

UZASADNIENIE

Powód J. M. wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S. kwoty 4.900 zł tytułem „zapłaty za przepracowane godziny nadliczbowe oraz przepracowane dni, kiedy przysługiwał powodowi dzień wolny od pracy po podróży służbowej”.

W uzasadnieniu powołał się na listę obecności z marca 2014 r. wskazując, że wszystkie dni, w których nie potwierdził obecności w pracy, powinny być traktowane jako delegacje, podczas których zawsze występowała praca w nadgodzinach. Powód przyznał, że nie posiada pełnych danych dotyczących jego czasu pracy, ale delegacje odbywał od siedmiu do dziesięciu razy w roku. W dalszej części uzasadnienia pozwu powód skupił się na kwestiach pozostających bez związku z dochodzonym roszczeniem.

Podczas posiedzenia wyjaśniającego w dniu 21 września 2016 r. powód oświadczył, iż zawnioskowany przez niego świadek potwierdzi, że rocznie odbywał kilkanaście podróży służbowych. Jego roszczenie obejmuje cały okres jego zatrudnienia. Wtedy też zobowiązano powoda do określenia wysokości żądanych należności w rozbiciu na poszczególne miesiące (k. 14). W jego wykonaniu powód wskazał, że domaga się po 544 zł za okres dziewięciu miesięcy od lipca 2013 r. do marca 2014 r. (k. 16).

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu. Przyznała, iż zatrudniała powoda oraz, że „wyjeżdżał w delegacje”. Zaprzeczyła, by nie rozliczyła się z nim z pracy w godzinach nadliczbowych. Podniosła też zarzut przedawnienia zgłoszonych roszczeń. Wedle twierdzeń pozwanej, powód nie zgłaszał jej roszczeń z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, choć miał dostęp do dokumentacji płacowej. Według jej stanowiska, powód po raz kolejny zainicjował w celu uwikłania w spór reprezentanta pozwanej – M. T.. Wskazała, że nie może odnieść się do żądania powoda, gdyż ten nie wyjaśnił sposobu wyliczenia jego wysokości (k. 19-20).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Strony, w tym poprzednika prawnego pozwanej, od 18 sierpnia 2008 r. łączył stosunek pracy, w ramach którego powód wykonywał pracę na rzecz pozwanej na stanowisku projektanta sprzętu elektronicznego w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem wynoszącym 2.000 zł netto. Powód zatrudniony był w podstawowym systemie czasu pracy, gdzie czas pracy nie mógł przekraczać ośmiu godzin dziennie i przeciętnie czterdziestu godzin w pięciodniowym tygodniu pracy, w jednomiesięcznym okresie rozliczeniowym. Od dnia 1 sierpnia 2009 r. wynagrodzenie za pracę powoda wynosiło 5.780,41 zł brutto. Z dniem 1 lipca 2011 r. podwyższono je do kwoty 6.716,42 zł brutto. Stosunek pracy łączący strony ustał w dniu 31 marca 2014 r.

Dowód:

- umowa k. B1 akt osobowych,
- pismo z 18.08.08 r. k. B2 akt osobowych,
- porozumienia k. B9, B12 akt osobowych,
- pismo z 01.03.13 r. k. B14 akt osobowych,
- pismo z 31.03.14 r. k. B19 akt osobowych,
- zeznania M. (...) - M. k. 93-94,
- przesłuchanie M. T. k. 154-155.

Powód świadczył pracę w siedzibie pozwanej od poniedziałku do piątku, w godzinach od 8.00 do 16.00.

W trakcie swojego zatrudnienia u pozwanej powód odbywał podróże służbowe. W ich trakcie zdarzało się, iż świadczył pracę z przekroczeniem dobowego wymiaru czasu pracy. Przekroczenia normy dobowej czasu pracy powoda miały miejsce także podczas jej wykonywania w siedzibie pozwanej.

