

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 8 czerwca 2021 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi – X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, w sprawie o sygn. akt X P 1066/19:

I. zasądził od (...) Spółki Akcyjnej z (...) w W. na rzecz D. G. (1) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych następujące kwoty:

1) za miesiąc listopad 2016 roku kwotę 7.922,08 zł (siedem tysięcy dziewięćset dwadzieścia dwa złotych i osiem groszy) wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie za okres od dnia 11 grudnia 2016 roku do dnia zapłaty;

2) za miesiąc grudzień 2016 roku kwotę 4.625,59 zł (cztery tysiące sześćset dwadzieścia pięć złotych i pięćdziesiąt dziewięć groszy) wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie za okres od dnia 11 stycznia 2017 roku do dnia zapłaty;

II. oddalił powództwo w pozostałym zakresie;

III. zasądził od (...) Spółki Akcyjnej z (...) w W. na rzecz D. G. (1) kwotę 1.204,20 zł (jeden tysiąc dwieście cztery złotych i dwadzieścia groszy) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

IV. nakazał pobrać od (...) Spółki Akcyjnej z (...) w W. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi kwotę 1.751,09 zł (jeden tysiąc siedemset pięćdziesiąt jeden złotych i dziewięć groszy) tytułem zwrotu kosztów sądowych;

V. nadał wyrokowi w punkcie I (pierwszym) rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 6.942,80 zł (sześć tysięcy dziewięćset czterdzieści dwa złote i osiemdziesiąt groszy).

Powyższy wyrok zapadł na podstawie następujących ustaleń:

Powód D. G. (1) pracownikiem pozwanej (...) Spółki Akcyjnej był od dnia 13 października 1998 roku zatrudnionym, na podstawie umowy o pracę, w pełnym wymiarze czasu pracy. Początkowo powód pracował na stanowisku listonosza. Z dniem 1 grudnia 2005 roku powodowi powierzono stanowisko kontrolera w D. Operacji i Nadzoru Technologicznego., a od 1 sierpnia 2006 roku w D. (...) Zarządu Operacyjnego.

Od 1 lutego 2007 roku, powód zajmował stanowisko p.o. kierownika zmiany. Od dnia 1 kwietnia 2007 roku powoda obowiązywał równoważny czas pracy.

Z dniem 1 października 2011 roku, powód został skierowany do pracy na stanowisku kierownika zmiany w D. Usług (...).

Od dnia 1 lipca 2015 roku, powód zajmował stanowisko p.o. Kierownika Wydziału Terenowego (...), a od 1 listopada 2015 roku Kierownika Wydziału Terenowego (...).

Na okres od 7 listopada 2016 roku do 31 grudnia 2016 roku, powodowi powierzono stanowisko Kierownika Wydziału (...), z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 5.700 zł.

Stanowisko Kierownika Wydziału (...), powodowi powierzono, także, na kolejne okresy od 1 stycznia 2017 roku do 31 marca 2017 roku i od 1 kwietnia 2017 roku do 30 kwietnia 2017 roku.

Powierzenie powodowi stanowiska Kierownika Wydziału (...) miało charakter czasowego oddelegowania i było związane z przeniesieniem, dotychczasowego Kierownika (...) J. B. (1), do W.. Przeniesienie J. B. (1) odbyło się w sposób nagły, było zaskoczeniem dla współpracowników.

Stanowisko Kierownika Wydziału (...), znajdowało się w strukturze Pionu Operacji Logistycznych Region (...) w Ł.. Na stanowisku Kierownika Wydziału (...) bezpośrednim przełożonym powoda był Z. Dyrektora Zarządzającego Regionem (...), które to stanowisko zajmował D. M. (1). Stanowisko Dyrektora Zarządzającego Regionem (...) zajmował W. Ł..

Propozycję objęcia stanowiska Kierownika Wydziału (...), powód otrzymał od dyrektora D. M. (1).

