

Sygn. akt VI P 622/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 grudnia 2015r.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Anita Niemyjska – Wakieć

Protokolant: stażysta Beata Tylki

po rozpoznaniu w dniu 20 listopada 2015r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa G. K.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G.

o wynagrodzenie

I. oddala powództwo

II. zasądza od powoda G. K. na rzecz pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G. kwotę 1800 zł (jeden tysiąc osiemset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego

III. odstępuje od obciążania powoda kosztami sądowymi, przejmując je na Skarb Państwa

Sygn. akt VI P 622/14

UZASADNIENIE

Powód G. K. pozwem skierowanym przeciwko (...) Sp. z o.o. w G. wniósł o zasądzenie od pozwanej na jego rzecz kwoty 48.670 zł tytułem zaległego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty. Powód wniósł także o zasądzenie od pozwanej na jego rzecz kosztów postępowania według norm przepisanych wraz z kwotą 17 zł tytułem opłaty skarbowej od pełnomocnictwa.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, iż w okresie od 1 maja 2011r. do zakończenia trwania stosunku pracy, tj. do dnia 30 kwietnia 2014r. świadczył pracę w pozwanej w godzinach nadliczbowych w dni powszednie i przepracował 1081 godzin. Za przepracowany czas w ramach nadgodzin nie zostało mu wypłacone wynagrodzenie. Powód sporządził zestawienie pracy w godzinach nadliczbowych, w których przyjął stawkę godzinową powiększoną o 50% zgodnie z art. 151¹ 1 ust. 2 k.p. Wynagrodzenie za 1081 przepracowanych nadgodzin wynosi kwotę 48.670 zł brutto. Zestawienie to sporządził w oparciu o prowadzoną przez siebie ewidencję swojego czasu pracy.

(pozew – k. 2-5)

W odpowiedzi na pozew pozwana (...) Spółka z o.o. z siedzibą w G. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów sądowych z uwzględnieniem kosztów zastępstwa procesowego.

(odpowieź na pozew – k. 34-37)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód G. K. został zatrudniony w (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G. na podstawie umowy o pracę na okres próbny od dnia 13 kwietnia 2006r. do dnia 12 maja 2006r., w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku stolarza, z wynagrodzeniem 1450 zł brutto miesięcznie.

(dowód: umowa o pracę k. 8 akt osobowych, kopia świadectwa pracy k. 8)

Na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 12 maja 2006r. na czas określony powód został zatrudniony w pozwanej od dnia 13 maja 2006r. do dnia 31 marca 2015r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku stolarza, z wynagrodzeniem 1719 zł brutto miesięcznie.

(dowód: umowa o pracę k. 10 akt osobowych)

Z dniem 1 kwietnia 2008r. powód G. K. został zatrudniony w (...) Sp. z ograniczoną odpowiedzialnością w G. na stanowisku Brygadzista stolarz z wynagrodzeniem 5570 zł brutto miesięcznie.

(dowód: porozumienie zmieniające umowę o pracę k. 16 akt osobowych)

Od dnia 1 lutego 2009r. powód został zatrudniony w pozwanej na stanowisku Kierownika Działu (...) z wynagrodzeniem 7370 zł brutto miesięcznie.

(dowód: porozumienie zmieniające umowę o pracę k. 24 akt osobowych)

Z dniem 1 grudnia 2010r. umowa o pracę zawarta pomiędzy stronami przekształciła się w umowę o pracę na czas nieokreślony.

(dowód: aneks do umowy k. 26 akt osobowych)

Od dnia 1 lipca 2012r. powód G. K. został zatrudniony w (...) Sp. z o.o. w G. na stanowisku Brygadzista stolarz z wynagrodzeniem 6650 zł brutto miesięcznie.

(dowód: porozumienie zmieniające umowę o pracę k. 35 akt osobowych)

Z dniem 10 września 2012r. powód został zatrudniony w pozwanej na stanowisku Kierownika budowy (...) z wynagrodzeniem 7.800 zł brutto miesięcznie.

(dowód: porozumienie zmieniające umowę o pracę k. 36 akt osobowych)

Od dnia 1 października 2013r. powód G. K. został zatrudniony w (...) Sp. z ograniczoną odpowiedzialnością w G. na stanowisku Kierownika stolarni z wynagrodzeniem 6365 zł brutto miesięcznie.

(dowód: porozumienie zmieniające umowę o pracę k. 37 akt osobowych)

Podstawowy system czasu pracy w (...) Spółka z o.o. w G. wynosi 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy w jednomiesięcznym okresie rozliczeniowym. Tydzień roboczy obejmuje dni od poniedziałku do piątku. Dni wolne od pracy wynikające z rozkładu czasu pracy w pięciodniowym tygodniu pracy przypadają w soboty. Dla działów: (...), praca odbywa się w systemie dwuzmianowym, przy czym pierwsza zmiana rozpoczyna pracę o godz. 06:00 do 14:15, a czas pracy drugiej zmiany trwa od 14:00 do 22:15.

U pracodawcy obowiązywała 30 minutowa przerwa, z której 15 minut wliczało się do czasu pracy, zaś 15 nie było wliczane do czasu pracy.

(...) pracowała na jedną zmianę od godziny 7.00. Taka godzina rozpoczęcia pracy wynikała z ustaleń z pracownikami, którzy dojeżdżali do pracy i nie mieli dogodnego dojazdu na godzinę 6.00.

Do obowiązków powoda jako Kierownika (...), Kierownika budowy (...) należało: koordynowanie i kontrola jakości prac podległych pracowników, nadzór nad podległymi pracownikami, a także rozliczanie ich z powierzonych i przydzielonych zadań.

Jako kierownik stolarni powód nie wykonywał czynności, jakie wykonywali szeregowi, podlegli mu pracownicy.

Powód prowadził swój kalendarz, w którym odnotowywał godziny, w których podlegli mu pracownicy wykonywali pracę. Zdarzało się, że powód wychodził wcześniej z pracy do domu i podczas jego nieobecności godziny te odnotowywała zastępująca go E. K. (pracownik kontroli jakości) lub inne osoby, pełniące funkcje brygadzystów. E.K. zastępowała nieformalnie powoda. Oprócz tego czynili tak S. J. i A. M..

Swoje godziny w kalendarzu powód wpisał dopiero w trakcie przygotowywania pozwu. Zdarzało się, że powód wpisywał w kalendarz, że pracował w dni, w których był na urlopie wypoczynkowym, co dotyczy m.in. dnia 14 listopada 2011r. i 13 lipca 2012r.. Pracownicy podlegli powodowi wykonywali pracę w nadgodzinach, gdy była taka potrzeba wynikająca z organizacji pracy, przy czym było to na zasadzie dobrowolności, kto chciał dorobić zostawał dłużej tyle ile chciał lub mógł. Dlatego pracownicy kończyli o różnych godzinach. Wynagrodzenie za nadgodziny było wypłacane w formie ukrytej pod zawartą z firmą (...) umową zlecenia.

Niekiedy z uwagi na organizację produkcji, zbliżające się terminy oddania jachtu konieczna była wzmożona praca, wtedy dział stolarni pracował na dwie zmiany, jak inne działy, w tych samych przedziałach czasowych. Powód był wtedy na jednej zmianie, na drugiej zastępowała go osoba wyznaczona do pełnienia funkcji brygadzysty.

Powód również zawierał umowy zlecenia z firmą (...). Wskazywały one na wypłatę wynagrodzenia za organizację i porządek pracy lub przestrzeganie przepisów bhp.

We wprowadzonym u pozwanego systemie kontroli wejścia i wyjścia (...), przechowuje się dane przez okres 12 miesięcy, bowiem nie jest to system rozliczania czasu pracy – w tym zakresie pozwany prowadzi osobną ewidencję, którą przechowuje przez wymagany okres 3 lat.