Dowód:

- wykaz rozliczenia nadgodzin k. 92a,
- listy obecności k. 92a
- karty ewidencji czasu pracy k. 92a,
- rozliczenia wyjazdów k. 92a,
- wydruki wiadomości k. 92a,
- zeznania M. (...) - M. k. 93-94,
- przesłuchanie M. T. k. 154-155.

W okresie od 1 lipca 2013 r. do 31 marca 2014 r. powód pracował ponad dobowy wymiar czasu pracy w dniach: 2 lipca 2013 r. (1,5 godziny ponad wymiar), 14 sierpnia 2013 r. (3 godziny ponad wymiar), 16 października 2013 r. (2,5 godziny ponad wymiar), 7 listopada 2013 r. (1,5 godziny ponad wymiar), 8 listopada 2013 r. (1,5 godziny ponad wymiar), 9 listopada 2013 r. (1,75 godziny ponad wymiar), 7 marca 2014 r. (6 godzin ponad wymiar), 25 marca 2014 r. (4 godziny ponad wymiar).

Powodowi na jego wniosek udzielono czasu wolnego w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych w dniach: 22 sierpnia 2013 r. (8 godzin), 6 listopada 2013 r. (8 godzin), 10 marca 2014 r. (8 godzin).

Praca powoda świadczona ponad obowiązujące go normy czasu pracy w całości została zrekompensowana udzieleniem czasu wolnego od pracy.

Dowód:

- wykaz rozliczenia nadgodzin k. 92a,
- listy obecności k. 92a
- karty ewidencji czasu pracy k. 92a,
- rozliczenia wyjazdów k. 92a,
- wydruki wiadomości k. 92a,
- wniosek z 05.11.13 r. k. 92a,
- przesłuchanie M. T. k. 154-155.

Sąd zważył, co następuje:

Stan faktyczny sprawy ustalony został na podstawie dokumentów przedłożonych przez strony, zeznań świadka M. (...) - M. oraz przesłuchania prezesa zarządu pozwanej – M. T.. Sąd uznał te dowody za wiarygodne, albowiem korespondowały ze sobą w kwestii odbywania przez powoda podróży służbowych i świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych.

Sąd nie przeprowadził wnioskowanego przez powoda dowodu z zeznań świadka M. S., gdyż powód w wyznaczonym mu terminie nie wskazał adresu zamieszkania świadka. Pominięty został też dowód z przesłuchania powoda, gdyż mimo wezwania, nie stawiał się on na rozprawę w dniu 25 stycznia 2018 r. Do tego swojej nieobecności nie usprawiedliwił w zakreślonym terminie. Dopiero w dniu 12 czerwca 2018 r. powód przedłożył fotokopię zaświadczenia lekarskiego datowanego na 21 września 2017 r., a sporządzonego na potrzeby postępowania karnego przed Sądem Rejonowym Szczecin-Prawobrzeże i Zachód w Szczecinie. Wynika z niego jednak, iż powód może być przesłuchiwany, ale ze znaczną głośnością dźwięku, czyli w rzeczywistości może brać udział w postępowaniu.

Sąd oddalił wniosek powoda o zobowiązanie pozwanej do złożenia oryginałów dokumentów złożonych przez nią na rozprawie w dniu 11 kwietnia 2017 r. Powód swój wniosek uzasadniał, że może okazać się koniecznym zakwestionowanie ich autentyczności i zawiadomienie o przestępstwie fałszerstwa. Pomijając już brak rzeczowej argumentacji przemawiającej za uwzględnieniem tego wniosku należy wskazać, że powód nie zaproponował dowodów wskazujących na ilość wypracowanych nadgodzin w okresie objętym sporem, w tym w szczególności dowodów podważających walor dowodowy dokumentów złożonych przez pozwaną. Gdyby takowe dowody się pojawiły, i w istocie wynikałoby z nich, że ewidencje i rozliczenia pozwanej mijają się z rzeczywistością, Sąd z pewnością uwzględniłby omawiany wniosek. Wobec ich braku, wniosek ów należało oddalić.

