowych. Artykuł 94 pkt 9a k.p. nakłada na pracodawcę obowiązek prowadzenia dokumentacji dotyczącej stosunku pracy. Artykuł 149 k.p. konkretyzuje ten obowiązek w odniesieniu do czasu pracy, zobowiązując pracodawcę do prowadzenia ewidencji czasu pracy. Niewykonanie tego obowiązku stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika i to podwójnie - naruszenie przepisu o czasie pracy (art. 281 pkt 5 k.p.) oraz naruszenie obowiązku prowadzenia dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy (art. 281 pkt 6 k.p.). Faktowi temu nie można odmówić znaczenia prawnego w procesie. Ewentualne utrzymanie ciężaru dowodowego na powodzie przy naruszeniu przez pracodawcę jednego z podstawowych jego obowiązków byłoby nieuzasadnionym zwolnieniem go z odpowiedzialności za niewykonanie tego obowiązku. Zdaniem powoda, brak dokumentacji wynikający z zaniechania jej prowadzenia przez pracodawcę powoduje zmianę wynikającego z art. 6 k.c. rozkładu ciężaru dowodu i przerzucenie go na osobę zaprzeczającą udokumentowanym faktom, z których strona procesowa wywodzi skutki prawne. W sprawie o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych pracodawca ma w takich przypadkach obowiązek wykazać, że pracownik nie pracował w takim rozmiarze jak twierdzi, a tym bardziej jaki udokumentował.

W odpowiedzi na pozew pozwani: S. Fabryka (...), S. P. Sp. j. z siedzibą w K.; W. P. i S. P., wnieśli o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda kosztów postępowania, w tym na rzecz każdego z pozwanych kosztów zastępstwa adwokackiego oraz kwoty 17,00 zł tytułem opłaty skarbowej od pełnomocnictw, według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska, pozwani zaprzeczyli, jakoby prowadzili nierzetelną ewidencję czasu pracy i nakazywali pracownikom podpisywanie się pod nieprawdziwymi zapisami. Nigdy nie wydawali żadnemu ze swych pracowników polecenia składania nieprawdziwych oświadczeń na liście obecności. Powód miał obowiązek wpisywać

prawdziwe godziny swojej pracy. Ewidencja czasu pracy była prowadzona wedle najlepszej wiedzy pracodawcy w oparciu o listę obecności podpisywaną przez pracowników.

Zgodnie z punktem 6 informacji o warunkach zatrudnienia i uprawnieniach pracowniczych każdy pracownik, w tym także i powód, miał obowiązek potwierdzić obecność w pracy poprzez podpisanie listy obecności. Lista obecności jest wprawdzie wydrukiem komputerowym, na którym zaznaczone są obowiązujące pracowników godziny pracy, jednakże pracownik podpisujący listę obecności, przychodzący do pracy w godzinach późniejszych, aniżeli godzina, w której rozpoczyna pracę, bądź kończący tę pracę później, aniżeli wydrukowana na liście godzina pracy, powinien przekreślić wydrukowaną godzinę i wpisać godzinę rzeczywistą. To obowiązkiem pracownika było złożenie zgodnego z prawdą oświadczenia o czasie pracy, to jest godzinie jej rozpoczęcia i zakończenia. Żaden z przełożonych powoda nie miał w zakresie swoich obowiązków kontrolowania godzin pracy wpisywanych przez powoda na liście obecności. Powód jako pracownik miał obowiązek kontroli swojego czasu pracy, albowiem tylko on miał wiedzę w tym zakresie. Wykazane przez powoda godziny pracy nigdy nie podlegały weryfikacji pozwanych, którzy działali w zaufaniu do swoich pracowników.

Podkreślenia wymaga fakt, że powód nigdy nie występował w stosunku do pozwanej z roszczeniem o zapłatę za nadgodziny. Tym bardziej zaskakujące są żądania zgłoszone w niniejszej sprawie. Pozwani zarzucili, iż powód otrzymał wynagrodzenie za całość faktycznie wykonanej przez niego pracy, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa pracy.

W umowie o pracę przewidziano wynagrodzenie składające się z wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 1.400,00 zł brutto miesięcznie oraz premii uznaniowej. Wynagrodzenie to nie było wypłacane w oparciu o stawkę godzinową, ale wyliczane było każdorazowo za przejechane przez kierowców trasy. Dane o trasach uzyskiwane były od kierowców. Zatem za każdą faktycznie wykonaną pracę kierowcy, w tym także i powód mieli zapłacone w ramach wynagrodzenia, na które składało się zarówno wynagrodzenie zasadnicze, jak i premia uznaniowa.

Podkreślenia wymaga fakt, że w okresie zimowym, z racji specyfiki działalności prowadzonej przez pozwaną Spółkę, a to działalności w branży budowlanej, zdarzało się i tak, że powód pomimo, iż w istocie nie wykonywał żadnej pracy, a jedynie podpisywał listę obecności/otrzymywał od pozwanej wynagrodzenie w pełnej wysokości.

Z daleko idącej ostrożności procesowej pozwani zarzucili, że nawet gdyby zdarzyło się, iż któryś z kierowców ukończył trasę po godzinach pracy, to w wypłacanej mu premii było zawarte wynagrodzenie za pracę w nadgodzinach.

Prawo dopuszcza taki sposób rozliczania się z pracownikiem za wykonaną przez niego pracę. Ponadto, w orzecznictwie sądowym wskazuje się, że istnieje możliwość zastąpienia określonego świadczenia (dodatku za nadgodziny) innym świadczeniem, które winno odpowiadać przewidywanemu wymiarowi pracy w tych godzinach. Dopiero świadczenie znacznie odbiegające od świadczenia należnego na ogólnych zasadach uprawnia pracownika do występowania z roszczeniem i ewentualne wyrównanie należności.