Przeniesienie powoda, wiązało się ze zmianą lokalizacji. Na poprzednim stanowisku Kierownika Wydziału Terenowego (...), powód pracował na ul. (...) w Ł.. Po przeniesieniu pracował na ul. (...) w Ł.. W lokalizacji na ul. (...), znajduje się główna siedziba Pionu Operacji Logistycznych.

Przeniesienie powoda na nowe stanowisko, nastąpiło z dnia na dzień - w piątek powoda poinformowano, że od poniedziałku (7 listopada), przechodzi na nowe stanowisko.

Z racji, iż poprzednia jednostka, w której powód zajmował Kierownika Wydziału Terenowego (...), została z dnia na dzień pozostawiona bez nadzoru, powód musiał zorganizować za siebie zastępstwo i równolegle przygotować osobę zastępującą, do pełnienia obowiązków. To wiązało się ze wsparciem i częstymi wizytami powoda, na ul. (...).

Na stanowisku Kierownika Wydziału (...) powodowi bezpośrednio podlegał Kierownik Wydziału Terenowego (...) (czyli poprzednie stanowisko powoda) i Kierownik D. (...), a także kilku pracowników na stanowiskach ds. planowania transportu. Komórki, którymi powód zarządzał, łącznie liczyły około 350 osób.

Stanowisko Kierownika Wydziału Terenowego (...) przejął po powodzie G. J. (1). Stanowisko kierownika eksploatacji zajmował S. S. (1), którego przełożonym został G. J. (2).

Podległe powodowi stanowisko Kierownika D. (...) zajmowała E. Ś..

Powód pracę świadczył przede wszystkim na miejscu w lokalizacji przy ul. (...), lecz z tego względu, że podlegała mu cała baza mieszcząca się na ul. (...) i całe województwo (...), wraz z bazami w P., S. i S., to zdarzało się, że powód świadczył pracę w terenie.

Do obowiązków powoda, na nowym stanowisku, należało zapanowanie nad transportem w podległym rejonie województwa (...), nadzór nad przesyłkami paletowymi i kurierskimi, rozliczanie przesyłek, nadzór nad podwykonawcami, zabezpieczenie terminowego transportu przesyłek, zamawianie kursów, przygotowywanie przetargów.

Powód nie miał możliwości samodzielnego podejmowania decyzji kadrowych. Wszelki zmiany kadrowe powód musiał wnioskować do dyrektora D. M. (1), który je zatwierdzał.

Powód zgłaszał do kadr nadgodziny, podległych sobie, kierowników. Nadgodziny powoda, do kadr, zgłaszał jego bezpośredni przełożony - zastępca dyrektora.

Powód objął nowe stanowisko w okresie przedświątecznym.

Każdy okres przedświąteczny jest, w pozwanej spółce, okresem wzmożonej działalności, w związku ze zwiększoną ilością przesyłek, listów, palet. Takim okresem zwiększonej ilości pracy, był okres od listopada do grudnia.

Od dyrektora D. M. (1), powód otrzymał polecenie jak najszybszego przejęcia po poprzedniku rozpoczętych procedur przetargowych i ich zakończenie.

Na swoim poprzednim stanowisku Kierownika Wydziału Terenowego (...) powód zbliżył się do obowiązującego limitu godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym.

U pozwanego formalnie obowiązywała konieczność występowania mailowo o zgodę na pracę w godzinach nadliczbowych do przełożonego. Wyrażenie zgody obowiązywało w odniesieniu do wszystkich pracowników poza

grupą kierowców i listonoszy. W przypadku powoda, na stanowisku Kierownika Wydziału (...) musiał on mieć zgodę zastępcy dyrektora. Pracownicy pozwanego, w tym powód, maila przypominającego o tym obowiązku otrzymali 12 sierpnia 2016 roku.

