

Sygn. akt XP 889/11

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 6 czerwca 2014 r. we Wrocławiu

na rozprawie sprawy

z powództwa **M. P.**

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

o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych

I. oddala powództwo;

II. zasądza od powoda M. P. na rzecz strony pozwanej S. Fabryka (...), j. w K., W. P. i S. P. kwotę 1817,00 zł (jeden tysiąc osiemset siedemnaście złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III. zasądza od powoda na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia- Śródmieścia) kwotę 1854,26 zł tytułem zwrotu kosztów opinii biegłego poniesionych tymczasowo przez Skarb Państwa;

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

UZASADNIENIE

Powód M. P. wniósł powództwo przeciwko S. Fabryka (...), (...) spółka jawna z siedzibą w K. oraz przeciwko W. P. i S. P., o zasądzenie solidarnie kwoty 25 539,78 zł tytułem wynagrodzenia za godzinny nadliczbowe 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 powództwa powód podniósł, iż w trakcie zatrudnienia u strony pozwanej powód wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych. Powód wskazał, że z jego prywatnych zapisków wynika, że przepracował średnio 73 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 73 nadgodzin w każdym z miesięcy, 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 1216,18 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. należy stwierdzić, że przysługuje mu roszczenie o nadgodziny w okresie wrzesień - listopad 2008, kwiecień - listopad 2009 i kwiecień - listopad 2010 to jest za 21 miesięcy, czyli $24 \times 1\,216,18 \text{ zł} = 25\,539,78 \text{ zł}$.

Powód podniósł, iż pozwany prowadził nieprawdziwą ewidencję czasu pracy i nakazywał pracownikom podpisywanie się pod nią. 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 pracodawca, 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 obowiązek wykazać, że pracownik nie pracował w takim rozmiarze jak twierdzi, a tym bardziej jaki udokumentował.

W odpowiedzi na pozew pozwani: S. Fabryka (...), (...) spółka jawna 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 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 przelożonych 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 wypłaconej 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 M. P. był zatrudniony przez S. Fabryka (...), (...) spółka jawna z siedzibą w K., na stanowisku kierowcy-mechanika, na podstawie umowy o pracę zawartej początkowo na okres próbny od 29 czerwca 2007 r. do 30 września 2007 r., a następnie na czas określony od 01 października 2007 r. do 31 grudnia 2010 r. Powód był zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy. Miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 1.400,00 zł brutto miesięcznie. Zgodnie z umowami o pracę, poza wynagrodzeniem zasadniczym powodowi miała przysługiwać premia uznaniowa. Miejscem wykonywania pracy była siedziba spółki położona w Ś. przy ul. (...) i 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 ustał z dniem 27 grudnia 2010 r. na skutek porozumienia stron.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda z trzech miesięcy liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 4 623,33 zł brutto.

Dowody: umowa o pracę z 29.06.2007 r. k. 6,

umowa o pracę z 01.10.2007 r. k. 8,

informacja o warunkach zatrudnienia z 29.06.2007 r. k. 7, k. 9,

pismo rozwiązujące umowę o pracę za porozumieniem stron z dn. 27.12.2010 -akta osobowe,

świadczenie o pracy z 27.12.2010 r. k. 9-10,

zaświadczenie o wynagrodzeniu k. 48.

(...) spółki jawnej (...) betonu z siedzibą w K. są W. P. oraz S. P..

okoliczność bezsporna.

W firmie (...), (...) spółka jawna obowiązywał Regulamin Pracy.

Zgodnie z § 6 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. 33-41,

oświadczenia powoda z dnia 01.07.2007 r. i z dnia 01.04.2008 r. k. 256-257.

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).

Wysokość przyznawanej premii była uzależniona od możliwości finansowych pracodawcy, staranności w pracy wykonywanej przez pracownika i przestrzegania 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 zaszeregowania, 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. 42-45,

oświadczenia powoda z 01.07.2007 r. i z 01.04.2008 r. k. 256-257.