Zatem wbrew twierdzeniom powoda, przyjęć należy, że uzgodnienie z pracownikiem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w formie premii uznaniowej nie zwalnia pracodawcy z obowiązku zapłaty za pracę faktycznie wykonaną w tych godzinach wtedy, gdy wysokość tej premii jest niższa aniżeli wysokość wynagrodzenia, które pracownik otrzymywałby za pracę w godzinach nadliczbowych, gdyby nie obowiązywała go zasada uwzględnienia w premii wynagrodzenia za godziny nadliczbowe.

Takie zasady przyjęto w pozwanej Spółce w sytuacji, gdyby któryś z pracowników świadczył pracę w godzinach nadliczbowych. Pracownik taki mógł otrzymać zatem wynagrodzenie z tytułu przepracowanych godzin nadliczbowych pod postacią wypłacanej mu premii.

Odnosząc się do twierdzeń dotyczących rozkładu ciężaru dowodu w niniejszym postępowaniu sądowym wskazać należy, że wbrew twierdzeniu powoda, stosownie do art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. to pracownik, a nie pracodawca obowiązany jest wykazać, że pracował ponad podstawową dobową i przeciętną tygodniową normę czasu pracy, a jedynie niemożność ścisłego ustalenia wysokości wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych nie uzasadnia

oddalenia powództwa. O tym zatem, na której ze stron spoczywa ciężar udowodnienia faktów istotnych dla rozstrzygnięcia sporu sądowego rozstrzyga prawo materialne. Zatem dopiero wtedy, gdy pracownik udowodni, że wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych na pracodawcę przerzucony zostaje ciężar udowodnienia okoliczności, iż pracownik rzeczywiście nie pracował w godzinach nadliczbowych, bądź jeżeli nawet pracował, to uzyskał zapłatę za przepracowane godziny nadliczbowe.

Powód wystąpił z powództwem o zapłatę wynagrodzenia z tytułu godzin nadliczbowych i ani regulacja art. 6 k.c., ani spoczywający na pracodawcy obowiązek prowadzenia ewidencji czasu pracy, nie uwalniają go od przedstawienia dowodów na poparcie twierdzeń zawartych w pozwie dotyczących pracy w godzinach nadliczbowych.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód P. P. był zatrudniony przez S. Fabryka (...), (...) spółka jawna z siedzibą w K., na stanowisku kierowca-mechanik, operator żurawia przenośnego na (...) na podstawie umowy o pracę zawartej początkowo na okres próbny od 01 kwietnia 2008 r. do 30 czerwca 2008 r., a następnie na czas określony od 01 lipca 2008 r. do 31 grudnia 2014 r. Powód był zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem wynoszącym 1.400,00 zł brutto miesięcznie. Zgodnie z umowami o pracę, poza wynagrodzeniem zasadniczym powodowi przysługiwać miała premia uznaniowa. Miejszem wykonywania pracy była siedziba spółki położona w Ś. przy ul. (...), teren całego kraju.

Powoda obowiązywała 8-godzinna norma dobową i przeciętnie 40-godzinna norma tygodniowa pracy w okresie rozliczeniowym wynoszącym 1 miesiąc. Wynagrodzenie za pracę wypłacane miało być raz w miesiącu do 10 dnia następnego miesiąca.

Stosunek pracy między stronami uległ rozwiązaniu z dniem 02 lipca 2011 r. wskutek wypowiedzenia umowy dokonanego przez pracodawcę.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda z trzech miesięcy liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 6 083,67 zł brutto.

Dowody: umowa o pracę z 01.04.2008 r. k. 8,

umowa o pracę z 01.07.2008 r. k. 6,

informacja o warunkach zatrudnienia z 0-1.04.2008, 01.07.2008 r. k. 7, k. 9,

pismo rozwiązujące umowę o pracę za wypowiedzeniem z 2.12.2010 r. k. 10,

świadcstwo pracy z 02.07.2011 r. akta osobowe,

zaświadczenie o wynagrodzeniu k. 47.

(...) spółki (...) betonu spółka jawna z siedzibą w K., miejscowość Ś. są W. P. oraz S. P., **okoliczność bezsporna.**

W firmie (...), S. P. Sp. j. obowiązywał Regulamin Pracy.

Zgodnie z § Regulaminu Pracy, czas pracy pracowników wynosił 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy w miesięcznym okresie rozliczeniowym. Godziny pracy były ustalone od 7:00 – 15:00. Dopuszczalnym było wprowadzenie pracy dwuzmianowej organizacji czasu pracy, w której I zmiana przypadała w godzinach od 7:00 – 15:00, natomiast II zmiana przypadała w godzinach od 14:00 – 22:00. Godziny nocne były określone od 22:00 – 6:00.

Zgodnie z § 9 Regulaminu Pracy, czas pracy dłuższy ponad normę określoną w § 6 był pracą w godzinach nadliczbowych.

Według § 10 Regulaminu Pracy potwierdzeniem przybycia, obecności i przepracowania przez pracownika obowiązującego czasu pracy była lista obecności.

Zgodnie z § 32 Regulaminu Pracy, za wzorowe wypełnienie obowiązków zawodowych, wysoką jakość i wydajność pracy pracodawca przyznawał pracownikowi nagrody i wyróżnienia w formie: nagród pieniężnych, nagród rzeczowych, pochwał na piśmie, awansów zawodowych.

Powód został zapoznany z Regulaminem Pracy.

Dowody: Regulamin Pracy k. 32-40,

oświadczenie powoda z dn. 01.04.2008 k. 413.

W firmie (...), S. P. Sp. j. z siedzibą w Ś. obowiązywał Regulamin Wynagradzania.