Powód, na nowym stanowisku, nie mógł ewidencjonować wszystkich godzin nadliczbowych, gdyż spowodowałby to przekroczenie limitu, 150 godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym. Powód wiedział, iż przekroczenie tego limitu, wiązało się z odpowiedzialnością pracodawcy.

Dyrektor D. M. (1) nie zarzucał powodowi nieudolności na zajmowanym przez niego stanowisku.

Na stanowisku Kierownika (...), powód, generalnie, rozpoczynał pracę o godzinie 7:30. Zdarzało się, że przychodził do pracy na godzinę 8:00. O godzinie 8:30 odbywały się zebrania operacyjne u dyrektora, na których odbywało się omawianie zadań zrealizowanych poprzedniego dnia. Zebranie kończyło się około godziny 10:00. Od godziny 11:00 do 14:00 odbywały się kolejne zebrania w sprawach bieżących. Często około godziny 15:00 - 15:30 dyrektor D. M. wzywał powoda do siebie, aby omówić bieżący ładunek – do wysłania w danym dniu.

Od godziny 15:00 – 16:00 powód zajmował się wykonywaniem zestawień, analiz, planów, przygotowywaniem do spotkań w dniu następnym, wysyłaniem maili do współpracowników. Otrzymane dane wymagały przeanalizowania, zaplanowania budżetu. Od godziny 18:00 – 19:00 zaczynały zjeżdżać z urzędów pocztowych na bieżąco przyjmowane przesyłki od klientów, które były składowane na magazynie. Zadaniem pionu, w którym pracował powód, było wysłanie wszystkich przesyłek do odbiorców docelowych w innych regionach kraju. Od godziny 19:00 zaczynały spływać informacje o zapotrzebowaniu dodatkowych aut.

Obowiązywała zasada tzw. czystej podłogi, która oznaczała, że cały przyjęty ładunek musiał być wyekspediowany tego samego dnia, tak, by było miejsce, na przyjęcie kolejnego ładunku.

Powód często kończył pracę o godzinie 22:00, 23:00, czasami nawet później. Wynikało to z organizacji pracy węzła transportowego, gdzie dopiero o 22:00 było wiadomo w jakich kierunkach potrzebne są ostatnie samochody. Czasami o 22:00 - 23:00 brakowało jeszcze pojazdów, które powód musiał zorganizować. Zdarzało się, że ładunek był wysyłany o godzinie 1:00 w nocy. Organizacja transportu wymagała skontaktowania się z przewoźnikiem, uzgodnienia kierunku, stawki, ładowności auta, przygotowania dokumentów, faktur.

Zamówień na samochody było około 10 - 15 - 20 dziennie. Równoległe z zamawianiem transportu odbywały się rozliczenia transportów z poprzedniego dnia.

Każde zamówienie było potwierdzone fakturą.

Poprzednik powoda J. B. (1), również, był odpowiedzialny za organizację kursów paletowych, zamawianie transportów. Powód przejął po nim ten obowiązek.

W zakresie zleceń usług transportowych, powód postępował zgodnie z praktyką, wcześniej stosowaną, przez poprzedniego Kierownika (...) J. B. (1). Praktyka taka istniała od 2014 roku.

Powód otrzymywał na skrzynkę mailową wiadomości dotyczące transportu. Zdarzało się, że do przeczytania miał 150 maili dziennie.

Generalnie, całą korespondencją mailową, powód wysyłał z biura, gdzie miał dostęp do drukarki, dokumentów. Mogło się zdarzyć, że korespondencję powód wysyłał spoza biura, gdy był w innej jednostce. Zdarzyła się sytuacja, że powód wysyłał korespondencję z telefonu. Sporadycznie zdarzyło się, że powód wysyłał korespondencję z domu.