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

- za lipiec 2008 r. – 1 217,39 zł wynagrodzenie zasadnicze + 698,61 zł wynagrodzenie urlopowe + 3 706,00 zł premia uznaniowa – do wypłaty netto 3 938,61 zł,

- za sierpień 2008 r. - 1 190,00 zł wynagrodzenie zasadnicze + 735,00 zł wynagrodzenie urlopowe + 2 921,00 zł premia uznaniowa – do wypłaty netto 3 405,27 zł,

- za wrzesień 2008 r. - 1 336,36 zł wynagrodzenie zasadnicze + 245,20 zł wynagrodzenie urlopowe + 2 712,00 zł premia uznaniowa + 48,00 zł z tytułu polisy ubezpieczeniowej, – do wypłaty netto 2 763,16 zł
- za październik 2008 r.- 1 339,13 zł wynagrodzenie zasadnicze + 221,89 zł wynagrodzenie urlopowe + 1 760,00 zł premia uznaniowa+ 48,00 zł z tytułu polisy ubezpieczeniowej – do wypłaty netto 2 340,48 zł
- za listopad 2008 r. - 1 322,22 zł wynagrodzenie zasadnicze + 200,99 zł wynagrodzenie urlopowe + 1 650,00 zł premia uznaniowa + 48,00 zł z tytułu polisy ubezpieczeniowej – do wypłaty netto 2 238,42 zł,
- za kwiecień 2009 r.- 1 333,33 zł wynagrodzenie zasadnicze + 150,71 zł wynagrodzenie urlopowe + 3 028,00 zł premia uznaniowa + 48,00 zł z tytułu polisy ubezpieczeniowej – do wypłaty netto - 3 034,72 zł,
- za maj 2009 r. - 1 400,00 zł wynagrodzenie zasadnicze + 2 498,00 zł premia uznaniowa + 48,00 zł z tytułu polisy ubezpieczeniowej– do wypłaty netto 2 767,55 zł,
- za czerwiec 2009 r. –1 400,00 zł wynagrodzenie zasadnicze + 2 060,00 zł premia uznaniowa, + 48,00 zł z tytułu polisy ubezpieczeniowej – do wypłaty netto 2 462,62 zł,
- za lipiec 2009 r. - 1 400,00 zł wynagrodzenie zasadnicze + 3 404,00 zł premia uznaniowa+ 48,00 zł z tytułu polisy ubezpieczeniowej, – do wypłaty netto 3 398,98 zł,
- za sierpień 2009 r. - 1 260,00 zł wynagrodzenie zasadnicze + 353,76 zł wynagrodzenie urlopowe, 1 924,00 zł premia uznaniowa, + 48,00 zł z tytułu polisy ubezpieczeniowej – do wypłaty netto 2 516,68 zł,
- za wrzesień 2009 r. - 1 400,00 zł wynagrodzenie zasadnicze + 3 059,00 zł premia uznaniowa + 48,00 zł z tytułu polisy ubezpieczeniowej, do wypłaty netto 3 159,07 zł,
- za październik 2009 r. - 1 260,00 zł wynagrodzenie zasadnicze + 2 068,00 zł premia uznaniowa, + 48,00 zł z tytułu polisy ubezpieczeniowej – do wypłaty netto 2 496,74 zł
- za listopad 2009 r. –1 400,00 zł wynagrodzenie zasadnicze + 1 922,00 zł premia uznaniowa + 48,00 zł polisa, - do wypłaty netto 2 366,25 zł,
- za kwiecień 2010 r. –1.400,00 zł wynagrodzenie zasadnicze + 2 331,00 zł premia uznaniowa + 48,00 zł polisa - do wypłaty netto 2 651,41 zł,
- za maj 2010 r. - 1 400,00 zł wynagrodzenie zasadnicze + 2 233,00 zł premia uznaniowa + 48,00 zł polisa -do wypłaty netto 2 583,46 zł,
- za czerwiec 2010 r. - 1 400,00 zł wynagrodzenie zasadnicze + 3 328,00 premia uznaniowa + 48,00 zł polisa- do wypłaty netto 3 346,30 zł,
- za lipiec 2010 r. - 1 400,00 wynagrodzenie zasadnicze + 3 313,00 zł premia uznaniowa + 48,00 zł polisa ,- do wypłaty netto 3 335,53 zł,
- za sierpień 2010 r. - 1 400,00 zł wynagrodzenie zasadnicze + 48,00 zł polisa, + 2 596,00 zł premia uznaniowa - do wypłaty netto 2 836,51 zł,
- za wrzesień 2010 r. - 1 400,00 zł wynagrodzenie zasadnicze + 3 189,00 zł premia uznaniowa, + 48,00 zł polisa , do wypłaty netto 3 249,15 zł,
- za październik 2010 r. - 1 400,00 zł wynagrodzenie zasadnicze + 3 885,00 zł premia uznaniowa + 48,00 zł polisa, - do wypłaty netto 3 734,67 zł,