Zgodnie z § 4 ust. 1 Regulaminu Wynagradzania, wypłacane były następujące składniki wynagrodzenia:

- wynagrodzenie zasadnicze,
- dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,
- dodatek za pracę w porze nocnej,
- premia uznaniowa,
- wynagrodzenie za czas przestoju niezawinionego przez pracownika.

Zgodnie z § 4 ust. 2 Regulaminu Wynagradzania, pracownikowi przysługiwały następujące świadczenia związane z pracą:

- wynagrodzenie albo zasiłek za czas choroby,
- diety i inne należności z tytułu podróży służbowej,
- odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę.

Zgodnie z § 8 ust. 1 Regulaminu Wynagradzania, pracownikom mogła być przyznawana miesięcznie premia uznaniowa.

Decyzję w tej sprawie podejmował właściciel na wniosek bezpośredniego przełożonego pracownika (§ 8 ust. 2).

Na wysokość przyznawanej premii wpływały możliwości finansowe pracodawcy, staranność pracy wykonywanej przez pracownika i przestrzeganie dyscypliny pracy. Premia może obejmować także świadczenie należne pracownikowi z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych (§ 8 ust. 3).

Zgodnie z § 8 ust. 4 Regulaminu Wynagradzania, za okresy nieobecności w pracy spowodowanej chorobą pracownika lub osoby pozostającej pod jego opieką, składnik wynagrodzenia określony w ust. 1 (premia uznaniowa) nie będzie przyznawany.

Zgodnie z § 10 ust. 1 Regulaminu Wynagradzania, za pracę w godzinach nadliczbowych oraz pracę w porze nocnej, oprócz normalnego wynagrodzenia przysługuje pracownikowi dodatek w wysokości określonej przepisami kodeksu pracy.

Zgodnie z § 10 ust. 2 Regulaminu Wynagradzania, wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatków za pracę nadliczbową obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszerzegowania, określonego stawką miesięczną.

Zgodnie z § 10 ust. 3 Regulaminu Wynagradzania, dodatek nie przysługiwał, jeżeli pracownikowi udzielono czasu wolnego od pracy w zamian za tą pracę.

Powód został zapoznany z Regulaminem Wynagradzania.

Dowody: Regulamin Wynagradzania k. 41-44,

oświadczenie powoda z dn. 01.04.2008 k. 413.

Zgodnie z paskami wynagrodzeń oraz poleceniami przelewów, powód za okresy sporne otrzymał wynagrodzenie w następujących wysokościach:

- za lipiec 2008 r. – 1 339,13 zł wynagrodzenie zasadnicze + 239,49 zł wynagrodzenie urlopowe + 3 648,00 zł premia uznaniowa – do wypłaty netto 3 667,15 zł,

- za sierpień 2008 r. - 1 059,00 zł wynagrodzenie zasadnicze + 1 257,70 zł wynagrodzenie urlopowe + 3 514,00 zł premia uznaniowa – do wypłaty netto 4 076,42,

- za wrzesień 2008 r. - 1 272,72 zł wynagrodzenie zasadnicze + 270,55 i 270,55 zł wynagrodzenie urlopowe + 4 141,00 zł premia uznaniowa, – do wypłaty netto 4 167,96 zł

- za październik 2008 r. - 1 278,26 zł wynagrodzenie zasadnicze + 518,34 zł wynagrodzenie urlopowe + 4 449,00 zł premia uznaniowa, – do wypłaty netto 4 3 68,29 zł

- za listopad 2008 r. - 1 400,00 zł wynagrodzenie zasadnicze + 2 469,00 zł premia uznaniowa, – do wypłaty netto 2 733,09 zł,

- za kwiecień 2009 r. - 1.400,00 zł wynagrodzenie zasadnicze + 4 321,00 zł premia uznaniowa, – do wypłaty netto 3 891,35 zł

- za maj 2009 r. - 1 400,00 zł wynagrodzenie zasadnicze + 2 967,00 zł premia uznaniowa, – do wypłaty netto 3 109,13 zł

- za czerwiec 2009 r. – 1 400,00 zł wynagrodzenie zasadnicze + wynagrodzenie urlopowe 1 008,07 zł, 1 801,00 zł premia uznaniowa, – do wypłaty netto 2 813,72 zł

- za lipiec 2009 r. - 1 400,00 zł wynagrodzenie zasadnicze + 4 703,00 zł premia uznaniowa, – do wypłaty netto 4 319,31 zł,

- za sierpień 2009 r. - 1 190,00 zł wynagrodzenie zasadnicze + 683,55 zł wynagrodzenie urlopowe, 5 225,00 zł premia uznaniowa, – do wypłaty netto 5 013,06 zł,

- za wrzesień 2009 r. - 1 400,00 zł wynagrodzenie zasadnicze + 4 464,00 zł premia uznaniowa, – do wypłaty netto 4 152,64 zł,

- za październik 2009 r. - 1 336, 36 zł wynagrodzenie zasadnicze + 295,77 zł wynagrodzenie urlopowe + 3 739,00 zł premia uznaniowa, – do wypłaty netto 3 728,62 zł,

- za listopad 2009 r. – 1 033,33 zł wynagrodzenie zasadnicze + dodatek urlopowy 293,80 zł + 2 507,98 zł premia uznaniowa, 48,00 zł polisa, wynagrodzenie chorobowe 818,96 zł – do wypłaty netto 2 814,78 zł,

- za kwiecień 2010 r. – 1.400,00 zł wynagrodzenie zasadnicze + 3 923,00 zł premia uznaniowa + 48,00 zł polisa - do wypłaty netto 3 760,51 zł,

- za maj 2010 r. - 1 178,95 zł wynagrodzenie zasadnicze + 2 869,00 zł premia uznaniowa + 716,67 zł, 48,00 zł polisa -do wypłaty netto 3 372,06 zł,