Podwładna powoda E. Ś., wychodziła, zawsze przed powodem, z pracy, kończyła ona pracę o godzinie 17:00. Podobnie było z P. P. (1) – podwładnym powoda zatrudnionym w charakterze planisty do spraw transportu. P. P. (1) pracował w godzinach od 9:00 do 17:00. Zazwyczaj jak przychodził do pracy, to powód już był, kiedy zaś wychodził do domu, to

powód zostawał jeszcze w pracy. E. W. (1) – podwładna E. Ś. – pracowała na drugą zmianę w godzinach od 15:30 do 23:00. E. W. (1) widywała często powoda w biurze w godzinach popołudniowych. Załatwiała z nim sprawy w godzinach między 17:00 a 19:00.

Powód zgłaszał swojemu przełożonemu D. M. (3), że zostawał dłużej w pracy. Nie robił tego w drodze formalnego zgłoszenia wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych.

7 grudnia 2016 roku powód z E. Ś. odbyli interwencję w P. w sprawie kwot pobrań, z których nie rozliczył się pracownik J. Fus. Tego dnia zakończyli pracę w późnych godzinach wieczornych między 20:00 a 22:00.

Do wyjaśnienia kwestii związanej z J. Fus oddelegował powoda D. M. (1).

E. Ś. za pracę w ramach interwencji w P. otrzymała wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Zgłaszając nadgodziny w związku z interwencją w P. nie miała ona przekroczonego limitu nadgodzin.

Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, było wypłacane u pozwanego do 10 danego miesiąca.

Poprzednik powoda J. B. (1) na stanowisku kierownika (...) pracował w podobnym wymiarze godzin pracy. Niejednokrotnie w pracy J. B. (1) był jeszcze około godziny 23:00.

W dniu 2 listopada 2016 roku powód, o godzinie 20:12 przesłał współpracownikom projekt notatki ze spotkania z dnia 31 października 2016 roku. Wiadomość została wysłana do wiadomości ówczesnego kierownika (...) J. B. (1).

3 listopada 2016 roku powód przesłał o godzinie 20:14 dokumenty związane z postępowaniem reklamacyjnym jednego z klientów.

W dniu 4 listopada 2016 roku o godzinie 21:10 powód wysłał maila do firmy zewnętrznej z potwierdzeniem zamówienia pojazdu. M. został wysłany także do D. M., J. B., E. D. - Ś..

Powód, w dniu 7 listopada 2016 roku, o godzinie 21:51, wysłał do T. O., do wiadomości D. M., wiadomość mailową w zakresie zakupu przenośnych urządzeń rozruchowych.

8 listopada 2016 roku powód skierował o godzinie 00:11 wiadomość mailową do J. J., do wiadomości D. M., z analizą kursów doraźnych. Wiadomość w tym zakresie powód wysyłał również w dniu 9 listopada 2016 roku o godzinie 00:57, 8 grudnia 2016 roku o godzinie 00:19.

W dniu 9 listopada 2016 roku o godzinie 21:49 powód wysłał wiadomość do J. L. dotyczącą karty uzgodnień T..

W wiadomości mailowej z dnia 10 listopada 2016 roku, wysłanej o godzinie 22:38 powód prosił zewnętrzną firmę o potwierdzenie proponowanych stawek za wskazane kursy. W kolejnej wiadomości wysłanej do zewnętrznej firmy o godzinie 00:09 powód dokonał przesłania zamówienia. Wiadomości te zostały przesłane również do wiadomości D. M. i E. D. - Ś..

Podobne wiadomości (dotyczące potwierdzenia proponowanych stawek za wskazane kursy), powód wysyłał w dniu 16 listopada 2016 roku o godzinie 23:17, 21 listopada 2016 roku o godzinie 21:55, 24 listopada 2016 roku o godzinie 00:24, 27 listopada 2016 roku (niedziela) o godzinie 19:39, 5 grudnia 2016 roku o godzinie 23:39, 14 grudnia 2016 roku o godzinie 00:03. Wiadomości te zostały przesłane również do wiadomości D. M. i E. D. - Ś..