- za listopad 2010 r. – 1 400,00 zł wynagrodzenie zasadnicze + 2 305,00 zł premia uznaniowa + 48,00 zł polisa, - do wypłaty netto 2 633,00 zł.

Dowód: paski wypłaty wraz potwierdzeniami przelewu k. 258 do 298.

Zgodnie z zestawieniem:

we wrześniu 2008 r. powód przepracował 231:40 godzin, w tym 52:23 godziny nadliczbowe jako dobowe przekroczenie normy czasu pracy, 1:06 jako średniotygodniowe przekroczenie normy czasu pracy i 2:11 jako praca w nocy. Dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych należne za ten miesiąc wynosiło 676,88 zł.

W październiku 2008 r. powód przepracował 256:04 godzin, w tym 23:10 godzin nadliczbowych jako dobowe przekroczenie normy czasu pracy, dodatkowo 25:07 godzin pracy w nocy i niedzielę oraz 23:47 jako przekroczenie normy średniotygodniowej, Dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych należne za ten miesiąc wynosiło 1 008,71 zł.

W listopadzie 2008 r. powód przepracował 177:45 godzin, w tym 31:38 godzin nadliczbowych jako dobowe przekroczenie normy czasu pracy i 2:07 jako przekroczenie normy średniotygodniowej Dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych należne za ten miesiąc wynosiło 502,36 zł.

W kwietniu 2009 r. powód przepracował 221:36 godzin, w tym 38:49 godzin nadliczbowych jako dobowe przekroczenie normy czasu pracy i 14:47 jako przekroczenie normy średniotygodniowej. Dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych należne za ten miesiąc wynosiło 731,30 zł.

W maju 2009 r. powód przepracował 199:58 godzin, w tym 32:09 godzin nadliczbowych jako dobowe przekroczenie normy czasu pracy i dodatkowo 07:49 godzin przekroczonej normy średniotygodniowej. Dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych należne za ten miesiąc wynosiło 558,76 zł.

W czerwcu 2009 r. powód przepracował 214:08 godzin, w tym 27:31 godzin nadliczbowych jako dobowe przekroczenie normy czasu pracy, 10:49 jako praca w porze nocnej i dodatkowo 07:56 godzin przekroczonej normy średniotygodniowej. Dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych należne za ten miesiąc wynosiło 653,97 zł.

W lipcu 2009 r. powód przepracował 239:05 godzin, w tym 51:18 godzin nadliczbowych jako dobowe przekroczenie normy czasu pracy, 02:11 jako praca w porze nocnej i dodatkowo 1:36 godzin przekroczonej normy średniotygodniowej Dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych należne za ten miesiąc wynosiło 643,17 zł.

W sierpniu 2009 r. powód przepracował 194:22 godzin, w tym 21:03 godzin nadliczbowych jako dobowe przekroczenie normy czasu pracy, dodatkowo 14:02 godzin pracy w nocy i 15:17 jako przekroczonej normy średniotygodniowej Dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych należne za ten miesiąc wynosiło 789,32 zł.