(dowód: Regulamin Pracy (...) Sp. z o.o. k. 121-137, Regulamin Wynagradzania k. 140-146, Zakres podstawowych i szczegółowych obowiązków k. 17 akt osobowych, częściowo zeznania powoda k. 228-229, k. 231 w zw. z k. 351, k. 351-356 (00:35:23-35602:44:34, płyta z nagraniem k. 313), kopie wniosków o urlop k. 265, kalendarz za 2011r. dot. dnia 14 listopada 2011r. i kalendarz za 2012r. dot. dnia 13 lipca 2012r., zestawienie czasu pracy za okres od 01.11.2011r. do 30.11.2011r. k. 80, częściowo zeznania świadka D. N. k. 299-230 (00:05:25-00:49:06, płyta z nagraniem k. 313, częściowo zeznania świadka A. K. k. 302 (00:55:29-01:27:08, płyta z nagraniem k. 313, częściowo zeznania świadka P. S. k. 304 (01:27:37-02:06:58, płyta z nagraniem k. 313, częściowo zeznania świadka B. D. 307-308 (02:15:00-02:30:19, płyta z nagraniem k. 313, częściowo zeznania świadka M. S. k. 309 (02:31:12- 02:44:34, płyta z nagraniem k. 313, częściowo zeznania świadka K. G. k. 311 (02:47:46- 03:04:04, płyta z nagraniem k. 313, częściowo zeznania świadka N. B. k. 349-351 (00:03:38-00:33:07, płyta z nagraniem k. 357, Raport: „Czas i obecności” k. 147-172,194-214, wnioski urlopowe powoda k. 54,56, 60, 62,81,)

Powód w okresie od dnia 1 sierpnia 2011r. do dnia 31 stycznia 2014r. będąc Kierownikiem Działu (...), Kierownikiem budowy (...) oraz brygadzystą stolarnem pracował w pozwanej w godzinach nadliczbowych w dni wolne i święta: w dniu 11 listopada 2011r. (8 godzin), za które wziął dzień wolny w dniu 14 listopada 2011r., w dniu 15 sierpnia 2012r. (8 godzin), za które wziął dzień wolny w dniu 14. września 2012r., w dniu 7 kwietnia 2013r. (8 godzin), za które wziął dzień wolny w dniu 29 kwietnia 2013r., w dniu 30 maja 2013r. (8 godzin), za które wziął dzień wolny w dniu 31 maja 2013r., w dniu 11 sierpnia 2013r.(8 godzin), za które wziął dzień wolny w dniu 16 sierpnia 2013r., w dniu 15 sierpnia 2013r. (8 godzin), za które wziął dzień wolny w dniu 16 września 2013r. oraz w dniu 25 sierpnia 2013r. (8 godzin), za które wziął dzień wolny w dniu 17 września 2013r. Ponadto w dni wolne, tj. 11 stycznia 2014r. powód przepracował w godzinach nadliczbowych 5:30 oraz w dniu 25 stycznia 2014r. przepracował w nadgodzinach 05:00, łącznie powód przepracował w dni wolne w nadgodzinach w miesiącu styczniu 2014r. 10:30 godzin. Za pracę

u pozwanego w godzinach nadliczbowych powód otrzymał za miesiąc styczeń 2014r. kwotę 568 zł. W okresie od października 2013r do stycznia 2014r. powód przebywał w firmie około 8 godzin – najczęściej 8 godzin 15 minut z uwagi na ową przerwę niewliczaną do czasu pracy, albo kilkanaście – kilkadziesiąt minut dłużej (maksymalnie około 45 minut)

(dowód: zestawienia czasu pracy za 2011r. k. 80-84,183, wniosek o urlop k. 81, zestawienia czasu pracy za 2012r. k. 66-69,71-78,184- wniosek o urlop k. 70, zestawienia czasu pracy za 2013r. k. 50-53, 55,57-59, 61, 63-65, wniosek o urlop k. 54,56, 60,62, listy płac k. 86-118, rejestracja wyjść i wejść k. 147-172, k. 220-225)

W dniu 31 stycznia 2014r. pozwana (...) Sp. z o.o. wypowiedziała G. K. umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 30 kwietnia 2014r. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy wskazano brak umiejętności organizacyjnych, brak nadzoru i właściwej kontroli nad pracą podległych pracowników (dopuszczenie do pracy nietrzeźwego pracownika w dniu 25 stycznia 2014r. i próba zatajenia tego faktu). Ponadto występował brak porozumienia pracownika z jego przełożonym (Dyrektorem Produkcji), wyrażający się dezaprobatą pracownika dla zmian organizacyjnych, przejawiający się w nie wykonywaniu planów produkcyjnych, braku motywowania podległych pracowników.

Powód odwołał się do sądu od wypowiedzenia, otrzymał odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie stosunku pracy.

(dowód: rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem przez pracodawcę k. 1 akt osobowych, częściowo zeznania powoda k. 228-229, k. 231 w zw. z k. 351, k. 351-356 (00:35:23-35602:44:34,)

Wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 7084,50 zł brutto, 5054,99 zł netto.

Wynagrodzenie było płatne do 10-tego następnego miesiąca kalendarzowego.

(dowód: zaświadczenie o dochodach k. 85, informacja k. 9)

Sąd zważył co następuje:

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzone w sprawie dokumenty, których autentyczności ani prawdziwości żadna ze stron nie kwestionowała.

Sąd oparł się także częściowo na zeznaniach powoda G. K. co do okoliczności związanych z zakresem jego obowiązków, zastępowania go przez E. K. i co do tego, że dla kierowników i brygadzystów w firmie nie przysługiwały nadgodziny oraz że nadgodziny wyliczył na podstawie swoich notatek, które robił w kalendarzach. Natomiast Sąd uznał za niewiarygodne jego zeznania w zakresie godzin wykonywania przez niego pracy i rozliczania czasu pracy, ponieważ nie znajdują one żadnego potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym, a w wielu miejscach są z nim sprzeczne.

W szczególności przedłożona przez pozwaną ewidencja czasu pracy G. K. nie potwierdziła sporządzonej przez niego ewidencji czasu jego pracy. Ponadto żaden z przesłuchanych w niniejszej sprawie świadków nie potwierdził, aby powód stale w sposób wynikający z organizacji pracy narzuconej mu przez pracodawcę wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych.

Sąd nie mógł się oprzeć na zestawieniu sporządzonym przez powoda do pozwu ani na zapisach z zeszytów załączonych przez powoda, bowiem są one niekonkretne, niekompletne, nieprzekonujące i przez to niewiarygodne. Zawarte są w nich wewnętrzne sprzeczności, które nie pozwalają na oparcie się na całokształcie tych zapisków jako wiarygodnym materiale dowodowym.

Zestawienie zawarte w pozwie nie wskazuje konkretnych dni i godzin pracy od-do, tylko zbiorczo nadgodziny tygodniami. Nie pozwala to na zweryfikowanie prawdziwości tego zestawienia, bowiem skoro podano tylko godziny

zbiorczo z tygodnia, to pozwala to na dowolne manipulowanie danymi w zależności od tego czy pojawią się jakieś wątpliwości.

Analiza godzin wskazanych przez powoda pozwala na poczynienie uwagi, iż powód przyjmował co do zasady założenie, iż w tygodniu pracował o 2 godziny dłużej, plus w co druga sobotę 6 godzin, choć tylko część wpisów odpowiada takim założeniom.

Nie zgadza się tu już choćby kwestia sobót, bowiem powód za styczeń sobie liczy 6 godzin pracy w każdą sobotę, zaś z systemu wejść i wyjść wynika, iż powód przepracował w dniu 11 stycznia 5 godzin 30 minut, zaś w dniu 25 stycznia 5 godzin. Powód z jednej strony powoływał się na zapisy z tego systemu jako informacje o czasie pracy (wniósł ich przedstawienie przez pozwaną), a jednak sam podnosi, iż przepracował więcej czasu niż system ten pokazuje. Nadto powód domaga się zapłaty za nadgodziny ze stycznia, co oznacza, iż nie uwzględnił, iż za nadgodziny ze stycznia pracodawca wypłacił mu wynagrodzenie (vide lista płac za styczeń k. 211).