W dniu 13 listopada 2016 roku (niedziela), powód, o godzinie 17:02, zwrócił się do zewnętrznej firmy, przesyłając sprostowanie trasy do zamówienia – wiadomość ta została wysłana do wiadomości m.in. D. M. i E. D. - Ś..

W tym samym dniu, 13 listopada 2016 roku, o godzinie 18:59, powód przesłał D. M., projekt notatki ze spotkania w sprawie transportu z dnia 4 listopada 2016 roku z prośbą o ewentualne uzupełnienie

Powód, w dniu 14 listopada 2016 roku o godzinie 21:32, wysłał do J. Fus i S. S. wiadomość mailową w zakresie wsparcia kierowców w kolejnym dniu.

15 listopada 2016 roku o godzinie 23:45 powód przesłał e-maila, do współpracowników, z prośbą uzupełnienia raportów.

Powód, w wiadomości mailowej z dnia 17 listopada 2016 roku, skierowanej do D. M. o godzinie 23:54, wysłał załączniki oraz poinformował, że, tym samym, skończył pracę i idzie do domu.

W dniu 18 listopada 2016 roku o godzinie 19:58, powód wysłał wiadomość do A. K., skierowaną do wiadomości D. M., w zakresie punktu kasowego w P..

W niedzielę 20 listopada 2016 roku powód przesłał wiadomość mailową do współpracowników o godzinie 20:54 dotyczącą inwentaryzacji środków trwałych, zaś o godzinie 22:10 z przypomnieniem, iż następnego dnia, rozpoczynają oni współpracę z nowym klientem.

Powód otrzymał w dniu 22 listopada 2016 roku (we wtorek) o godzinie 8:40 maila od dyrektora D. M., w którym został zobowiązany do rozpisania, w punktach, zakres szczegółowych czynności dla określonych usług, miało to być wykonane do godziny 13:00 następnego dnia.

W odpowiedzi na tego e- maila, powód w mailu 23 listopada 2016 roku (środa) z godziny 15:41, wskazał, iż nie był w stanie wykonać tego zadania w określonym terminie z uwagi na nie możliwość uzyskania wzorców dla wszystkich rodzajów usług. Zobowiązał się wykonać poleczone zestawienie tego dnia wieczorem. O godzinie 20:24, powód przesłał, do dyrektora, e- maila z załącznikami, dotyczącymi procesu doręczenia przesyłek.

Powód wysyłał e-maila, w zakresie absencji kierowców w dniu 24 listopada 2016 roku o godzinie 00:56 do J. B..

W piątek 25 listopada 2016 roku o godzinie 00:35 powód wysłał wiadomość do J. B., w zakresie prawidłowego wypełniania kart drogowych.

Tego samego dnia o 21:01, powód wysłał do współpracowników, do wiadomości D. M., wiadomość z raportami do analizy.

28 listopada 2016 roku o godzinie 21:27 powód przesłał D. M. e-maila w zakresie kart drogowych.

W dniu 1 grudnia 2016 roku o godzinie 21:06 I. F. Kierownik Zespołu ds. Operacji skierowała do powoda e-maila, z informacją o zagrożeniu dla bezpieczeństwa pracowników załadunku, jakie, w dniu 1 grudnia 2016 roku, spowodował kierowca

Odpowiedź na tego e-maila powód przesłał o godzinie 21:42.

Również w dniu 1 grudnia 2016 roku o godzinie 23:48 powód wysłał wiadomość e-mailową do G. J., w sprawie wniosków kierowców.

W wiadomości e-mailowej z dnia 1 grudnia 2016 roku, wysłanej o godzinie 2:06, powód poinformował D. M., że zabezpieczył transport na grudzień, na tym kończy pracę i idzie do domu.

Powód zwrócił się w wiadomości e-mailowej z dnia 6 grudnia 2016 roku, godzina 23:11, do współpracowników o pilną aktualizację książki telefonicznej kierowców.

8 grudnia 2016 roku powód o godzinie 23:34 przesłał G. J. e-maila w zakresie doręczania paczek w Tuszynie.