- za czerwiec 2010 r. - 1 266,67 zł wynagrodzenie zasadnicze + dodatek urlopowy 571,04 zł i 4 158,00 zł premia uznaniowa + 48,00 zł polisa - do wypłaty netto 4 229,75 zł,

- za lipiec 2010 r. - 1 272,73 zł wynagrodzenie zasadnicze + 518,34 zł wynagrodzenie urlopowe + 5 032,00 zł premia uznaniowa + 48,00 zł polisa , - do wypłaty netto 4 806,43 zł,

- za sierpień 2010 r. - 1 400,00 zł wynagrodzenie zasadnicze + 48,00 zł polisa, - do wypłaty netto 4 181,02 zł,

- za wrzesień 2010 r. - 11 336,36 zł wynagrodzenie zasadnicze + 4 928,00 zł premia uznaniowa, 288,49 zł wynagrodzenie zasadnicze + 48,00 zł polisa , do wypłaty netto 4 617,25 zł,

- za październik 2010 r. - 1 400,00 zł wynagrodzenie zasadnicze + 4 185,00 zł premia uznaniowa + 48,00 zł polisa, -do wypłaty netto 3 943,25 zł,

- za listopad 2010 r. – 1 400,00 zł wynagrodzenie zasadnicze + 3 406,00 zł premia uznaniowa + 48,00 zł polisa, - do wypłaty netto 3 400,55 zł,

- za kwiecień 2011 r. – 1.400,00 zł wynagrodzenie zasadnicze + 4 771,00 zł premia uznaniowa, + 48,00 zł polisa – do wypłaty netto 4 351,40 zł,

- za maj 2011 r. – 1 400,00 zł wynagrodzenie zasadnicze + 4 998,00 zł premia uznaniowa, + 48,00 zł polisa , – do wypłaty netto 4 509,65 zł,

- za czerwiec 2011 r. – 733,33 zł wynagrodzenie zasadnicze + 2 862,14 zł premia uznaniowa– do wypłaty netto 2 571,30 zł.

Dowód: paski wypłaty 279,281, 283,285, 287, 289,291, 293, 295, 297, 299, 301, 303, 305, 307, 309, 311, 313, 315,

Potwierdzenie przelewu k. 280,282, 284, 286,288, 290,292, 294, 296, 298, 300, 302, 304, 306, 308, 310, 312, 314.

W lipcu 2008 r. powód przepracował 173:47 godzin, w tym 15:35 godzin nadliczbowych jako dobowe przekroczenie normy czasu pracy. Dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych należne za ten miesiąc wynosiło 177,88 zł.

W sierpniu 2008 r. powód przepracował 197:42 godzin, w tym 63:22 godzin nadliczbowych jako dobowe przekroczenie normy czasu pracy i 14:20 jako średniotygodniowe przekroczenie normy czasu pracy. Dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych należne za ten miesiąc wynosiło 1 082,52 zł.

We wrześniu 2008 r. powód przepracował 206:44 godzin, w tym 34:01 godziny nadliczbowe jako dobowe przekroczenie normy czasu pracy i 12:43 jako średniotygodniowe przekroczenie normy czasu pracy. Dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych należne za ten miesiąc wynosiło 607,84 zł.

W październiku 2008 r. powód przepracował 208:25 godzin, w tym 26:59 godzin nadliczbowych jako dobowe przekroczenie normy czasu pracy i dodatkowo 12:39 godzin pracy w nocy i niedzielę. Dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych należne za ten miesiąc wynosiło 512,47 zł.

W listopadzie 2008 r. powód przepracował 153:07 godzin, w tym 06:27 godzin nadliczbowych jako dobowe przekroczenie normy czasu pracy i dodatkowo 04:14 godzin pracy w nocy i niedzielę. Dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych należne za ten miesiąc wynosiło 176,34 zł.

W kwietniu 2009 r. powód przepracował 151:49 godzin i nie wykonywał pracy w godzinach nadliczbowych.

W maju 2009 r. powód przepracował 166:08 godzin, w tym 02:46 godzin nadliczbowych jako dobowe przekroczenie normy czasu pracy i dodatkowo 03:22 godzin przekroczonej normy średniotygodniowej. Dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych należne za ten miesiąc wynosiło 95,23 zł.

W czerwcu 2009 r. powód przepracował 163:47 godzin i nie wykonywał pracy w godzinach nadliczbowych.

W lipcu 2009 r. powód przepracował 157:58 godzin, w tym 07:51 godzin nadliczbowych jako dobowe przekroczenie normy czasu pracy. Dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych należne za ten miesiąc wynosiło 89,61 zł.

W sierpniu 2009 r. powód przepracował 163:47 godzin, w tym 22:53 godzin nadliczbowych jako dobowe przekroczenie normy czasu pracy i dodatkowo 03:36 godzin pracy w nocy i niedzielę. Dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych należne za ten miesiąc wynosiło 363,34 zł.

We wrześniu 2009 r. powód przepracował 192:50 godzin, w tym 36:10 godzin nadliczbowych jako dobowe przekroczenie normy czasu pracy. Dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych należne za ten miesiąc wynosiło 431,29 zł.

W październiku 2009 r. powód przepracował 184:32 godzin, w tym 17:00 godzin nadliczbowych jako dobowe przekroczenie normy czasu pracy. Dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych należne za ten miesiąc wynosiło 202,73 zł.

W listopadzie 2009 r. powód przepracował 144:43 godzin, w tym 21:07 godzin nadliczbowych jako dobowe przekroczenie normy czasu pracy i dodatkowo 11:36 godzin przekroczonej normy średniotygodniowej. Dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych należne za ten miesiąc wynosiło 480,16 zł.

W kwietniu 2010 powód przepracował 242:00 godzin, w tym 58:13 godzin nadliczbowych jako dobowe przekroczenie normy czasu pracy. Dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych należne za ten miesiąc wynosiło 727,42 zł.