W niniejszej sprawie powód dochodzi wynagrodzenia za soboty, podnosząc, iż wykonywał wtedy prace na rzecz pozwanego w nadgodzinach, podczas gdy w sprawie z odwołania od wypowiedzenia, podnosił, iż w soboty wykonywał prace na rzecz E. i za to, co się wydarzyło w sobotę nie może go pracodawca zwalniać (por k. 355, czas od 01:44:35, wraz z pytaniami), powyższe wskazuje na niewiarygodność zeznań powoda, który kształtuje je dowolnie w zależności od celu, który chce osiągnąć w danym postępowaniu.

Analiza szczególnie 2013r. wskazuje, iż powód przyjął szacunkowe założenie, iż w jednym tygodniu miał 5 nadgodzin, w drugim 11 (por k. 16 oraz zeznanie powoda k. 353). Dawałoby to po 1 godzinie dziennie w dni robocze – powód nie wyjaśnia dlaczego tu przyjął tylko tyle, skoro we wcześniejszych latach przyjmował średnio po 2 godziny dziennie w tygodniu, twierdząc, iż pracował co najmniej od 7 do 17 czyli 10 godzin (dwie nadliczbowe). Zatem 11 godzin w kolejnym tygodniu jest razem z sobotą i wygląda na to, iż powód przyjął sobie tu 6 godzin w sobotę. Zastanawia, dlaczego powód w okresie październik – grudzień 2013r., gdzie jak zeznał, w tygodniu nie pracował w nadgodzinach, a tylko w sobotę, czemu liczy sobie tylko 5 godzin w co drugim tygodniu (czyli praca w sobotę tylko 5 godzin) podczas gdy w poprzednich okresach liczył siebie za soboty 6. Powód nie wskazuje na żadne wydarzenie, które uzasadniałoby taką zmianę, przy czym podnosi, iż nadgodziny były mu narzucone organizacją pracy, przez pracodawcę, - jeśli zatem pracodawca zmienił ustalenia co do pracy w sobotę, to powód nic na ten temat nie podał. Nie wyjaśniającego te kwestię nie wynika też z zeznań świadków. Nadto należy zwrócić uwagę, iż gdy sąd pytał powoda wyraźnie o zapisy z 2013r. (tj. o system 5-11-5-11, bo pytał o k. 16) to powód podał, że liczył 10 godzin przez 5 dni plus sobota czyli razem 55 godzin w tygodniu (15 nadgodzin co drugi tydzień z sobotą, 10 co drugi na przemian), co nie koresponduje z zapisami z k. 16 gdzie jest 5-11 nadgodzin naprzemiennie co drugi tydzień.

Budzi też wątpliwość zestawienie powoda, który w okresie luty – marzec 2013r. przypisuje sobie nadgodziny w systemie 5-11-5-11-5-11 itd., w każdym dwóch tygodniach tak samo. Wskazywałoby to na stałość pracy: po 1 nadgodzinie w dni robocze, plus po 6 godzin w soboty co drugi tydzień. Tymczasem tyle samo powód podaje w tygodniach, w których bierze urlopy (np. tydzień 8 i 9 urlop 22-26 lutego) jak i w tygodniach poprzedzających i następujących w których urlopu nie ma. Powstaje pytanie, jak powód ustalił, iż mimo 3 dni urlopu nadgodzin wypracował tyle samo co w inne tygodnie, w których przepracował wszystkie dni pracujące. Musiałby zatem powód w pozostałe dni pracy pracować dłużej, żeby sumarycznie w tych tygodniach, gdzie były urlopy wypracować tyle samo dni. Powód jak zeznał w 2013r. nie dysponował już zeszytami, nie zapisywał sobie godzin. Skąd zatem mógł pamiętać, iż w te dni, które przypadają w okolicy urlopów przepracował więcej godzin? A jeśli pamiętał, dlaczego tego nie ujawnił w zestawieniu, albo nie zeznał na rozprawie, a jedynie podał dane zbiorcze tygodniowe, które nie poddają się weryfikacji, bowiem nie można ich podporządkować konkretnym dniom i nie można wiarygodnie porównać ich z ewidencją czasu pracy wskazującą urlopy i zwolnienia, nie można przesądzić stanowczo, które godziny pochodzą z sobót, które z przedłużenia dniówki i o ile.

Warto też zwrócić uwagę na inne rozbieżności: na zestawieniach przedstawionych przez powoda z pismem z dnia 8 grudnia 2014r. (k. 184), trzeci tydzień grudnia zawiera opis aż 17 nadgodzin do soboty włącznie, 25 z niedzielą.

Powód zalicza tu tylko 8 w swoim zestawieniu sporządzonym do pozwu – podkreślenia zaś wymaga, iż chronologicznie pierwsze jest zestawienie z pozwu – z sierpnia 2014r., dopiski powoda z k. 184 co do godzin pracy są poczynione na wydrukach z października 2014r.

Dalszą wątpliwość budzi to zestawienie, jeśli się zwróci uwagę na styczeń 2013r. – w zestawieniu powód w tym pierwszym tygodniu stycznia przypisuje 6 nadgodzin podczas gdy z karty 65 (ewidencja czasu pracy powoda) wynika, iż cały ten tydzień powód miał wolne, z racji dni ustawowo wolnych od pracy oraz urlopów. Powód wyjaśnia tu bardzo nieprzekonująco, bo najpierw podnosi, iż może jednak w tym tygodniu pracował (k. 353 czas od 01:04:11) choć wcześniej powiedział (k. 352 dół), że ewidencja pozwanego pod względem dni wolnych, urlopów i zwolnień zgadzała się, a urlopy wszystkie wykorzystywał; gdy sąd zauważył identyczną rozbieżność co do stycznia 2012r. (k. 353, odwołanie się do k. 78) to powód nagle tu stwierdza, że być może źle policzył i za te okresy nie chce mieć za to zapłacone. Powyższe wskazuje, iż zestawienie powoda zostało sporządzone w sposób niestaranny, niesumienny i nie może być wiarygodnym źródłem dowodowym.

Zeszyty powoda nie stanowią wiarygodnego dowodu pracy w godzinach nadliczbowych, bowiem powód, jak sam zeznał, nie zapisywał w nim sobie swoich godzin pracy na bieżąco, a tylko zapisywał godziny pracy pracowników. Swoje godziny powód uzupełnił dopiero jak przygotowywał pozew. Najpierw powód podał, iż ustalił swoje godziny pracy na podstawie zapisów godzin pracy pracowników, na tej zasadzie, iż przyjął pracę do ostatniego pracownika, bowiem musiał zawsze nadzorować pracowników, nie mógł ich zostawić.

Po czym okazało się, że powód niekiedy jednak ich zostawiał samych, bowiem zdarzało się, iż wychodził gdzieś coś załatwić lub wychodził wcześniej do domu. Gdy sąd zwrócił uwagę, iż nie zawsze jest tak, że jego godziny korespondują z godziną zakończenia pracy ostatniego pracownika, powód zeznał, iż niektóre zapisy nie są jego, a E. K.. Przy czym raz podał, iż jest w stanie po samym zapisie godziny poznać czy to jego podpis czy kogoś innego, to później pytany o konkretne zapisy (por. k. 355 czas od 01:36:49) podawał najpierw – pytany o konkretny dzień – iż tu są zapisy pani E., dopiero na pytanie czy wszystkie, odpowiada że nie, ale potem wbrew wcześniejszym stwierdzeniom co do części zapisów nie wie, przez kogo zostały złożone.

W ocenie sądu twierdzenie powoda, iż po samym zapisie „17” czy „19” potrafi rozpoznać, kto to pisał jest niewiarygodne, w zapisie liczbowym jest tak mało cech identyfikacyjnych, ludzie piszą je na tyle podobnie, iż nie sposób na podstawie samego zapisu dwóch cyfr rozstrzygnąć czyje to pismo. Powód twierdził, iż rano wypisywał sobie wszystkie dane w zeszycie, co do nazwiska, miejsca pracy a tylko godzinę mogła pani K. uzupełniać, zatem fakt, iż dany pracownik jest wypisany pismem powoda nie oznacza, iż powód pracował do tej samej godziny co ten pracownik, bowiem zestawienie to powód pisał rano, w normalnych godzinach pracy.