Powód przesłał aktualne tabele kursowe S. S. i G. J. w dniu 9 grudnia 2016 roku o godzinie 19:19.

W dniu 13 grudnia 2016 roku o godzinie 00:27 powód wysłał e-maila do J. B. z prośbą o przekazanie danych podwykonawcy. Ta wiadomość stanowiła kontynuację konwersacji rozpoczętej w dniu 12 grudnia 2016 roku mailem G. J. do powoda z godziny 21:54.

D. G. zajmował się również m.in. potwierdzeniami wpłat od kierowców. W tej sprawie wysłał do D. M. maila w dniu 13 grudnia 2016 roku o godzinie 1:50.

Powód wysłał w dniu 15 grudnia 2016 roku o godzinie 00:10 wiadomość e-mailową do P. P. informując o awarii pojazdu.

(wiadomość mailowa k. 630)

W dniu 15 grudnia 2016 roku w godzinach popołudniowych (godzina wysłania e-maila 14:30) A. B. z D. (...) Sprzedaży skierowała e-maila do L. A. (1) – Dyrektora Pionu Sprzedaży Regionu Sieci w temacie rozliczenia pracowników (...), przesyłek paltowych. W tym samym dniu, L. A., w mailu z godziny 15:34 poleciła D. M. (1) udzielenie odpowiedzi w tym temacie.

W temacie rozliczenia pracowników (...), przesyłek paltowych z zapytaniem o zestawienie i dalszymi poleceniami D. M. (1) skierował e-maila do powoda o godz. 20:08. Powód wysłał e-maila do pracowników o godzinie 21:47, dodając do wiadomości D. M. i L. A..

L. A. skierowała do powoda i D. M., rozbudowanego e-maila o godzinie 22:47 prosząc o decyzje.

W odpowiedzi powód skierował e-maila do L. A. o godzinie 23:13, dodając do wiadomości D. M..

W dniu 16 grudnia 2016 roku powód o godzinie 23:54 wysłał e-maila do L. L..

Powód, w dniu 19 grudnia 2016 roku, o godzinie 23:26, wysłał e-maila do G. J., z prośbą o weryfikację wniosków w zakresie przedłużenia umów.

20 grudnia 2016 roku o godzinie 21:23 powód prowadził korespondencję w zakresie potwierdzenia zamówienia samochodów.

W wiadomości z dnia 21 grudnia 2016 roku, godzina 19:16, kierowanej do współpracowników, do wiadomości D. M. i E. D. – Ś., powód poinformował o odwołaniu busów, podstawionych przez prywatnego przewoźnika.

W czwartek, 22 grudnia 2016 roku powód prowadził korespondencję z B. G. i E. D. – Ś. w zakresie rejonu 19b.

28 grudnia 2016 roku o godzinie 21:14 powód przesłał e-maila dotyczącego postępowania przetargowego do E. S., kierując go do wiadomości m.in. D. M. i J. B.

W dniu 30 grudnia 2016 roku powód o godzinie 19:36 przesłał wiadomość do J. L., kierując ją do wiadomości D. M. i J. B., w zakresie postępowania przetargowego.

Do końca grudnia 2016 roku powodowi udało się zrealizować część procedur przetargowych. Od stycznia 2017 roku spadła liczba przesyłek, dlatego pozwana radziła sobie własnym transportem.

W 2017 roku z miesiąca na miesiąc znacząco stopniowo spadała liczba kursów. Na przełomie 2017-2018 roku była to liczba 30 – 40 kursów. Był to efekt wprowadzenia postępowań przetargowych i lepszego wykorzystania własnego taboru.

W miesiącach styczniu, lutym i marcu 2017 roku, powód nadal pracował w godzinach nadliczbowych, lecz w znacząco mniejszym wymiarze. Za pracę w godzinach nadliczbowych, w tych miesiącach, powód otrzymał należne wynagrodzenie.

