

Sygn. akt IV P 254/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 grudnia 2017 r.

Sąd Rejonowy w Nowym Sączu, IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

| | |
|-----------------|--------------------|
| Przewodniczący: | SSR Marek Wójcik |
| Protokolant: | sekr. Marta Prusak |

po rozpoznaniu w dniu 13 grudnia 2017 r. w Nowym Sączu

na rozprawie

sprawy z powództwa J. K.

przeciwko (...)w W.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

I. oddała powództwo;

II. zasądza od powoda J. K. na rzecz strony pozwanej (...) w W. kwotę 3 617,- (trzy tysiące sześćset siedemnaście) złotych tytułem kosztów zastępstwa prawnego.

Sygn. akt IV P 254/16

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 13 grudnia 2017 r.

W dniu 13.12.2016 r. powód J. K. wniósł pozew, w którym domagał się zasądzenia od pozwanego pracodawcy (...) w W. kwoty 41.215,52 zł.

W uzasadnieniu powód wskazał, że u pozwanego pracodawcy był zatrudniony na podstawie umowy o pracę w wymiarze pełnego etatu od 21.09.2015 r. do 30.09.2016 r., na stanowisku pełniącego obowiązki dyrektora (...) (...)w K..

Ponieważ sytuacja finansowa (...) (...) był zła, zatrudnienie pracowników było niewystarczające aby zapewnić optymalne prowadzenie działalności biznesowej. Zatrudnieni pracownicy musieli wykonywać prace wykraczające poza ich zakres obowiązków. Także powód wykonywał dodatkowo obowiązki sprzedawcy, recepcjonisty, kierowcy i zaopatrzeniowca. W ocenie powoda do normalnego funkcjonowania (...) (...) potrzebnych było co najmniej 10 pracowników. Tymczasem poza powodem były zatrudnione faktycznie 3 osoby.

Taka sytuacja powodowała, że powód najczęściej sam musiał świadczyć pracę na okrągło przez cały tydzień także w niedziele i święta. Nie było przy tym możliwości odbierania dni wolnych. Zarząd wiedział o fakcie pracy powoda w niedziele i święta.

Pozwany pracodawca w odpowiedzi na pozew (k. 32) wniósł o oddalenie powództwa w całości.

W uzasadnieniu zajętego stanowiska procesowego pozwany zarzucił, że powód nigdy nie informował przełożonych o świadczeniu pracy w godzinach nadliczbowych a przedłożone listy obecności zostały sporządzone jednorazowo na potrzeby procesu. Powód nie wykazał, że w ogóle świadczył jakąś konkretną pracę w wymiarze przekraczającym 8 godzin dziennie.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód J. K. był zatrudniony w (...) w W. na podstawie umowy o pracę w wymiarze pełnego etatu od 21.09.2015 r. do 30.09.2016 r., na stanowisku pełniącego obowiązki dyrektora (...) (...) w K.. Umowa o pracę uległa rozwiązaniu na skutek wypowiedzenia przez pracownika. Wynagrodzenie za pracę ustalono na kwotę 2000 zł brutto miesięcznie. Powód w okresie zatrudnienia nieodpłatnie zamieszkiwał w (...) (...)i korzystał z wyżywienia.

Do obowiązków powoda należała w szczególności organizacja pracy dla osób zatrudnionych w (...) (...).

/bezsporne/

W Domu (...)w okresie objętym pozwem było zatrudnionych na podstawie umów o pracę 5 osób. Z. M. prowadziła sklep, K. G. obsługiwała kasę i magazyn, wykonywała kalkulacje żywieniowe, jest kierownikiem administracji, D. A. pełniła obowiązki kucharza i kelnerki, A. M. był dozorcą – konserwatorem oraz kierowcą. Do końca lipca 2016 r. w (...) (...) była zatrudniona także J. S., która sprzedawała oraz obsługiwała gości w restauracji.

Dom (...) w K. dysponuje około 50 miejscami noclegowymi. W (...) (...) jest ponadto restauracja na 20 do 30 osób oraz sklep spożywczy. Sklep oraz recepcja hotelu są czynne od godziny 9 do 17. Poza sezonem w godzinach od godziny 9 do 15. Karczma była czynna od godziny 15. Od czerwca 2016 r. karczma była zamknięta z uwagi na brak klientów. Większość miodów do sklepów (...)dowozili ich producent.