Podkreślenia wymaga, iż pod datami 2-3 stycznia powód najpierw wpisał sobie na dole kartki rzekome godziny swojej pracy (KG 7-18 dnia 2go stycznia, KG 7-19 dnia 3 stycznia), by potem w to miejsce nadpisać urlop. Wskazuje to, iż godziny pracy powoda, zapisane w tym zeszycie, to jedynie przypuszczenia, dowolne zapiski powoda, a nie rzeczywista informacja o wykonywanej pracy. Powstaje bowiem pytanie: na jakiej podstawie najpierw powód napisał sobie pod tymi dniami konkretne godziny, skoro tego dnia nie było go w pracy? czyżby na podstawie zapisanej przez siebie godziny pracy pracowników? Jak miałby to zapisywać, jeśli go nie było? Powód twierdzi, iż rozpoznaje swoje zapisy dlaczego nie poznał się po zapisach 2 i 3 stycznia, iż nie on je zapisał, skoro w te dni go nie było? A może były zapisywane przez niego po fakcie?

W zapisie z lutego (k. 185) powód w lutym przypisuje sobie pracę od 7 do 17 w niedzielę 5 lutego i niedzielę 12 lutego, co nie koresponduje ani z jego zestawieniem z pozwu, ani z zeszytem z 2012r.,co również tylko potwierdza, iż powód wypełniał to „z głowy” uzupełniał po fakcie nie opierając się o jakieś sprawdzalne dane, ale tak po prostu, jak uważał.

Licząc tydzień szósty 2012r. (luty 2012 od 6 do 12go) w zestawieniu z pozwu jest 15 nadgodzin, w zeszycie tak samo, na k. 185 – jest 13 nadgodzin po dwie poniedziałek – czwartek (8 nadgodzin) minus 3 godziny w piątek (niedogodziny,

praca do 12), wolna sobota i 10 godzin w niedzielę, od 7 do 17, co zastanawia, z uwagi na fakt, iż powód zeznawał, iż w niedzielę się nie pracowało..

W 2011r. w tygodniu 48 (28.11-4.12) z zeszytu by wynikało 3 nadgodziny w poniedziałek, 4 we wtorek, 2 w środę, 2 w czwartek, 3 w piątek 6 w sobotę (łącznie 20) w zestawieniu jest nie wiadomo dlaczego – 16. Podobnych przykładów rozbieżności i nieścisłości można by mnożyć.

Powód wpisał sobie też własne godziny w zeszycie w dniu 14 listopada 2011r. (7-17) choć tego dnia miał wolne (k. 81). Podobnie rzecz się ma z 13 lipca 2012r. – gdzie powód rzekomo już na bieżąco zapisujący swoje godziny (był wtedy brygadzystą) wpisał sobie tego dnia godz. 6-16, mimo iż był na urlopie (k. 265). Powód próbował to zbagatelizować, mówiąc, że się pomylił, i by to odliczyć, jednakże takie rozbieżności i nieścisłości w tej masie muszą prowadzić do podważenia wiarygodności zestawienia i zapisów z zeszytów w całości.

Podobnie należy zauważyć, że zapis z dnia 10 września 2012r., kiedy to powód otrzymał stanowisko kierownika budowy (...) (k. 36 akt osobowych powoda), wpisuje sobie godziny od 6 do 16, tak jak rzekomo pracował jako brygadzysta, jakby nic się nie zmieniło. Tu również należy powtórzyć wniosek, iż powód czynił te zapiski, po fakcie, z pamięci, a raczej po uważaniu, tak jak mu się wydawało albo jak chciał, aby to wyglądało.

Zeznania powoda sąd uwzględnił jedynie w tej części, w jakiej znalazły potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym lub w którym nie popadały w wewnętrzną sprzeczność.

Sąd dał wiarę powodowi co do przebiegu jego pracy, tj zmiany stanowisk, bowiem w tym zakresie zeznania te znajdują potwierdzenie w dokumentacji z akt osobowych powoda, oraz co do tego, iż jako kierownik tylko nadzorował pracę i organizował produkcję, nie wykonywał pracy szeregowego pracownika stolarni, bowiem to znajduje potwierdzenie w zeznaniach świadka.

Sąd nie dał wiary powodowi, w zakresie godzin jego pracy, bowiem jego zeznania są wewnątrznie sprzeczne i niekonsekwentne. Najpierw zeznaje (k. 229 w. 105-106): „ja schodziłem ostatni, ja pracowałem do ostatniego pracownika”, co szybko okazało się nieprawdą, bowiem gdy analiza zeszytu wykazała, iż niekiedy powód zapisuje sobie prace do godz. 18 a pracownicy mają wpisaną 19, lub do 13 a pracownicy do 15. Powód wtedy podał, iż ustalał sobie swoje godziny na podstawie najpóźniejszej godziny napisanej jego pismem. Powstaje pytanie, skąd powód wiedział, iż do tej godziny pracował, skoro dalej podaje (k. 229 w. 130 inn), że mógł wpisywać pracownikom również godziny późniejsze niż jego wyjście, tj. sobie wpisał godziny pracy do 13 choć pracownikom sam wypisał godziny do 15, bo mógł godziny pracowników wpisać następnego dnia. Powyższe dowodzi, iż w ogóle zapisy co do godzin powoda wyprowadzone z godzin pracowników są niewiarygodne i nie mają się nijak do rzeczywistości. Z jednej strony powód mówił, iż opierał się na najpóźniejszej godzinie wpisanej swoim pismem, by zaraz powiedzieć, że niekiedy godziny pracy pracowników, które przypadały po jego wyjściu, pisał następnego dnia. Powód nie wyjaśnił po czym rozpoznaje, iż niektóre jego zapiski godzin pracowników zostały zrobione przed jego wyjściem, a które następnego dnia.

Nadto labilnie zeznawał też powód co do tego dlaczego musiał pracować – rzekomo do ostatniego pracownika. Podał, iż nie mógł zostawić nikogo bez nadzoru. Z drugiej strony przecież sam zapisywał że wyszedł o 13 a pracownicy byli do 15, co by przeczyło jego zeznaniom. Po zauważeniu tego, powód powiedział, iż widocznie pracownicy, ci po jego wyjściu mogli przejść na inny dział (k. 229 dół). Gdy sąd zauważył (k. 230) iż z zapisów zeszytu (opisu pracy) nie wynika, by pracownicy zmieniali dział, powód przyznał, iż zdarzało się, że pracownicy samodzielnie wykonywali pracę, czyli bez jego nadzoru. W takiej sytuacji pozostaje bez odpowiedzi pytanie, czemu powód twierdzi, iż musiał być do ostatniego pracownika. Nadto twierdzenie to szybko okazało się nieprawdą. Nadto jak sam powód wskazał, były osoby które go zastępowały – powód wskazuje tylko na E.K., ale dodaje iż zostawała ona do ostatniego pracownika, po co więc powód miałby zostawać?

Sąd nie dał wiary zeznaniom powoda, jakoby nie miał innych osób, które mogły by go zastąpić, skoro we wnioskach urlopowych wpisywał on m.in. S. J. o którym, jako o brygadziście zastępującym powoda, zeznawali świadkowie, np. K.. Sąd nie dał wiary, iż do października 2013r. nie było wyznaczonej osoby, która by zastępowała powoda – możliwe,

iz rzeczywiŝcie nikt nie mi na piŝmie funkcji brygadzisty, ale jak wynika z zeszytów i wniosków urlopowych, powoda zastępowała i E. K., i S. J.. Na wnioskach urlopowych jest wpisywany również A. M..