Zgodnie z powyższym, jedynym dowodem obrazującym rzeczywisty czas pracy powoda były wskazane wyżej dokumenty (k. 92a). To na nich zostały oparte ustalenia faktyczne w tym zakresie.

Choć nie było to okolicznością sporną między stronami, to Sąd zdecydował się w tym miejscu podkreślić, że obowiązująca w postępowaniu cywilnym, w tym w postępowaniu w sprawach z zakresu prawa pracy, zasada kontrydiktoryjności postępowania ogranicza rolę sądu do organizacji procesu oraz wydania werdyktu. Do tego sprowadza się wykrycie prawdy. Zasada prawdy materialnej nie może przekreślać kontrydiktoryjności procesu. Aspekt merytoryczny związany z udowadnianiem swoich racji powierzony jest stronom postępowania.

Przy rozpoznawaniu sprawy na podstawie przepisów kodeksu postępowania cywilnego rzeczą sądu nie jest zarządzanie dochodzeń w celu uzupełnienia lub wyjaśnienia twierdzeń stron i wykrycia środków dowodowych pozwalających na ich udowodnienie, ani też sąd nie jest zobowiązany do przeprowadzania z urzędu dowodów zmierzających do wyjaśnienia okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy. Obowiązek przeprowadzenia dowodów spoczywa na stronach, a ciężar udowodnienia faktów mających dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie spoczywa na stronie, która z faktów tych wywodzi skutki prawne. Dobitnie w tym zakresie wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z 12 grudnia 2000 r., sygn. V CKN 175/00 (opubl. w OSP 2001, póż. 116), w którym podkreślił, iż działanie sądu z urzędu może prowadzić do naruszenia prawa do bezstronnego sądu i odpowiadającego mu obowiązku przestrzegania zasady równego traktowania stron wynikającego z art. 32 ust. 1 i art. 45 ust. 1 Konstytucji RP. Sąd Najwyższy wskazał w uzasadnieniu tego orzeczenia, iż ani w toku postępowania dowodowego, ani po wyczerpaniu wniosków dowodowych stron, sąd nie ma obowiązku ustalania, czy sprawa jest dostatecznie wyjaśniona do stanowczego rozstrzygnięcia. Nakaz uzupełniania z urzędu udzielonych przez strony wyjaśnień i przedstawianych przez nie dowodów, jak i dokonywania oceny stopnia wyjaśnienia sprawy skreślony został bowiem zarówno z art. 232 in fine k.p.c., jak i z art. 316 § 1 k.p.c. Obowiązek dowodzenia - w tym także dowodem z przesłuchania stron - obciąża strony. Zachowana w art. 232 k.p.c. możliwość przeprowadzenia przez sąd dowodu z urzędu ma charakter wyłącznie wspierający i wykorzystywana może być jedynie w sytuacjach wyjątkowych, szczególnie uzasadnionych wypadkach. Nie może jednak w żadnym przypadku prowadzić do zastępowania strony w spełnianiu jej obowiązków.

Również w orzecznictwie sądowym z zakresu prawa pracy przyjmuje się, iż w trakcie procedowania nad roszczeniem zgłoszonym przez stronę, w tym pracownika, nie istnieją powody do złagodzenia mechanizmu kontrydiktoryjności. Uzasadnienia odstępstw należy poszukiwać w faktycznej nierówności zachodzącej między pracownikiem i pracodawcą. Dlatego nie jest pozbawione racji twierdzenie, że całokształt regulacji dotyczącej postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy nakłada niekiedy na sąd obowiązek przejawiania aktywności w celu wyjaśnienia prawdziwego stanu faktycznego. Dotyczy to jednak sytuacji wyjątkowych. W modelowym procesie ciężar wykazania faktów istotnych dla rozstrzygnięcia spoczywa na stronach. Rolą sądu jest stworzenie takiej możliwości.