W maju 2010 powód przepracował 163:04 godzin, w tym 25:38 godzin nadliczbowych jako dobowe przekroczenie normy czasu pracy i dodatkowo 1:26 godzin przekroczonej normy średniotygodniowej. Dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych należne za ten miesiąc wynosiło 380,53 zł.

W czerwcu 2010 powód przepracował 182:54 godzin, w tym 36:25 godzin nadliczbowych jako dobowe przekroczenie normy czasu pracy i dodatkowo 0:58 jako praca w nocy i niedzielę. Dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych należne za ten miesiąc wynosiło 471,13 zł.

W lipcu powód przepracował 267:22 godzin, w tym 85:12 godzin nadliczbowych jako dobowe przekroczenie normy czasu pracy, dodatkowo 1:28 jako praca w nocy i niedzielę i dodatkowo 20:42 godzin przekroczonej normy średniotygodniowej. Dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych należne za ten miesiąc wynosiło 1 368,46 zł.

W sierpniu 2010 powód przepracował 241:45 godzin, w tym 68:27 godzin nadliczbowych jako dobowe przekroczenie normy czasu pracy. Dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych należne za ten miesiąc wynosiło 816,27 zł.

We wrześniu 2010 powód przepracował 290:30 godzin, w tym 79:08 godzin nadliczbowych jako dobowe przekroczenie normy czasu pracy, 22:21 jako praca w porze nocnej i niedzielę i dodatkowo 13:01 jako przekroczenie normy średniotygodniowej. Dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych należne za ten miesiąc wynosiło 1 506,00 zł.

W październiku 2010 powód przepracował 270:36 godzin, w tym 75:39 godzin nadliczbowych jako dobowe przekroczenie normy czasu pracy i 26:57 jako przekroczenie normy średniotygodniowej. Dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych należne za ten miesiąc wynosiło 1 394,23 zł.

W listopadzie 2010 powód przepracował 227:29 godzin, w tym 51:00 godzin nadliczbowych jako dobowe przekroczenie normy czasu pracy i 16:29 jako przekroczenie normy średniotygodniowej. Dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych należne za ten miesiąc wynosiło 957,83 zł.

Łącznie wynagrodzenie w godzinach nadliczbowych wraz z dodatkami w okresach spornych wynosiło 11 841,27 zł.

Dowody: wydruki z tachografów – pliki w aktach sprawy,

dokumenty WZ – pliki w aktach sprawy,

opinia biegłego sądowego z 12.11.2013 r. k. 341-351.

W okresach spornych, wysokość otrzymywanej premii uznaniowej była w każdym miesiącu wyższa niż wysokość wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, należnego za ten miesiąc. W spornym okresie powodowi wypłacono premię uznaniową w wysokości 84 773,00 zł wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w wysokości 11 504,92 zł. Należne powodowi wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w spornym okresie wynosiło 11 841,27 zł. Kwota wypłaconego wynagrodzenia za pracę w godzinach nocnych była niższa od świadczenia należnego o 336,65 zł.

Wysokość wynagrodzenia powoda za pracę w godzinach nadliczbowych ustalona bez uwzględnienia przerwy, na to że powód poświęcał każdego dnia 10 minut przed i po rozpoczęciu pracy na sprawy administracyjne, byłaby niższa niż część premii uzyskanej przez powoda jako wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

Dowody: kopie pasków wynagrodzeń powoda za okresy sporne paski wypłaty 279,281, 283,285, 287, 289,291, 293, 295, 297, 299, 301, 303, 305, 307, 309, 311, 313, 315;

opinia biegłego sądowego z 12.11.2013 r.- tabela nr 4 k. 350-351,

opinia uzupełniająca biegłego z dn. 03.01.14 r. k. 385-387.

U pozwanej prowadzeniem kadr i płac zajmowała się K. B. (1), która rozliczała czas pracy pracowników, w tym, powoda.

Każdy z kierowców prowadził swój zeszyt, w którym odnotowywał daty, godziny przyjscia i wyjścia, trasy, którą pokonywał kierowca, towar który przewoził, jego ilości, dokumentu na podstawie którego dokonywał dostawy do klienta. Zeszyt zawierał także podpis osoby, która odbierała dokument po powrocie kierowcy celem rozliczenia czasu pracy. Zapisów w zeszycie dokonywał kierowca oraz osoba odbierająca na końcu dokumenty, która jednocześnie weryfikowała zapisy kierowców. Na koniec miesiąca kartki z zeszytu kierowcy zdawano K. B. (1) celem weryfikacji i naliczenia wypłaty.

W oparciu o prowadzony zeszyt powoda K. B. (1) naliczała wynagrodzenie, nie licząc ilości kursów, lecz przepracowane godziny i jeżeli z jej wyliczeń wychodziło, iż powód pracował w nadgodzinach to wówczas uwzględniane były odpowiednie dodatki za pracę ponadnormatywną.

Premia uznaniowa składała się z dwóch części. Pierwszą część stanowił dodatek za godziny nadliczbowe, a drugą premia przyznawana przez właścicieli firmy za zaangażowanie w pracy, dbałość o sprzęt, bezpieczną jazdę. Oba składniki funkcjonowały osobno jedynie w trakcie wyliczeń dokonywanych przez K. B. (1), następnie były sumowane i na pasku wynagrodzeń była to już jedna pozycja oznaczona jako „premia uznaniowa”.

Każdy z pracowników mógł zweryfikować przyznaną premię uznaniową z własnymi wyliczeniami dokonanymi na podstawie zeszytu i zwrócić się w tym celu do osoby zajmującej się naliczaniem wynagrodzeń.