We wrześniu 2009 r. powód przepracował 226:46 godzin, w tym 45:34 godzin nadliczbowych jako dobowe przekroczenie normy czasu pracy i 05:12 jako przekroczonej normy średniotygodniowej. Dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych należne za ten miesiąc wynosiło 626,06 zł.

W październiku 2009 r. powód przepracował 189:59 godzin, w tym 30:10 godzin nadliczbowych jako dobowe przekroczenie normy czasu pracy i 07:49 jako przekroczonej normy średniotygodniowej. Dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych należne za ten miesiąc wynosiło 484,02 zł.

W listopadzie 2009 r. powód przepracował 188:13 godzin, w tym 18:27 godzin nadliczbowych jako dobowe przekroczenie normy czasu pracy i dodatkowo 09:46 godzin przekroczonej normy średniotygodniowej. Dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych należne za ten miesiąc wynosiło 413,07 zł.

W kwietniu 2010 powód przepracował 206:29 godzin, w tym 30:13 godzin nadliczbowych jako dobowe przekroczenie normy czasu pracy i 08:16 jako przekroczonej normy średniotygodniowej. Dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych należne za ten miesiąc wynosiło 515,28 zł.

W maju 2010 powód przepracował 204:36 godzin, w tym 35:55 godzin nadliczbowych jako dobowe przekroczenie normy czasu pracy, 0:09 minut jako praca w porze nocnej i dodatkowo 16:32 godzin jako przekroczenie normy średniotygodniowej. Dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych należne za ten miesiąc wynosiło 803,50 zł.

W czerwcu 2010 powód przepracował 240:20 godzin, w tym 44:54 godzin nadliczbowych jako dobowe przekroczenie normy czasu pracy, 01:17 jako praca w porze nocnej i dodatkowo 26:09 jako przekroczenie normy średniotygodniowej. Dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych należne za ten miesiąc wynosiło 1 018,06 zł.

W lipcu 2010 powód przepracował 233:05 godzin, w tym 48:36 godzin nadliczbowych jako dobowe przekroczenie normy czasu pracy, dodatkowo 0:23 jako praca w nocy i dodatkowo 08:06 godzin przekroczonej normy średniotygodniowej. Dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych należne za ten miesiąc wynosiło 714,44 zł.

W sierpniu 2010 powód przepracował 210:37 godzin, w tym 32:44 godzin nadliczbowych jako dobowe przekroczenie normy czasu pracy i 01:53 przekroczonej normy średniotygodniowej. Dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych należne za ten miesiąc wynosiło 420,29 zł.

We wrześniu 2010 powód przepracował 261:33 godzin, w tym 64:42 godzin nadliczbowych jako dobowe przekroczenie normy czasu pracy, 0:32 jako praca w porze nocnej i dodatkowo 20:19 jako przekroczenie normy średniotygodniowej. Dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych należne za ten miesiąc wynosiło 1 103,06 zł.

W październiku 2010 powód przepracował 263:30 godzin, w tym 69:00 godzin nadliczbowych jako dobowe przekroczenie normy czasu pracy, 0:09 jako praca w porze nocnej i 26:21 jako przekroczenie normy średniotygodniowej. Dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych należne za ten miesiąc wynosiło 1 303,65 zł.

W listopadzie 2010 powód przepracował 203:42 godzin, w tym 35:14 godzin nadliczbowych jako dobowe przekroczenie normy czasu pracy, 0:03 jako praca w porze nocnej i 08:29 jako przekroczenie normy średniotygodniowej. Dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych należne za ten miesiąc wynosiło 610,60 zł.

Łącznie wynagrodzenie w godzinach nadliczbowych wraz z dodatkami w okresach spornych wynosiło 13 576,52 zł.