Praktyka sądów polegająca na korzystaniu z przepisu art. 386 § 4 k.p.c. z uwagi na niewyjaśnienie przez sąd pierwszej instancji w dostatecznym stopniu stanu faktycznego sprawy pozostaje w opozycji do kontradiktoryjnego modelu postępowania sądowego (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 21 października 2014 r. sygn. III PZ 9/14, wyrok Sądu Najwyższego z 30 września 2014 r., sygn. II PK 283/13, wyrok Sądu Najwyższego z 7 grudnia 2010 r., sygn. I BU 8/10, wyrok Sądu Najwyższego z 7 maja 2008 r., sygn. II PK 307/07, postanowienie Sądu Najwyższego z 19 marca 2014 r., sygn. I UK 429/13).

Wracając do meritum sprawy należy wskazać, że podstawę powództwa stanowił przepis art. 151¹ k.p. Wedle jego treści za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:

- 1) 100 % wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających: a) w nocy,
b) w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
c) w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
- 2) 50 % wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1 (art. 151¹ § 1 k.p.).

W/w dodatek w wysokości określonej w § 1 pkt 1 przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w § 1 (art. 151¹ § 2 k.p.).

Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatku, o którym mowa w § 1, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszerogowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60 % wynagrodzenia (art. 151¹ § 3 k.p.).

Zasadą wynikającą z art. 129 § 1 k.p. jest, iż czas pracy pracownika nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy. Jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją, może być stosowany system równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca. Przedłużony dobowy wymiar czasu pracy jest równoważony krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach lub dniami wolnymi od pracy (art. 135 § 1 k.p.).

To pracodawca określa systemy i rozkłady czasu pracy. Wedle treści art. 150 § 1 k.p. rozkłady i systemy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe czasu pracy ustala się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy. Jeżeli pracodawca nie wprowadzi takich regulacji wewnętrznych, wobec pracowników ma zastosowanie podstawowy system czasu pracy określony w art. 129 § 1 k.p.

Sąd ustalił, iż powód w okresie objętym sporem pracował z przekroczeniem dobowej normy czasu pracy. Były to jednak przypadki sporadyczne, a jego praca w godzinach nadliczbowych została w całości zrekomensowana w naturze, czyli w formie udzielenia czasu wolnego od pracy, o co skądinąd powód sam wnioskował. Takie rozliczenie było dopuszczalne w świetle unormowania zawartego w art. 151² § 2 k.p. Zasadniczo czas wolny, o którym mowa w przytoczonym przepisie, dotyczy wypracowanych wcześniej nadgodzin. Nie ma jednak przeszkód do uznania, iż strony stosunku pracy, licząc się z wystąpieniem w przyszłości przekroczeń norm czasu pracy, mogą uzgodnić udzielenie czasu wolnego niejako na poczet tych przekroczeń.

Czyniło to powództwo bezzasadnym i prowadziło do jego oddalenia. Sąd dał temu wyraz w pkt I wyroku.

W pkt II wyroku zawarto orzeczenie o kosztach procesu. Jego podstawę stanowił przepis art. 98 § 1 i 3 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca proces obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Powód przegrał proces, więc powinien zwrócić pozwanej poniesione przez nią koszty, na które składało się wynagrodzenie profesjonalnego pełnomocnika w wysokości 900 zł, ustalone zgodnie z normą § 2 pkt 3 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych – według stanu prawnego obowiązującego w dniu wniesienia pozwu. W kosztach nie uwzględniono opłaty od pełnomocnictwa, gdyż jej uiszczenie nie było konieczne, co wynika z art. 2 ust. 1 pkt 1 lit. f ustawy z dnia 16 listopada 2006 r. o opłacie skarbowej (t.j. Dz.U. z 2018 r., poz. 1044).

ZARZĄDZENIE

1. (...).

2. (...)

3. (...)