Drugi sklep spożywczy należący do strony pozwanej znajdował się w K..

Obłożenie obiektu hotelowego w skali roku wynosiło średnio 20 do 30 %. Przy czym w okresie ferii zimowych frekwencja dochodziła do 100 %. W miesiącach jesiennych i wiosennych (tak zwany martwy sezon) zdarzało się, że w hotelu nie było żadnych gości.

W restauracji znajdującej się w (...)(...) organizowano sporadycznie imprezy okolicznościowe takie jak śluby, sylwestry. W okresie gdy powód sprawował funkcję dyrektora takich imprez było kilka.

(...)jest położony na nieruchomości o powierzchni około 0,7 ha. Na działce tej oprócz budynku (...) (...) znajduje się parking. Koszeniem trawy oraz odśnieżaniem posesji zajmował się konserwator A. M. oraz sporadycznie osoba zatrudniana na zlecenie.

Księgowością (...) (...) zajmuje się T. Ś., która wykonuje swoje obowiązki na podstawie umowy zlecenia.

Pościel z hotelu pierze firma zewnętrzna, która ją zabiera i odwozi do hotelu po wykonaniu usługi.

Wszyscy pracownicy (...) (...) w razie potrzeby zastępowali się wzajemnie na swoich stanowiskach.

/dowód: zeznania świadków: T. S. k. 62, T. Ś. k. 69/

Powód miał nienormowany czas pracy. Powód odbierał telefony, akceptował listy płac oraz dokumenty przygotowane przez księgową, nadzorował wykonywanie obowiązków przez pracowników, kontaktował się z (...), sporadycznie odwoził dokumenty do urzędów, zajmował się zaopatrzeniem sklepu i restauracji oraz czasami zastępował sprzedawcę w sklepie. Powód nie miał uprawnień do obsługi kasy fiskalnej.

Powód miał możliwość wykonania powierzonych mu obowiązków w podstawowym czasie pracy to jest 8 godzin dziennie i 40 godzin w tygodniu. Wyjątkiem był okres ferii zimowych przypadających na województwo mazowieckie. W tym czasie obłożenie obiektu dochodziło do 100 %. W tym okresie mogły się zdarzyć przypadki gdy powód musiał pracować w godzinach nadliczbowych. Podobne sytuacje mogły mieć miejsce w trakcie organizowanych przez (...) imprez okolicznościowych, których w okresie objętym pozwem było kilka. Powód miał jednak możliwość odebrania czasu wolnego w innych terminach, w szczególności w okresach gdy w hotelu było mniej gości, lub w ogóle nie było gości. Okresy gdy w (...) (...) było mało gości lub nie było ich wcale to miesiące jesienne i wiosenne. Powód nigdy nie zgłaszał przelozonym potrzeby pracy w godzinach nadliczbowych ani nie otrzymał polecenia do wykonywania takiej pracy.

W okresie objętym pozwem powód nie przepracował żadnych godzin nadliczbowych, których nie mógłby zrekompensować sobie wolnym czasem.

/dowód: zeznania świadków zeznania świadków: T. S. k. 62, T. Ś. k. 69, K. G. k. 69-70, A. M. k. 70, Z. M. k. 119, D. A. k. 119, J. S. k. 119-120, B. C. k. 127/

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o wyżej przedstawione dowody, w postaci zeznań świadków, którym to dowodom dano wiarę w zakresie wynikającym z faktograficznej części uzasadnienia.

Zeznania w/w świadków są w całości zgodne ze sobą oraz pozostają w zgodzie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego. Wszyscy w/w świadkowie dość precyzyjnie opisali obowiązki wykonywane przez powoda. Z zeznań tych świadków wynika, że powód przez większość okresu zatrudnienia nie wykonywał pracy w godzinach nadliczbowych gdyż nie było takiej potrzeby. Powód sam określał czas w jakim wykonywał swoje obowiązki. Często wyjeżdżał z ośrodka samochodem służbowym niekoniecznie po zakupy dla restauracji. W godzinach popołudniowych powód przebywał w swoim pokoju albo oglądał w restauracji telewizję.