Dowody: wydruki z tachografów – pliki w aktach sprawy,

dokumenty WZ – pliki w aktach sprawy,

opinia biegłego sądowego z 18.02.2014 r. k. 401-410.

opinia uzupełniająca biegłego sądowego z dn. 27.03.2014 r. k. 227 -229 (tom III).

W okresach spornych, wysokość składnika oznaczonego na listach płac powoda jako premia uznaniowa 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 42 265,00 zł, w tym wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w wysokości 13 861,84 zł. Należne powodowi wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w spornym okresie wynosiło 13 576,52 zł. Kwota wypłaconego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych była wyższa od świadczenia należnego o 285,32 zł.

Dowody: opinia biegłego sądowego z 18.02.2014 r.- tabela nr 4 k. 401-410,

opinia uzupełniająca biegłego z dn. 27.03.2014 r. k. 227-229 (tom III).

Rozliczaniem czasu pracy pracowników, w tym powoda zajmował się pracownik kadr i płac.

Każdy kierowca prowadził swój zeszyt, w którym były zaznaczane daty, godziny przyścia i wyjścia, oznaczenie trasy, którą pokonywał kierowca, towaru który przewoził, jego ilości, dokumentu na podstawie którego dokonywał dostawy do klienta, 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 były zdawane K. B. (1) celem weryfikacji i naliczenia wypłaty. Każdy z kierowców co miesiąc sporządzał zestawienie ilości przepracowanych godzin.

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. Pracownicy mogli udać się do osoby zajmującej się wypłatą płac i uzyskać informację, co się składa na przyznaną premię uznaniową.

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.

Dowody: zeznania świadka K. B. (1) k. 167-170,

częściowo zeznania świadka Ł. P. k. 170-173,

częściowo zeznania świadka P. P. k. 196-199,

częściowo zeznania świadka W. S. k. 200-203,

częściowo zeznania świadka W. Z. k. 203-207

częściowo zeznania świadka L. R. k. 312-314,

częściowo zeznania świadka K. B. (2) k. 314-317,

częściowo zeznania świadka A. S. k. 337- 340,

przesłuchanie w charakterze strony powoda M. P. k. 365 (płyta CD),

przesłuchanie w charakterze strony W. P. k. 365 (płyta CD),

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

Powództwo podlegało oddaleniu.

Powód w przedmiotowym powództwie poszukiwał ochrony prawa do wynagrodzenia, a mianowicie zapłaty za pracę w godzinach nadliczbowych żądając z tego tytułu kwoty 25 539,78 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 obliguje 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, 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 w części wynagrodzenie za godziny nadliczbowe.

Zgodnie z ustawą o czasie pracy kierowcy czasem pracy jest między innymi obsługa codzienna pojazdów i przyczep, niezbędne formalności administracyjne, czy też utrzymanie pojazdu w czystości, który to czas uwzględnił w opinii biegły sądowy uznając 10 minut przed rozpoczęciem pracy i 10 po zakończeniu pracy. Z opinii biegłego sądowego wynika, że w spornym okresie powodowi wypłacono premię uznaniową w wysokości 42 265,00zł, w tym wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w wysokości 13 861,84 zł. Należne powodowi wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w spornym okresie wynosiło 13 576,52 zł. Kwota wypłaconego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych była wyższa od świadczenia należnego o 285,32 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. Pamiętać należy, że 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 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). Zeznanie 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 to powoda obciążają konsekwencje złożenia oświadczenia niezgodnego z prawdą, a co więcej takie działanie nie może usprawiedliwiać nieznajomości treści regulaminu i pozbawiać go wiarygodności.

W tym miejscu 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 powód otrzymał kwotę wyższą. 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.