Powód w okresie zatrudnienia nie zwracał się do pozwanej o udzielenie informacji na temat otrzymanej premii, nie podnosił, iż nie otrzymywał wynagrodzenia za godziny nadliczbowe i nie domagał się ich wypłaty. Powód posiadał wiedzę, że wyliczenie premii zależało od tego, co zapisano w zeszycie.

Dowody: częściowo zeznania świadka W. S. k. 161-164,

częściowo zeznania świadka W. Z. k. 164-167,

częściowo zeznania świadka K. B. (2) k. 194-196,

częściowo zeznania świadka L. R. (1) k. 196-198,

częściowo zeznania świadka M. P. k. 271 (płyta CD),

częściowo zeznania świadka zeznania świadka K. B. (1) k. 335 (płyta CD),

przesłuchanie w charakterze strony pozwanej W. P. k. 414 (płyta CD).

W oparciu o powyższe ustalenia faktyczne, Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie w nieznaczej części.

Powód w przedmiotowym powództwie poszukiwał ochrony prawa do wynagrodzenia, a mianowicie zapłaty za pracę w godzinach nadliczbowych żądając z tego tytułu kwoty 41 583, 36 zł.

Na wstępie należy wyjaśnić czym jest praca w godzinach nadliczbowych. Ustawodawca w art. 151 § 1, 2 k.p. wskazuje, iż praca w godzinach nadliczbowych jest to 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. Dopuszczalność wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych zachodzi w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii albo szczególnych potrzeb pracodawcy. Zgodnie z § 3 wskazanego przepisu liczba godzin nadliczbowych przepracowanych w związku z szczególnymi potrzebami pracodawcy nie może przekroczyć dla poszczególnego pracownika 150 godzin w roku kalendarzowym. Odnosząc się do pracy w godzinach nadliczbowych należy wskazać, na obowiązujące na gruncie przepisów prawa pracy normy czasu pracy, które przewidują 8 godzinny dzień pracy i 40 godzinny tydzień pracy z tym zastrzeżeniem że mogą wynosić tyle ile przewidują systemy czasu pracy uregulowane w art. 129 § 2, art. 135–138 oraz 143 i 144 k.p. I tak w przypadku pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób, a także pracowników zakładowych straży pożarnych i zakładowych służb ratowniczych może być stosowany system równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do 24 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca (art. 137 k.p.). Regulacja godzin nadliczbowych osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze znajduje odzwierciedlenie w § 5 art. 151 k.p., który wskazuje, że strony ustalają w umowie o pracę dopuszczalną liczbę godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 151¹ § 1. W tym miejscu należy przypomnieć, iż wymiar czasu pracy stanowi element stosunku pracy (art. 29 § 1 pkt 4 k.p.). Ustawodawca obliuguje strony do określenia w

umowie dopuszczalnej liczby godzin pracy ponad oznaczony w umowie wymiar czasu pracy, obejmujący zarówno przekroczenie normy dobowej, jak i przeciętnej. Przekroczenie dziennego wymiaru czasu pracy, przekroczenie wymiaru czasu pracy w okresie rozliczeniowym uprawnia pracownika do dodatku do wynagrodzenia przewidzianego w art. 151¹ § 1 i 2 k.p. wysokości 100 % i odpowiednio 50%.

Nie budzi wątpliwości fakt, że powód był osobą zatrudnioną na podstawie stosunku pracy na stanowisku kierowcy-mechanika, operatora żurawia przenośnego (...), w następstwie czego do jego czasu pracy zastosowanie miały przepisy ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (Dz. U. Nr 92, poz. 879 ze zm.).

Ustawa o czasie pracy kierowców w art. 6 ust. 1 przedstawia otwarty katalog czynności związanych ze świadczeniem pracy przez kierowców, wskazując że czasem pracy kierowcy jest czas od rozpoczęcia do zakończenia pracy, która obejmuje wszystkie czynności związane z wykonywaniem przewozu drogowego, w szczególności:

- 1) prowadzenie pojazdu;
- 2) załadowywanie i rozładowywanie oraz nadzór nad załadunkiem i wyładunkiem;
- 3) nadzór oraz pomoc osobom wsiadającym i wysiadającym;
- 4) czynności spedycyjne;
- 5) obsługę codzienną pojazdów i przyczep;
- 6) inne prace podejmowane w celu wykonania zadania służbowego lub zapewnienia bezpieczeństwa osób, pojazdu i rzeczy;
- 7) niezbędne formalności administracyjne;
- 8) utrzymanie pojazdu w czystości.

Z kolei artykuł 7 ustawy o czasie pracy kierowców wskazuje na czynności, które nie są wliczane do czasu pracy kierowcy:

- 1) czas dyżuru, jeżeli podczas dyżuru kierowca nie wykonywał pracy;
- 2) nieusprawiedliwionych postojów w czasie prowadzenia pojazdu;
- 3) dobowego nieprzerwanego odpoczynku;
- 4) przerwy w pracy, o której mowa w art. 16 ust. 1.

Istotą sporu w przedmiotowej sprawie było ustalenie faktu jaką ilość godzin nadliczbowych przepracował powód w okresie spornym oraz, czy otrzymał za nie wynagrodzenie. Należy zauważyć, że z dowodów w postaci dokumentów i zeznań świadków wynika, że powód pracował w godzinach nadliczbowych. Sami pozwani nie kwestionowali tego, że powód pracował w godzinach nadliczbowych, wskazując, iż premie uznaniowe stanowiły wynagrodzenie za godziny nadliczbowe.

Biegły sądowy z zakresu rachunkowości wskazał, iż w spornym okresie powodowi wypłacono premię uznaniową w wysokości 84 773,00, ponadto wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w wysokości 11 504,92 zł. Należne powodowi wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z dodatkami w spornym okresie wynosiło 11 841, 27 zł. Tym samym kwota wypłaconego wynagrodzenia za pracę w godzinach nocnych była niższa od świadczenia należnego o 336,65 zł.