Za niewiarygodne sąd uznał listy obecności przedłożone przez powoda. Zdaniem sądu listy te zostały sporządzone na potrzeby niniejszego postępowania. Powód jako czas pracy wpisał cały czas pobytu na terenie (...) (...)za wyjątkiem przerw na sen (16 godzin na dobę). Taki czas pracy i to codziennie jest w sposób oczywisty sprzeczny z zasadami doświadczenia życiowego. Nie można z góry zakładać jako reguły, że skoro powód mieszkał w ośrodku to cały czas jego pobytu na terenie (...) (...) poza snem jest czasem pracy. Taka lista obecności jest także sprzeczna z zeznaniami świadków, którzy wskazywali, że powód często wyjeżdżał z ośrodka w niewiadomym celu i wracał późno bez zaopatrzenia. Większość świadków zeznawała, że w godzinach popołudniowych i wieczornych powód najczęściej siedział i oglądał telewizję.

Zeznaniom powoda sąd dał wiarę jedynie w niewielkiej części, w istocie obejmującej okoliczności bezsporne bądź drugorzędne. Dokonując natomiast konfrontacji twierdzeń powoda o pracy w godzinach nadliczbowych, z zeznaniami świadków i obiektywną analizą opartą o zasady doświadczenia życiowego, Sąd uznał wyliczenia powoda co do ilości godzin nadliczbowych, za całkowicie niewiarygodne.

Zauważyć bowiem trzeba, iż powód domagał się zapłaty nadgodzin argumentując, iż w okresie objętym pozwem pracował w zasadzie na dodatkowy etat. W praktyce oznaczałoby to, że powód pracował przez 16 godzin, nie tylko w każdy dzień roboczy ale i w soboty oraz święta. Tymczasem powód musiał przecież poświęcać także czas na normalne czynności życiowe takie jak posiłki, ubieranie się, czynności higieniczne, nie mówiąc już o zakupach, na własne potrzeby, płaceniu prywatnych rachunków. Powód przyznał ponadto, że od lat prowadzi firmę handlową sprzedającą wyroby odzieżowe, galanterię i zegarki na allegro. Sprzedaż ta daje obroty w granicach kilku tysięcy złotych

miesięcznie. Powód zeznał, że wszystkie czynności związane z prowadzeniem jego firmy zajmują mu dziennie około 15 minut. W świetle takich twierdzeń powoda jego zeznania na okoliczność pracy w godzinach nadliczbowych w K. jawią się jako całkowicie nielogiczne. Powód prowadząc dużą sprzedaż w Internecie o przychodzie porównywalnym (w niektórych miesiącach) jak przychód (...) (...) poświęca na to zaledwie 15 minut czasu dziennie, podczas gdy na zarządzanie (...) potrzebuje aż 16 godzin dziennie włącznie z sobotami i świętami.

Należy podkreślić również, że wiarygodność powoda podważa także wniosek z dnia 7.07.2017 r. (k. 79) gdzie powód zwraca się o przyznanie mu pełnomocnika z urzędu argumentując, że nie stać go na prawnika gdyż jest emerytem o bardzo niskiej emeryturze. Tymczasem na ostatniej rozprawie powód zeznał, że w 2015 r. sprzedał dom za 300.000 zł, posiada własne mieszkanie w N. i prowadzi dochodową działalność gospodarczą, która jest obok emerytury jego dodatkowym źródłem dochodu.

Jest powszechnie wiadomym, że regionie sądeckim obiekty turystyczne mają wysokie obłożenie jedynie w ferie zimowe. W sezonie letnim obłożenie to jest przeciętne a w miesiącach wiosennych i jesiennych (w sumie 6 miesięcy) praktycznie nie ma turystów i wiele obiektów jest zamykanych. Okoliczność tą potwierdzili wszyscy świadkowie zatrudnieni w (...) (...)

Zeznania świadków B. T. oraz M. T. nie wniosły niczego istotnego do sprawy. Świadkowie byli zaledwie kilka razy w (...) (...) i nie pozwalały na ustalenie czasu pracy powoda w konkretne dni.

Świadkowie nie ukrywali ponadto, że są osobami znającymi powoda od dawna.

Sąd zważył, co następuje.

Wobec powyżej omówionych rezultatów postępowania dowodowego, powództwo podlegało oddaleniu w całości.

Art. 128 § 1 k.p. stanowi, że: czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.

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

Art. 151. § 1. 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.