Powód podał, iz od 2012r. zapisywa sobie godziny na bieżąco, bowiem już podejrzewa, „e coŝ jest nie tak” bowiem gdyby rzeczywiŝcie zapisywa na bieżąco, nie byłoby w zeszycie wymienionych wyżej błedów polegających m.in. na zapisach godzin rzekomej pracy w dniach urlopów. Nadto, gdyby powód powzi watpliwoŝci co do rzeczywistej ewidencji czasu pracy w 2012r. to dlaczego nie zbiera wydruków wejŝci i wyjŝci dotyczących jego samego? Powód twierdzi, iz nigdy takich wydruków nie otrzymywa, ale jest to sprzeczne z zeznaniami ŝwiadckw. Nawet ŝwiadek N. przyzna, iz jako brygadzista otrzymywa przynajmniej takie wydruki z systemu, jak na k. 197-200. ŝwiadek S. wręcz stwierdzi, iz jako kierownik (...) mógł sobie wydrukowa swoje godziny z logownikw za poniedziałek – piątek (k. 306).Dlaczego powód miby ich nie otrzymywa, chociażby jak sam by brygadzist? (N. przyznaje, iz jako brygadzista otrzymywa wydruki ze swoim czasem pracy). Jeŝli powód już w 2012r. nabra podejrzeń co do prawidowoŝci naliczania mu czasu pracy, to mógł już wtedy zbiera dowody w postaci owych wydruków, jego obejmujących (nie mwic o realnych bieżących zapiskach rzeczywistych godzin pracy choćby w kalendarzu, czemu powód zaprzestawa wpisywania godzin w 2012r.?). Skoro ich nie zbiera, to oznacza może jedynie, iz nie było mu to potrzebne, bo nie wynikała z nich praca ponad norm.

Sąd nie da wiary powodowi, iz musiał on pracowa więcej niż 8 godzin, iz to było wymagane przez pracodawcę. Jak popatrzy się na zeszyty powoda, to widać, iz wielokrotnie poszczególni pracownicy, wychodzili 15.15 lub 15.30 czyli po 8 godzinach pracy. Skoro oni wychodzili, to jak widać, pracodawca nie wymaga obecnoŝci do 17. Gdyby tak było, to powód musiałby tym osobom przydzieli jaks inną pracę, gdy skończyli dane zadanie. Powód przecież twierdzi, iz pracy było dużo i zawsze była jakaŝ robota do wykonania. Inni pracownicy zostawali, ale tez do bardzo różnych godzin i to nie tylko do 17 ale i do innych godzin – 16, 18, 19, czasami nawet później. Jak wynika z samych zeznań powoda, nie zawsze zostawa do ostatniego pracownika. Powód mógł zatem rozdzieli prace na popołudnie, wyznaczy osobę go zastępującą do nadzoru pracowników i iŝc do domu. Podkreŝlenia wymaga, iz w zeszytach powoda najczeŝciej jest wpisany JS czyli J. S., który jest do tej samej godziny co wikszoŝc pracowników. Pracownik ten, jak wynika z wniosków urlopowych powoda i zeznań ŝwiadckw, regularnie zastpowa powoda, po cóż ten miby zatem zostawa? W inne dni, mga zastpowa powoda E. K., co zresztą on sam przyzna, lub inny wyznaczony pracownik, skoro tak czy inaczej owi zastępcy powoda nie byli wyznaczeni formalnie. Nie sposób absolutnie da wiary powodowi, jakoby S. J. nie zastpowa powoda bo się do tego nie nadawa. Wnioski urlopowe wskazują, iz jednak zastpowa, czy by w tym dobry czy nie. Nie sposób przyjc, iz na te dwie trzy godziny po zakończeniu dniówki, gdzie jak należy podkreŝli, nie wszyscy zostawali, bo „jak widać z zeszytów czeŝc wychodziła wczeŝniej, nie mógł powód po prostu wyznaczy zastępcy spoŝród najbardziej doŝwiadczonego pracownika.

Sąd nie da wiary, iz powód musiał zosta 10 godzin, skoro sam powód zeznaje, iz pracownicy mogli sobie wyjŝc kiedy chcieli (dwukrotnie na stronie k. 354) a. Z niczego nie wynika, czemu powód miby być inaczej traktowany. Także ŝwiadek N. mwi, iz jako kierownik pracowa po 8 godzin, dlaczego by zatem powód nie mógł?

W ocenie sądu zeznania powoda na ten temat, jakoby nie mi on w ogóle swojego zastępcy, są wewntrznie sprzeczne, labilne, nielogiczne, sprzeczne z materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie, powód po prostu nie chciał sądowi szczerze przyzna, jakie osoby go zastępowały podczas jego nieobecnoŝci. Zeznaniami powoda w tym zakresie nie można da wiary z uwagi na ich wewnętrzną sprzecznoŝc: - to że raz mówi, że musiał być do ostatniego pracownika, potem ze jednak pozostawali sami, iz sam mówi, że jeŝli już to zastępowała go pani K., po zeznaniach ŝwiadckw o panu S., i pytaniu sądu o to, powód niechętnie wskazuje, iz by brygadzist, ale umniejsza jego role i znaczenie.

W pewnym momencie powód powiedział: to przyjmijmy, że pracowałem 10 godzin(k. 354). Niestety nie można czyni takiego założenia, skoro pracownicy zeznaj, iz powód zostawa ich samych, lub pod zastępstwem, zatem nie zawsze pracowa te 10 godzin. Poza tym nadal sobie powód zaprzecza chcąc by zaliczy mu 10 godzin ale zaraz dalej twierdc, że wychodzi ostatni z firmy (k. 354) (co i tak okazało się nieprawd już wczeŝniej).

Zeznaniom świadka D. N. Sąd dał wiarę co do okoliczności organizacji pracy w dziale powoda i jego obowiązków, a w szczególności, iż kierownik czasami mógł się zwolnić i w tym czasie pozostawał brygadzysta oraz że system kontroli wejścia i wyjścia zdarzało się, że się mylił. Podkreślenia jednak wymaga, iż świadek ten większość czasu z okresu spornego był kierownikiem w innym dziale i miał bardzo sporadyczny kontakt z powodem. Jego twierdzenia zatem, że powód pracował po 10 godzin, oparte są jedynie na domyśle, wyprowadzonym z tego, iż stolarnia pracowała od 7 do 17. Zeznanie to jednak jest w ocenie sądu niewiarygodne, bowiem dalej świadek mówi, iż on jako kierownik pracował 8 godzin, potem zmieniał go brygadzysta. Skoro świadek jako kierownik pracował 8 godzin, bo potem go ktoś zmieniał, skąd twierdzenie, iż kierownicy musieli pracować po 10 godzin? Z zeznań świadka wynika, iż kierownik mógł tak zorganizować prace działu, by być po 8 godzin (por. k. 300), bo go zastępował brygadzysta („ja pracowałem jako kierownik po 8 godzin, przychodził brygadzysta i mnie zastępował”). Brygadzystów i zastępców ustawiał na zmiany kierownik (k. 301). Nadto świadek przyznał, iż nie może powiedzieć czy powód cały czas pracował 10 godzin, a nadto zeznał, iż pracownicy „pracowali różnie, jak kto chciał to mógł zostać dłużej” (k. 298). Nielogiczne są zeznania świadka, iż pracownicy mogli wyjść po 8 godzinach a kierownicy nie (k. 301), bo po co mieliby zostać. Sam podaje że się „zrywał” gdy miał zastępstwo, gdy był brygadzysta kierownik szedł do domu (k. 299), a zgłosić się N. B. trzeba było jak się chciało wyjść po 6 godzinie (301).

Sąd nie dał wiary świadkowi jakoby w soboty była praca w godzinach jak w dzień roboczy, bo byłoby to sprzeczne z zeznaniami powoda i jego zapiskami.