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 wcześniej z takim żądaniem. 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, 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 przedstawiony w formie tabel. 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. zeszycie kierowców, który następnie po zakończeniu danego miesiąca był przekazywany K. B. (1) w celu weryfikacji oraz rozliczenia wypracowanych godzin. Zeznania świadków W. Z., K. B. (2), A. S., Ł. P., P. P., W. S., L. R. 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. wskazują, że każdy kierowca potrzebował przed wyjazdem przygotować pojazd do wyjazdu. Sąd uznał za wiarygodne zeznania powyższych świadków w zakresie w jakim były spójne i zgodne. Zeznania świadków były rozbieżne w zakresie ewentualnego korygowania list obecności i nakazu wyłączania tachografów i w tym zakresie podlegały pominięciu. Zauważyć należy, że powód jako strona zobowiązana do udowodnienia swoich twierdzeń nie przedstawiła innych dowodów świadczących o większym rozmiarze pracy w nadgodzinach.

Sąd odmówił wiarygodności zeznaniom powoda, wskazujące iż nie widział w jakim celu co miesiąc zdawał zeszyt kierowcy do kadr wraz z podsumowaniem godzin pracy w danym miesiącu, które to twierdzenia stoją w sprzeczności z zasadami doświadczenia życiowego i logiki. Także twierdzenia powoda wskazujące, że nie wiedział o tym, iż pracodawca przyznawał dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych w ramach premii uznaniowej, stoją w sprzeczności podpisanym oświadczeniem o zapoznaniu się z treścią Regulaminu Wynagradzania. Dodatkowo Sąd

uznał za niewiarygodne stwierdzenie powoda, w którym wskazywał przełożonemu, że w danym miesiącu miał więcej kursów i powinien otrzymać wyższe wynagrodzenie gdyż powód nie potrafił wskazać w jakim okresie powyższe zdarzenie miało miejsce.

Oceniając zeznania przesłuchanej w charakterze strony pozwanej W. P. Sąd miał na względzie okoliczność sprzeczności oświadczenia pozwanej złożonej 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, a wiedzę o tej okoliczności uzyskała później. W pozostałej części zeznania W. P. także potwierdzały sposób wyliczenia wynagrodzenia przez K. B. (1) oraz elementy które składały się na wynagrodzenie.

Zauważyć należy, 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 wypłacona przez pozwaną z tego tytułu powodowi kwota przekraczała kwotę należną. Należy ponadto zauważyć, że Sąd uwzględnił żądanie powoda, by do wynikającego z dokumentów (zapisów z tachografów, dokumentów WZ) czasu pracy doliczyć czas poświęcony na czynności przed włączeniem tachografu i po jego wyłączeniu i biegły uwzględnił z tego tytułu w opinii uzupełniającej pracę przez 20 minut dziennie.

Sąd odmówił wiarygodności przedłożonym przez stronę pozwaną listom obecności oraz zestawieniu czasu pracy powoda jako pozostającym w sprzeczności ze spójnymi, w tym zakresie, zeznaniami świadków potwierdzających fakt pracy powoda w godzinach nadliczbowych. Ponadto sama strona pozwana również przyznała, iż powód faktycznie pracował w godzinach nadliczbowych.

Sąd uznał za w pełni wiarygodne opinie sporządzone w toku niniejszego postępowania przez biegłego sądowego z zakresu rachunkowości i finansów, które były spójne, logiczne, sporządzone zgodnie z zakreśloną tezą dowodową. Biegły dokonał wyliczenia rzeczywistego czasu pracy powoda na podstawie analizy wydruków z tachografu oraz dokumentów WZ, nie dokonując żadnej ingerencji w analizie czasu pracy. Odczyty te zawierały zapisy odzwierciedlające zarówno prowadzenie pojazdu, jak również inne czynności związane z czasem pracy kierowców.

Zważywszy na całokształt powyższych okoliczności roszczenie powoda jako bezzasadne podlegało oddaleniu - punkt I sentencji wyroku

O kosztach procesu w punkcie II sentencji wyroku orzeczono mając na względzie zasadę odpowiedzialności stron za wynik procesu art. 98 § 1 k.p.c. 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 obciąża przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Zważywszy, iż powództwo podlegało 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.