Pracownik domagający się zapłaty za pracę w godzinach nadliczbowych, obowiązany jest co najmniej uprawdopodobnić zasadność swojego roszczenia. „Szczególny charakter sprawy wynikającej ze stosunku pracy nie zwalnia pracownika z powoływania dowodów, na których opiera swoje twierdzenia” – tak wprost SO w Warszawie w wyroku z 19 grudnia 2006 r. sygn. XII Pa 437/06 /publ. Lex Polonica nr 1287668 lub Gazeta Prawna 2007 nr 63 str. A9/.

Nawet zaniechanie prowadzenia ewidencji czasu pracy pracownika przez pracodawcę nie oznacza, że każdorazowo i bezkrytycznie sąd pracy powinien przyjmować za miarodajną wersję czasu pracy przedstawianą przez pracownika. To czy stanowi odzwierciedlenie (fotografię) rzeczywistego czasu pracownika podlega w razie sporu ocenie w postępowaniu dowodowym. W szczególności nie jest uprawnione odwrócenie ciężaru dowodu (art. 6 k.c., art. 232 k.p.c.) i twierdzenie, że w takiej sytuacji (braku formalnej ewidencji czasu pracy) wiarygodna jest wersja podawana przez pracownika, chyba, że pracodawca wykaże, iż pracownik nie pracował w takim rozmiarze w jakim twierdzi. (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 2010 r. II PK 369/09)

W rozpoznawanej sprawie powołane przez powoda dowody mające uzasadniać żądanie pozwu, w postaci zeznań samego pracownika oraz jego znajomych nie pozwalają w żaden sposób na ustalenie czasu pracy powoda w godzinach

nadliczbowych oraz należnego z tego tytułu wynagrodzenia. Same twierdzenia powoda, że świadczył pracę codziennie w wymiarze 16 godzin na dobę są z zasady niewystarczające z uwagi na ich ogólnikowość. Trudno byłoby uwierzyć w to, że powód codziennie i co miesiąc pracował **dokładnie** w takim samym wymiarze godzin normatywnych jak i nadliczbowych niezależnie od tego jaki był to okres roku, czy było dużo gości w hotelu i czy były organizowane imprezy okolicznościowe.

Zeznania powoda są ponadto jak wykazano powyżej nielogiczne, sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego i z zeznaniami obiektywnych świadków to jest przede wszystkim pracowników (...) (...), którzy na bieżąco, codziennie widzieli pracę powoda. Rozumowanie przedstawione przez powoda w żądaniu i uzasadnieniu pozwu zdaje się być proste: skoro mieszkalem w (...) (...) i przebywałem w nim przez większość dnia to za cały ten czas należy się wynagrodzenie. Powód bowiem całkowicie automatycznie przyjął czas pracy po 16 godzin dziennie. Taki sposób dowodzenia czasu pracy nie ma nic wspólnego z przyjętym w doktrynie i orzecznictwie obowiązkiem wykazania konkretnego i rzeczywistego świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych.

Jak wcześniej wskazano obciążenie powoda dodatkowymi obowiązkami wynikającymi z zajmowanego stanowiska oraz sporadycznego zastępowania innych pracowników, mogło tylko sporadycznie, w niektóre dni powodować przekroczenie normatywnego czasu pracy, podczas gdy w większość dni na obowiązki wykonywane przez powoda w zupełności wystarczało 8 godzin lub nawet mniej. Powód mógł również lepiej zorganizować sobie pracę i intensywniej wykorzystać zatrudnionych pracowników. Potwierdzeniem tej tezy jest fakt, że powód sam zajął się zaopatrzeniem ośrodka w produkty spożywcze podczas gdy należało to do obowiązków kierowcy M.. Absurdalne są w tym zakresie twierdzenia powoda, że musiał to robić sam gdyż dotychczasowy zaopatrzeniowiec nie potrafił zrobić dobrych zakupów. Wystarczyło wykonać listę zakupów i wskazać sklepy w jakich mają być wykonane. Ewentualnie wyjątkowo zrobić zakupy samemu. Tymczasem A. M. zeznał, że nie zawsze miał wystarczająco dużo pracy na 8 godzin. Wynika z tego, że pracownik nie był należycie wykorzystany.

Bezspornym było, że praniem pościeli zajmowała się firma zewnętrzna, która pościel odbierała i odwoziła. Także większość dostaw miodu do sklepu była wykonywana przez jego producenta. Załatwianie spraw w bankach i urzędach zdarzało się sporadycznie. Jak zeznała księgowa powód kilka razy w miesiącu podpisywał z nią dokumenty co trwało godzinę. Pracownicy zeznali z kolei, że będąc zatrudnionymi od wielu lat w (...) (...) znali dobrze swoje obowiązki i nie wymagali specjalnego nadzoru w tym zakresie.