Oceniając zeznania świadka A. K. sąd miał na uwadze, iż świadek pracował jedynie rok na stolarni. Sąd dał wiarę świadkowi co do zakresu obowiązków powoda, bowiem zeznania te pozostają w zgodzie z innymi zeznaniami. Wynika z nich, iż powód był kierownikiem wyodrębnionej jednostki, iż wykonywał tylko pracę związaną z organizacją pracy i nadzorem, był przełożonym podległych mu pracowników. Właśnie to on wskazał, iż najczęściej powoda zastępował pan S., czego powód nie chciał początkowo przyznać. Wskazał on, iż stolarnia pracowała najczęściej 7-17 (nie, że zawsze). Z jednej strony świadek zeznał, iż powód rzadko wychodził z pracy szybciej niż po 8 godzinach, ale z drugiej wskazuje, iż „czasami były spokojne tygodnie” co biorąc pod uwagę, iż pracował tylko rok, a mówi o tygodniach w liczbie mnogiej wskazuje, iż były okresy, że wystarczała praca ośmiogodzinna. Zaś w okresach gdy było więcej pracy i np. pracowało się do 19 zdarzało się, iż powód wychodził o godz. 15.00 (mimo że pracowało się do 19!) i wówczas wyznaczał kogoś, kto by zdał narzędzia lub musiał wpisać, do której byli pracownicy. Dodał też, iż zawsze była wskazana na tablicy osoba, która zastępowała powoda (k. 301). W innym miejscu ponownie przyznał, iż pracownicy wykonywali prace bez kierownika (k. 303) Świadek zaprzeczył też zeznaniom powoda, jakoby przy pracy dwuzmianowej pierwsza zmiana zostawała i pracowała dalej – świadek podał, iż zmiany się zająbiały tylko na kilkanaście minut. Wskazał też iż dwie zmiany były tylko gdy były takie potrzeby produkcji, gdy był nawal pracy, i przez okres jego zatrudnienia było to kilka razy, łącznie około 3 miesiące. Nie koresponduje to z zeznaniami powoda jakoby prace dwuzmianową wprowadzono dopiero od października 2013r.. Z zeznaniami tymi nie koresponduje też twierdzenie świadka iż powód pracował po 12 godzin – k. 302 – świadek twierdzi iż w ostatnim okresie zatrudnienia (co by przypadało na koniec 2013r. skoro jak twierdzi, był już system dwuzmianowy i był drugi kierownik) tymczasem z zestawienia powoda za 2013r. nie wynika, by liczył on sobie po 16 godzin nadliczbowych w tygodniu (a tyle by wypadało, gdyby powód pracował po 12 godzin na pierwszej zmianie). Ponadto zeznanie to zaprzecza wcześniejszemu, iż zmiany się zająbiały tylko na kilkanaście minut. Jest to też sprzeczne z wydrukami wejść i wyjść z okresu październik – grudzień 2013.

Oceniając zeznania świadka P. S. Sąd miał na uwadze, iż świadek ten był kierownikiem w innym dziale i miał bardzo sporadyczny kontakt z powodem, nie mógł więc poczynić bezpośrednich spostrzeżeń co do jego czasu pracy. Nie był też przełożonym powoda. To, że świadek nie miał zbyt dobrej znajomości pracy w stolarni wynika choćby z jego twierdzenia, iż stolarnia pracowała „jak mu się wydaje”, od 6-14 i 14-22, co jest sprzeczne z zeznaniami powoda i świadków. Co prawda twierdził, iż bardzo rzadko można było wyjść po 8 godzinach pracy, ale nie do końca można dać świadkowi wiarę, bowiem np. co do pracy w niedzielę twierdził, iż nie było jak brać wolnego za prace w niedzielę, tymczasem przykład powoda, który odebrał wolne za wszystkie przepracowane niedziele, wskazuje iż rzeczywistość była inna, niż zeznaje świadek, przynajmniej na dziale powoda.

Podkreślenia wymaga, iż świadek zeznał, iż jako kierownik budowy (...) miał dostęp do sytemu wejść i wyjść, zatem powód jako kierownik też taki dostęp musiał mieć (bo i dlatego miałby go być pozbawiony). Wyraźnie wskazał świadek (k. 306) iż mógł sobie wydrukować swoje godziny od poniedziałku do piątku.

Zwrócić należy uwagę, iż zarówno świadek K. jak i S., a także D. zeznają, iż były wykonywane także prace na rzecz firmy (...) i powód też je wykonywał. Powód zresztą przyznał, iż miał umowę z firmą (...), a jednocześnie zaprzecza by w tej formie były mu wypłacane wynagrodzenia za nadgodziny.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadka B. D.. aczkolwiek zeznał już on o organizacji czasu pracy po zaprzestaniu pracy przez powoda.. Jednakże zeznania te potwierdzają, iż praca pod koniec była na stałe dwuzmianową po 8 godzin oraz że zdarza mu się (na stanowisku powoda) czasami tylko pracować ponad godziny normatywne.

Sąd uznał za wiarygodne również zeznania świadka M. S. co do okoliczności związanych z systemem kontroli wejścia i wyjścia (...), a w szczególności, iż zdarzały się awarie sieci i wie, że były jakieś nieprawidłowości, gdy jeden pracownik zalogował się za innego pracownika, którego nie było w pracy. zeznania świadka, iż system zapisywał dane wejść i wyjść tylko 12 miesięcy, znajdują potwierdzenie w zeznaniach świadka N. (k. 299).

Ponadto świadek K. G. potwierdziła w swoich zeznaniach okoliczności związane z organizacją pracy w dziale powoda i jego obowiązków.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadka N. B. co do tego, że brygadziści mogli zastępować powoda i kierownicy nie mieli wypłacanego wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, zasada była taka, że kierownicy nadgodzin nie otrzymywali, nadto miała ona umowę zlecenia z firma (...), która była na kwotę stałą.

Natomiast co istotne, żaden z przesłuchanych w niniejszej sprawie świadków nie potrafił udzielić odpowiedzi na pytanie, przez ile godzin powód wykonywał pracę w okresie objętym roszczeniem i czy pracował on w pozwanej w nadgodzinach przez cały ten okres. Zeznania świadków w tym zakresie są ogólne, nieszczegółowe, wynikając z wnioskować czy domysłów a nie bezpośrednich spostrzeżeń.

Sąd oddalił wniosek dowodowy strony powodowej o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego z zakresu księgowości, uznając, że jest on zbędny i nieprzydatny dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Dowód ten byłby potrzebny, gdyby materiał dowodowy dał podstawy do przyjęcia, iż powód pracował w nadgodzinach, a także gdyby dawał jakieś twarde podstawy na których można byłoby oprzeć wyliczenia, tego zaś w niniejszej sprawie zabrakło.

Na wstępie wskazać należy, iż odnośnie żądania powoda wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiące maj, czerwiec i lipiec 2011r., rację ma pozwany, że w tym zakresie nastąpiło przedawnienie roszczenia powoda, zgodnie z art. 291 Kodeksu pracy. Art. 291 § 1 k.p. stanowi bowiem, że roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne.

W wyroku z dnia 20 sierpnia 2008r., I PK 35/08 OSNP 2010/1-2/8 Sąd Najwyższy wskazał, że roszczenie o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych staje się wymagalne (art. 291 § 1 k.p.) w dniu, w którym powinno nastąpić rozliczenie czasu pracy po upływie przyjętego okresu rozliczeniowego.

Ponieważ zgodnie z Regulaminem pracy pozwanego okres rozliczeniowy w (...) Sp. z o.o. jest jednomiesięczny, termin wypłaty wynagrodzenia do 10-tego następnego miesiąca, zaś powództwo o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych zostało wytoczone w dniu 20 sierpnia 2014r., dlatego też roszczenie o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych za okres: maj, czerwiec, lipiec 2011r. uległo przedawnieniu.

Ponadto zgodnie z art. 151 § 1 k.p. praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracowników systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Zgodnie natomiast z art. 151¹ k.p.

pracownikowi za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia przysługuje dodatek w wysokości:

1.100 % wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go czasem pracy oraz

2.50% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony powyżej.

Dodatek w wysokości 100 % 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 100%. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczenia dodatku, o którym mowa powyżej, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszerzgowania określonego stawką godzinową lub miesięczną (art. 151 § 2 k.p.).

W zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca, na pisemny wniosek pracownika, może udzielić mu w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy. W takim przypadku pracodawca udziela czasu wolnego od pracy, najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego, w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych, jednakże nie może to spowodować obniżenia wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy. Wówczas pracownikowi nie przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 151² § 1,2 i k.p.).

Pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, z zastrzeżeniem § 2. Kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i święto przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w wysokości określonej w art. 151¹ § 1, jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy (art. 151⁴ § 1,2 i k.p.).