Pozwani wskazywali, iż należne wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych było wypłacane powodowi i stanowiło element składowy premii uznaniowej. Zauważyć należy, że rozliczanie wynagrodzenia z tytułu nadgodzin w premii uznaniowej jest dopuszczalne oraz, iż nie zwalnia pracodawcy z obowiązku zapłaty za pracę faktycznie wykonaną. W sytuacji w której świadczenie to jest niższe od świadczenia należnego na ogólnych zasadach, pracownik może wystąpić ze stosownym roszczeniem.

Materiał dowodowy jednoznacznie wskazuje, że kierowcy prowadzili zeszyty kierowców określające daty, godziny przyścia i wyjścia, oznaczenie trasy, ilości przewożonego towaru, oznaczenie dokumentu dostawy oraz podpis osoby jej odbierającej. Kierowcy samodzielnie wypełniali zeszyty, które następnie podlegały weryfikacji przez osobę odbierającą na końcu dokumenty. Zeszyt w powyższej formie prowadził powód, który na koniec danego miesiąca zdawał kartki K. B. (1), celem weryfikacji i naliczenia wypłaty.

Sąd dokonując analizy materiału dowodowego w postaci zeznań świadków doszedł do jednoznacznego przekonania, że naliczaniem premii zajmowała się K. B. (1). Zeznania świadka K. B. (1) wskazują, iż tak zwana premia uznaniowa składała się z dwóch części. Na części te składało się wynagrodzenie za godziny nadliczbowe obliczane na podstawie zapisków kierowców oraz premia przyznawana przez właścicieli firmy za zaangażowanie w pracy, dbałość o sprzęt, bezpieczną jazdę. Oba składniki funkcjonowały osobno. K. B. (3) po dokonaniu wyliczeń obu składników sumowała je i umieszczała na pasku wynagrodzeń pod pozycją premia uznaniowa. W tym miejscu zasadnym jest wskazanie na treść Regulaminu Wynagradzania zgodnie z którym premia mogła obejmować także świadczenie należne pracownikowi z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Powód podejmując zatrudnienie złożył oświadczenia o zapoznaniu się z Regulaminem Wynagradzania i Regulaminem Pracy. Argumentacja powoda, iż w rzeczywistości nie zapoznał się z jego treścią jest chybiona, gdyż powoda obciążają konsekwencje złożenia oświadczenia, tym działaniem powoda nie może usprawiedliwiać niezajomości treści regulaminu i pozbawiać go wiarygodności.

Należy wskazać, iż powód otrzymywał premię uznaniową w wysokości znacznie przekraczającej wysokość wynagrodzenia zasadniczego. Z opinii biegłego sądowego wynika, że przy przyjęciu, że część premii uznaniowej stanowiła faktycznie wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, to należna z tego tytułu powodowi kwota, która nie została zapłacona powodowi wynosi 336,35 zł (11 841,27 – 11 504,92). Należy ponadto zauważyć, że Sąd uwzględnił żądanie powoda, w postaci doliczenia do czasu pracy czas poświęcony na czynności przed włączeniem tachografu i po jego wyłączeniu. Biegły uwzględnił z tego tytułu w opinii uzupełniającej pracę przez 20 minut dziennie. Powyższy czas uzasadniony jest brakiem dowodów wskazujących na większą ilość czasu wymaganej na przygotowanie pojazdu i jego zdanie.

W tym miejscu należy wskazać, że w sprawach z powództwa pracownika o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe ciężar udowodnienia faktów spoczywa zgodnie z regułą art. 6 k.c. na powodzie. Jednocześnie niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy, skutkuje tym że pracownik może udowadniać swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych takich jak dowody osobowe, czy innej dokumentacji dotyczącej pracy (vide wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2000 r., I PKN 71/00, OSNAPiUS 2002 nr 10, poz. 231). Tym samym podnoszone przez powoda twierdzenia, iż świadczył pracę w większym zakresie niż ujętym w dokumentach spoczywało na powodzie, a co za tym nie wpisywanie rzeczywistych godzin może nieść negatywne skutkami tylko dla powoda jako osoby niesumiennie prowadzącej dokumentację. Wobec okoliczności, że strona pozwana nie dopilnowała wpisywania przez kierowców rzeczywistego czasu pracy na liście obecności i nie zachowała zeszytów stanowiących podstawę naliczania premii obejmującej nadgodziny, podstawą ustalenia rozmiaru nadgodzin była wyłącznie przedstawiona dokumentacja. Spójne zeznania świadków i stron w przedmiocie sposobu faktycznego wyliczania premii prowadziły do wniosków, że w skład wynagrodzenia wchodziła zapłata za pracę w godzinach nadliczbowych. Zupełnie sprzecznym z zasadami logiki i doświadczenia życiowego byłoby przyjęcie stanowiska, że powód nie otrzymał wynagrodzenia za nadgodziny zważywszy na okres zatrudnienia powoda i nie występowanie przez powoda z takim żądaniem w okresie zatrudnienia. Tym samym w ocenie Sądu należało przyjąć, iż powód posiadał wiedzę, co do faktu, że premia uznaniowa obejmowała zapłatę za pracę w godzinach nadliczbowych.

Sąd dokonując ustaleń faktycznych w niniejszej sprawie oparł się o zebrane w sprawie dowody z dokumentów, którym przyznał pełen walor wiarygodności. Dokumenty zostały sporządzone w przepisanej formie, a ich treść nie była kwestionowana przez żadną ze stron.

Sąd odmówił wiarygodności liście obecności oraz zestawieniu czasu pracy powoda przedstawionych przez pozwaną jako pozostającej w sprzeczności ze spójnymi zeznaniami świadków potwierdzających fakt pracy powoda w godzinach nadliczbowych. Ponadto zauważyć należy, że pozwana przyznała, iż powód faktycznie pracował w godzinach nadliczbowych.