Z powyższego wynika, że powód tak naprawdę nie miał zbyt wielu obowiązków.

Należy pokreślić, że powód nie zgłaszał przełożonym potrzeby pracy w godzinach nadliczbowych ani nie otrzymał od nikogo polecenia takiej pracy. Powód miał przede wszystkim zarządzać (...) tak aby ośrodek ten przynosił dochód lub chociaż mniejsze straty. W tym kontekście rzekome pozostawanie powoda w pracy po godzinach aby obsłużyć w sklepie jednego lub dwóch klientów było całkowicie sprzeczne z zasadami rachunku ekonomicznego i gospodarności skoro wynagrodzenie jakiego domaga się obecnie powód z pewnością przekracza dochód ewentualnie uzyskany dodatkowo przez powoda w nadgodzinach.

Czasu przypadającego poza normalnymi godzinami pracy, w którym pracownik, pozostając w dyspozycji pracodawcy w rozumieniu art. 128 § 1 KP lub jedynie przebywając w zakładzie pracy, nie wykonuje pracy, nie wlicza się do czasu pracy w godzinach nadliczbowych (art. 151 § 1 KP). Tego rodzaju czas może być prawnie zakwalifikowany jako dyżur zakładowy (art. 151[5] § 1 i 2 KP) **lub czas wolny od pracy** .

(Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 10 listopada 2009 r. II PK 51/09)

W uzasadnieniu w/w wyroku Sąd Najwyższy wskazał na znaczenie polecenia pracodawcy dla obowiązku pracownika podjęcia pracy w godzinach nadliczbowych **w razie szczególnych potrzeb pracodawcy** (...) ocena, czy wystąpiły takie potrzeby, należy z natury rzeczy do pracodawcy. Warunkiem uznania, że podjęta przez pracownika praca ma taki charakter, jest polecenie pracodawcy (wydane w jakiegokolwiek formie dostatecznie jasno wyrażającej wolę

pracodawcy) lub co najmniej świadomość pracodawcy, że pracownik taką pracę wykonuje z jednoczesną choćby dorozumianą akceptacją jej wykonywania.

Jak powyżej wskazano nie istniała ekonomicznie uzasadniona a tym bardziej szczególna potrzeba aby powód po godzinach zamknięcia sklepu obsługiwał sporadycznie pojedynczych klientów lub przyjmował niekiedy gości hotelowych. Poza tym powodowi nigdy nie wydano polecenia obsługi sklepu lub recepcji po godzinach ich otwarcia. Powód nie mógł również sprzedawać w sklepie ani na recepcji gdyż nie miał uprawnień do obsługi kasy fiskalnej jeżeli coś sprzedawał to robił to z naruszeniem przepisów podatkowych.

Ostatecznie należy stwierdzić, że nawet jeśli powód wykonywał sporadycznie jakąś pracę po godzinach to tego w ogóle nie wykazał gdyż nie potrafił wskazać żadnych dat i godzin oraz konkretnych okoliczności świadczenia takiej pracy. Jak wcześniej stwierdzono automatyczne zliczenie 16 godzin na dobę w każdym dniu nie jest w żadnej mierze wiarygodne.

Niewątpliwie powód mógł wykonywać jakąś pracę w godzinach nadliczbowych w okresie ferii zimowych i w sylwestra. Natomiast powód tego nie wykazał. Nawet gdyby przyjąć, że powód wykonywał sporadycznie pracę w godzinach nadliczbowych, to miał możliwość odebrania czasu wolnego w częstych okresach gdy w ośrodku było mniej gości lub nie było ich w ogóle.

Wobec powyższych ustaleń Sąd oddalił powództwo w całości, gdyż jego zasadność nie została przez powódkę nawet uprawdopodobniona.

Sąd obciążył powoda kosztami procesu jako stronę przegrywającą na zasadzie art. 98 k.p.c. Na koszty te składają się koszty poniesione przez stronę pozwaną na zastępstwo prawne zgodnie z najniższą stawką przewidzianą w § 9 ust. 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie.

Z:

1. odpis doręczyć powodowi,
2. kalendarz 14 dni.