W pierwszej kolejności stwierdzić, należy, iż przez większość okresu spornego powód wykonywał prace kierownika wyodrębnionej jednostki. I objęty był dyspozycją art. 151⁴ k.p.. Zakres jego obowiązków obejmował tylko czynności nadzorcze i związane z organizacją pracy. Powód samodzielnie ustawiał zmiany, wskazywał osoby zastępujące go, był przełożonym pracowników, do niego występowali o urlopy, on sprawdzał ich czas pracy. Sam nie wykonywał pracy stolarza, chyba że zaszły jakieś wyjątkowe potrzeby, trzeba było komuś pomóc.

Podzielając zatem trafność jednolitego stanowiska wyrażonego w bogatym orzecznictwie Sądu Najwyższego, dotyczącego wykładni przepisu art. 151⁴ k.p. przez przyjęcie uprawnień osób zajmujących stanowiska kierownicze do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych tylko w sytuacji, gdy pracę tę wykonują stale i z powodu złego zorganizowania czasu pracy przez pracodawcę (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 2004 r., II PK 106/04, OSNP 2005 Nr 15, poz. 221, z dnia 20 września 2005 r., II PK 56/05, OSNP 2006 nr 13-14, poz. 213, z dnia 4 czerwca 2008 r., II PK 326/07, lex nr 494026, z dnia 8 marca 2011 r., II PK 221/10, OSNP 2012 nr 9-10, poz. 111, z dnia 6 kwietnia 2011 r., II PK 254/10, Lex nr 949026), zauważyć należy, że stan faktyczny, będący przedmiotem oceny w przytoczonych orzeczeniach, różnił się od stanu faktycznego stanowiącego podstawę rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie. Powód nie wykazał, by był zmuszony do wykonywania pracy w nadgodzinach, oraz by miało to charakter stały. Z zeznań świadków wynika, iż mógł on wyznaczyć zastępcę, który pod jego nieobecność nadzorował pracowników. To bowiem powód, zarządzając komórką organizacyjną liczącą wiele osób, był odpowiedzialny za organizację czasu pracy swojego i podległych pracowników, (tak SN w wyroku 5 marca 2014r., II PK 135/13. W takich warunkach, nawet okoliczność, pracodawca wiedział o wykonywaniu przez kierownika pracy w godzinach nadliczbowych, nie wpływa

na możliwość odstąpienia od zastosowania przewidzianego w art. 151⁴ § 1 k.p. wyłączenia prawa do wynagrodzenia za godziny nadliczbowe.

Podkreślenia wymaga, iż na gruncie art. 151⁴ k.p. podnosi się, że wymaganie większej dyspozycyjności od kierowników jest uzasadnione ich rodzajem pracy. Pracownicy ci mają prawo do wynagrodzenia za godziny przewidziane w art. 151⁴ k.p., z tym że jest ono realizowane w ramach wynagrodzenia otrzymywanego od pracodawcy, z reguły znacznie wyższego od wynagrodzeń podległych im pracowników (wyrok SA w Szczecinie z dnia 12 czerwca 2014r., III APA 15/13).

Nie można się zgodzić ze stanowiskiem powoda, jakoby regulamin pracy wyłączał zastosowanie art. 151⁴ k.p. w stosunku do powoda. Strona powodowa powołuje się na argument, iż przecież przepisy wewnętrzne lub umowa stron mogą zawierać przepisy korzystniejszej dla pracownika. Jest to prawda, ale musi to wyraźnie wynikać z tych postanowień. W regulaminie pracy zapisano wprawdzie iż obowiązuje on wszystkich pracowników i nie ma w nim powtórzonej treści art. 151⁴ k.p., z ale nie oznacza to, iż wolą stron rozciągnięto stosowanie przepisów o wynagrodzeniu za godziny nadliczbowe na kierowników.

Regulamin pracy dotyczy nie tylko kwestii czasu pracy i wynagrodzenia, ale szeregu innych, dotyczących całokształtu stosunku pracy. Powszechną praktyką jest inkorporowanie do regulaminu najważniejszych przepisów k.p., ale nie oznacza to, iż nieinkorporowane do niego nie obowiązują.. Objęcie pracowników zajmujących stanowiska kierownicze przepisami o nadgodzinach jak dla pracowników szeregowych wymagałoby albo wyraźnego zapisu regulaminie, albo innych okoliczności, które w sposób dorozumiany mogłyby świadczyć o tym, iż pracodawca miał taką wolę, by tak ukształtować to uprawnienie, tj. by wypłacać kierownikom nadgodziny, tymczasem brak takich danych. Zarówno powód stanowczo twierdził, iż kierownikom nie wypłacało się nadgodzin, jak i przyznawali to inni świadkowie, w tym świadek B.. Zatem pracodawca nie miał takiej woli, nie można powiedzieć, by wprowadził on mocą swoich postanowień wewnętrznych prawo do wynagrodzenia za nadgodziny dla kierowników jednostek. Regulamin pracy po prostu określa zasady wypłaty wynagrodzenia za godziny nadliczbowe tym, którym one przysługują, a nie wszystkim. Regulamin nie funkcjonuje w oderwaniu od obowiązujących przepisów k.p., te zaś w art. 151⁴ k.p. przewidują, iż kierownikom nie wypłaca się wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Podkreślenia wymaga, iż regulamin wynagradzania odsyła do przepisów k.p. w § 5, zatem przepisy wewnętrzne pozwanego nie są wyczerpujące.

W ocenie Sądu ze zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego, a w szczególności z przedłożonych przez pozwanego zestawień czasu pracy za okres od sierpnia 2011r. do 30 kwietnia 2014r. oraz wniosków o urlop wynika, że powód okresowo w okresie objętym roszczeniem będąc Kierownikiem Działu (...), Kierownikiem budowy (...) oraz brygadzystą stolarzem pracował w pozwanej w godzinach nadliczbowych w dni wolne i święta po 8 godzin, co miało miejsce w dniach: 11 listopada 2011r., 15 sierpnia 2012r., 7 kwietnia 2013r., 30 maja 2013r., 11 sierpnia 2013r., 15 sierpnia 2013r., 25 sierpnia 2013r., za które wziął dni wolne Ponadto w dni wolne, tj. 11 stycznia 2014r. powód przepracował w godzinach nadliczbowych 5:30 oraz 25 stycznia 2014r. przepracował w nadgodzinach 10:30 godzin, za co otrzymał za miesiąc styczeń 2014r. kwotę 568 zł.

Natomiast powód nie wykazał w sposób wystarczający, że pracował w godzinach, jakie podaje i nie udowodnił słuszności swych twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania. Nie wykazał, by konieczność pracy w nadgodzinach była narzucona w sposób stały, by wynikało to z niezależnej od niego organizacji pracy. Świadek N. sam zeznaje, iż on jako kierownik pracował po 8 godzin. Przeczy to przyjęciu, by powód musiał pracować 10, tym bardziej, że mógł zostawić pracowników z zastępcą.

Jego zestawienie, jak i przedstawione zeszyty, są niewiarygodne z racji licznych rozbieżności i wewnętrznych sprzeczności, o czym szeroko sąd pisał wyżej. Rejestr godzin wejść i wyjść powoda za ostatnie miesiące wskazuje, iż powód nie przekraczał znacznie czasu pracy – są tu jedynie kilkunastominutowe, maksymalnie 45minutowe

przedłużenia czasu pracy, jedynie sporadycznie, co mieści się w zakresie obowiązków kierownika jednostki. Powód nie przedłożył takich wydruków za okresy wcześniejsze, choć jak wynika z zeznań świadków miał do nich dostęp i gdyby rzeczywiście coś z jego czasem pracy było nie tak, to zbierałby dowody żeby to wykazać, tymczasem powód tego nie czyni.