Dokonując oceny opinii biegłego sądowego zakresu rachunkowości i finansów Sąd uznał ją za w pełni wiarygodną, rzetelną i logiczną. Przedmiotowa opinia wraz z opiniami uzupełniającymi były jasne, rzetelne, razem tworzyły całość oraz były rzeczowo uzasadnione. Sąd wziął pod uwagę przede wszystkim szczegółowo rozpisany przez biegłego czas pracy powoda w rozbiciu na poszczególne dni tygodnia danego miesiąca uwypuklony przez biegłego w sporządzonych tabelach. Biegły dokonał wyliczenia rzeczywistego czasu pracy powoda na podstawie analizy wydruków z tachografu oraz dokumentów WZ.

Oceny zeznań świadków oraz stron Sąd dokonał w kontekście całego zebranego w sprawie materiału dowodowego. Przy ustalaniu stanu faktycznego Sąd przede wszystkim oparł się na zeznaniach świadka K. B. (1), która potwierdziła fakt rzeczywistego uwzględniania, rozliczania i wypłacania powodowi wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. Zeznania wszystkich świadków wskazują, iż zapis czynności wykonywanych w ciągu dnia oraz czas pracy był odnotowywany w tzw. zeszytach kierowców, który następnie po zakończeniu danego miesiąca był przekazywany K. B. (1) w celu weryfikacji oraz rozliczenia wypracowanych godzin. Zeznania świadków W. S., W. Z., M. P., K. B. (2) były zgodne co do okoliczności, iż rozliczanie premii na podstawie danych wpisywanych do zeszytów kierowców przez K. B. (1), która porównywała dane wpisane przez kierowców w zeszytach z wydrukami z tachografów. Ponadto zeznania świadka L. R. (2) wskazują, że każdy kierowca potrzebował przed wyjazdem w trasę przygotować pojazd do wyjazdu. Sąd uznał za wiarygodne zeznania powyższych świadków w zakresie w jakim były spójne i zgodne. Zeznania świadków w zakresie ewentualnego korygowania list obecności i nakazu wyłączania tachografów jako rozbieżne nie zostały uznane za wiarygodne oraz uległy pominięciu. Powód jako strona zobowiązana do udowodnienia swoich twierdzeń nie przedstawiła innych dowodów świadczących o większym rozmiarze pracy w nadgodzinach tym samym okoliczność ta nie podlegała uwzględnieniu.

Wobec prawidłowego doręczenia powodowi wezwania do osobistego stawiennictwa, i jego nieobecności na rozprawie, Sąd pominął dowód z zeznań powoda.

Oceniając zeznania przesłuchanej w charakterze strony pozwanej W. P. Sąd miał na względzie, sprzeczność oświadczenia pozwanej złożonego w trakcie kontroli PIP z późniejszymi twierdzeniami. Sama pozwana wyjaśniła, że w trakcie kontroli PIP opierała się wyłącznie na dokumentacji z której nie wynikała praca w godzinach nadliczbowych. Pozwana przyznała, że o wykonywanej przez kierowców pracy w godzinach nadliczbowych uzyskała po złożeniu wyjaśnień przed PIP. W pozostałej części zeznania W. P. także potwierdzały sposób wyliczenia wynagrodzenia przez K. B. (1) oraz elementy które składały się na wynagrodzenie.

Zważywszy na całokształt powyższych okoliczności roszczenie powoda podlegało uwzględnieniu co do kwoty 336, 35 zł.- punkt I sentencji wyroku. W pozostałym zakresie żądanie powoda jako nieuzasadnione podlegało oddaleniu – punkt II sentencji wyroku.

O odsetkach Sąd orzekł wyznaczając ich początkowy termin płatności na dzień 10 września 2011 r. to jest po upływie 14 dni od dnia doręczenia odpisu pozwu stronie pozwanej. Strona pozwana W. P., S. P. i S. Fabryka (...), (...) spółka jawna z siedzibą w K. otrzymali odpisy pozwu w dniu 26.08.2011 (k. 61-63)

O kosztach postępowania w punkcie III sentencji wyroku orzeczono mając na względzie zasadę odpowiedzialności stron za wynik procesu art. 98 § 1 k.p.c. Co prawda roszczenie powoda podlegało częściowemu uwzględnieniu, jednak

zważywszy na stosunek uwzględnionego roszczenia do żądania zasadnym było uznanie, że powód przegrał sprawę w przeważającej części (stosunek 41 583,36 zł : 336, 35 zł).

W niniejszej sprawie kosztami poniesionymi przez stronę pozwaną, były koszty wynagrodzenia pełnomocnika ją reprezentującego, które zgodnie z § 12 ust 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1348 ze zm.), wynosiły 1.800,00 zł + 17,00 zł tytułem opłaty skarbowej od pełnomocnictwa, co łącznie dawało kwotę 1.817,00 zł.

Zgodnie z art. 96 ust. 1 pkt 4 i art. 35 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tj. Dz. U. z 2010 r., Nr 90, poz. 594 ze zm.), nie ma obowiązku uiszczenia kosztów sądowych pracownik wnoszący powództwo lub strona wnosząca odwołanie do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych, z zastrzeżeniem art. 35 i 36. Natomiast w myśl art. 113 ust. 1 w/w ustawy, kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Zważywszy, iż powództwo podlegało w znacznej części oddaleniu Sąd obciążył powoda wydatkami w postaci opinii biegłego sądowego – punkt III sentencji wyroku. Jednocześnie opłatę od pozwu od której powód był zwolniony z mocy prawa Sąd zaliczył na rachunek Skarbu Państwa, o czym orzeczono jak w punkcie IV sentencji wyroku.