Jako że zeznania powoda, z racji ich sprzeczności, a także jego zestawienia i zeszyty są niewiarygodne, pozostają jedynie ogólnikowe zeznania świadków, iż powód zostawał czasami dłużej, a czasami wychodził normalnie, czasami zostawał z pracownikami, czasami zostawał zastępcę czy brygadzystę, czasami zostawał ich samych. Powyższe nie pozwala na ustalenie, iż powód wykonywał w sposób stały pracę w nadgodzinach i to z powodu złej organizacji czasu pracy przez pozwanego pracodawcę. Te zeznania nie pozwalają na żadne konkretne ustalenia. Jeden ze świadków (K.) mówi, iż powód często zostawał po godzinach, z drugiej strony mówi wręcz o całych spokojnych tygodniach, gdy długa praca nie była potrzebna, co nie pozwala na żadne uśrednienie godzin pracy powoda, bowiem nie wiadomo zasadniczo, ile czasu trwały nawały pracy, gdy pracowało się dłużej. W tych zaś dniach gdy pracowało się dłużej (do 19), powód potrafił wyjść o 15. Nadto różnie świadkowie zeznają co do pracy na dwie zmiany, lecz z większości zeznań wynika, iż wtedy pracowało się po 8 godzin, lekko się tylko te zmiany zazębiały. Podkreślenia wymaga, iż wykonywanie pracy przez kierownika w godzinach nadliczbowych w sytuacji, gdy są szczególne okoliczności nie podlega odrębnemu wynagradzaniu, jest już uwzględnione w jego wyższym wynagrodzeniu zasadniczym, iż w niektóre okresy musi wykonywać prace wg potrzeb. Tylko stałe wykonywanie pracy w nadgodzinach z uwagi na przydzielenie takiej ilości zadań, której nie da się wykonać w 8 godzin, daje prawo do takiego wynagrodzenia, powód jednak tego nie wykazał.

Powyższe dane przedstawione przez są zbyt mało konkretne, zbyt zmienne i nieprecyzyjne, nie umożliwiają uznania za wykazane twierdzeń powoda.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w pkt 3 wyroku z dnia 18 kwietnia 2012r., II PK 197/11 „w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy z powództwa pracownika o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe obowiązuje ogólna reguła procesu, że powód powinien udowodnić słuszność swych twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania, z tą jedynie modyfikacją, iż niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy powoduje dla niego niekorzystne skutki procesowe wówczas, gdy pracownik udowodni swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż dokumentacja dotycząca czasu pracy”.

W ocenie Sądu dowody przedstawione przez powoda w postaci jego zapisków są niewiarygodne, a zeznania świadków nie pozwalają na ustalenie takiego stanu faktycznego, który by wskazywał, że powód stale w sposób wynikający z organizacji pracy narzuconej mu przez pracodawcę wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych.

Ponadto Sąd po rozważeniu wszystkich okoliczności niniejszej sprawy nie stwierdził, aby zachodziły podstawy do zasądzenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych na podstawie art. 322 k.p.c.

Stosowanie art. 322 k.p.c. możliwe jest dopiero, jeżeli powód wyczerpał wszelkie możliwe środki dowodowe, a ocena sądu nie jest dowolna, lecz musi być dokonana w oparciu o zasady rozumowania logicznego i całokształt zebranego w sprawie materiału dowodowego (tak Wyrok SA w Krakowskie z dnia 14 stycznia 2015r., I ACa 1443/14, .

Art. 322 k.p.c. odnosi się on wyłącznie do wysokości szkody i odszkodowania (odpowiednio wynagrodzenia), natomiast powód musi udowodnić wszystkie pozostałe przesłanki zasadności roszczenia. Ponadto z uprawnienia zawartego w art. 322 k.p.c. sąd może skorzystać dopiero wówczas, gdy po wyczerpaniu wszystkich dostępnych dowodów okaże się, że ściśle udowodnienie żądania jest niemożliwe lub nader utrudnione (wyrok SN z dnia 26 stycznia 1976 r., I CR 954/75, LEX nr 7795; wyrok z dnia 19 grudnia 2013 r., II CSK 179/13 - lex nr 1436069), zatem powód nie może być zwolniony z ciężaru gromadzenia materiału procesowego i dowodzenia faktów (art. 232 k.p.c.). Stosowanie art. 322 k.p.c. możliwe jest więc dopiero, jeżeli powód wyczerpał wszelkie możliwe środki dowodowe a ocena sądu nie jest dowolna, lecz musi być dokonana w oparciu o zasady rozumowania logicznego i całokształt zebranego w sprawie materiału dowodowego. sobie Brak takich działań - i wymaganie od sądu, któremu nie przedstawi się wystarczających przesłanek do tego, by przed przeprowadzeniem dowodu stwierdzał, że nie można wykazać stwierdzonego faktu

prowadziłoby do omijania wskazanych wyżej przepisów i wadliwego stosowania przepisu art. 322 k.p.c., gdyż ocena sądu musiałaby być uznana za dowolną.

Musi zatem istnieć ciąg logicznych przesłanek wskazujących za istnienie zasadności roszczenia, a brak tylko możliwości wyliczenia precyzyjnie odszkodowania.

Tu materiał dowodowy nie doprowadził do ustalenia na tyle konkretnych faktów, by można było na ich podstawie czynić jakieś założenia, w oparciu o które sąd miałby szacunkowo oceniać wysokość należnego wynagrodzenia.

Powód wniósł (k. 354) by przyjąć, że pracował po 10 godzin dziennie. Jednak byłoby to 10 nadgodzin tygodniowo. To nawet więcej niż w zestawieniu powodaw szeregu tygodni.!. Nadto jest to sprzeczne z zeznaniami świadków, że jednak były dni, w których powód wychodził o 15. Można by zatem próbować tą średnią pomniejszyć, ale o ile, skoro z zeznań świadków nie wykona, jak często to było?

Przede wszystkim jednak powód nie wykazał aby po pierwsze: - musiał pozostawać po godzinach; po drugie: - aby czynił to stale, po trzecie: - aby nie miał możliwości tak zorganizować pracy działu, by móc pracować w czasie podstawowym.

Jak już wyżej wskazano, powód mógł podzielić nadzór nad pracownikami, którzy nawet jeśli zostawali dłużej, to mogli być nadzorowani przez zastępcę, a nawet przy precyzyjnym rozdzieleniu pracy, pracować samodzielnie.

Z niczego nie wynika by praca powoda w nadgodzinach była wymagana stale. Twierdzenia powoda są tu gołosłowne, nie znajdują potwierdzenia w obiektywnych dowodach, a że w innych okolicznościach powód podawał nieprawdę, trudno mu dać wiarę w tej. Do tego inni kierownicy zeznawali, iż pracowali po 8 godzin i zastępowali ich inni pracownicy, dlaczego tak nie mogłoby być w przypadku powoda?.

Nadto jak wynika z zeznań świadków, okresowo praca organizowana była na dwie zmiany i wtedy też nie było potrzeby by przeciągać jedną zmianę, skoro przychodziła druga.

Sam powód zeznał, iż pracownicy pracowali, do której chcieli (354), nie było zatem żadnego wymuszania pracy w nadgodzinach przez pracodawcę..

Nawały pracy występowały okresowo, nie stale, między nimi były, jak to ujął świadek, spokojne tygodnie. Nie wskazuje to na stałą konieczność pracy w nadgodzinach.

Powód nie szczerze zeznał o osobach go zastępujących i nie wykazał, dlaczego nie mógł tak zorganizować pracy, by po 8 godzinie pracy zastępował go inny pracownik. Powód nawet zaprzeczał, by ktokolwiek go mógł zastępować, co okazało się nieprawdą.

Zatem powód nie wykazał zasadności swoich roszczeń.

Wobec powyższego Sąd to powództwo oddalił.

O kosztach procesu orzeczono w oparciu o art. 98 k.p.c. Zgodnie z art. 98 § 1 k.p.c. strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez adwokata zalicza się wynagrodzenie jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach. Zgodnie z § 12 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. 2013, poz. 461) stawki minimalne wynoszą za prowadzenie spraw z zakresu prawa pracy o: wynagrodzenie za pracę lub odszkodowanie inne - 75% stawki obliczonej na podstawie § 6 od wartości wynagrodzenia. Dlatego też Sąd w pkt II wyroku zasądził od powoda G. K. na rzecz pozwanej (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G. kwotę 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.