Na stanowisku Kierownika Wydziału (...) powód miał wypłacane wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

Od maja 2017 roku stanowisko Kierownika Wydziału (...) objął S. S. (1).

Od dnia 1 czerwca 2017 roku powód ponownie zajmował stanowisko Kierownika Wydziału Terenowego (...). Wynagrodzenie zasadnicze powoda zostało określone na kwotę 5.100 zł.

W dniu 6 lipca 2017 roku powód złożył wniosek o wypłacenie mu wynagrodzenia za godziny nadliczbowe przepracowane w okresie od listopada 2016 roku do stycznia 2017 roku.

W sierpniu i wrześniu 2017 roku w (...) oddziale pozwanej spółki przeprowadzona została kontrola Państwowej Inspekcji Pracy. Kontrolą objęto wybrane zagadnienia dotyczące czterech pracowników pozwanego, w tym D. G. (1) w zakresie okresu pracy od listopada 2016 roku do stycznia 2017 roku. W okresie tym powód świadczył pracę w podstawowym wymiarze czasu pracy. Praca powinna być wykonywana w godzinach od 7:00 do 15:00. W czasie kontroli organ prowadzący stwierdził, że powód w kontrolowanym okresie świadczył pracę w godzinach nadliczbowych, za zgodą i wiedzą bezpośredniego przełożonego D. M. (1) oraz E. Ś.. Stwierdzono również, iż ewidencja czasu pracy powoda prowadzona była w sposób nierzetelny, nie odzwierciedlała faktycznego czasu pracy powoda.

Za listopad 2016 roku powód wskazał pracę w wymiarze 139,25 godzin nadliczbowych, z tak naliczonych nadgodzin pracodawca wypłacił wynagrodzenie za 16 godzin – w dniu 8 grudnia 2017 roku. Za grudzień 2016 roku powód wskazał pracę w wymiarze 129 godzin nadliczbowych, z tak naliczonych pracodawca wypłacił wynagrodzenie za 32 godziny – w dniu 8 stycznia 2017 roku. Praca w wymiarze 16 godzin nadliczbowych, nie została wykazana w ewidencji czasu pracy.

Zgodnie z ewidencją czasu pracy D. G. (1) w latach 2014 – 2016 wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych w następującym łącznym wymiarze:

- w 2014 roku – 98 godzin,

- w 2015 roku – 150 godzin,

- w 2016 roku – 162 godzin.

W 2016 roku, liczba godzin nadliczbowych powoda przekroczyła limit roczny 150 godzin, w grudniu 2016 roku, przy obowiązującym limicie 150 godzin nadliczbowych na cały rok kalendarzowy.

Oświadczeniem z dnia 20 listopada 2017 roku pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę. Okres wypowiedzenia upłynął w dniu 28 lutego 2018 roku.

Pismem z dnia 23 marca 2018 roku pełnomocnik powoda wezwał pozwaną do wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych realizowaną w okresie od dnia 1 listopada do dnia 31 grudnia 2016 roku: w kwocie 11.124,65 zł za listopad 2016 roku i w kwocie 9.806,90 zł za grudzień 2016 roku.

W odpowiedzi na wezwanie do zapłaty pracodawca w piśmie z dnia 10 maja 2018 roku wskazał, iż nie uznaje roszczenia, ponieważ powód świadczył pracę działając z własnej inicjatywy i bez zgody pracodawcy. Pracodawca wskazał, iż po zweryfikowaniu wiadomości mail uznaje, że liczba godzin nadliczbowych przepracowanych w okresie od dnia 1 listopada do dnia 31 grudnia 2016 roku wyniosła łącznie 23 godziny. Uznany czas przypada w dniach 2, 4, 7, 9, 10, 13, 16, 17, 18, 21, 23, 24, 25, 27, 28, 29 i 30 listopada 2016 roku oraz w dniach 5, 7, 12, 13, 15, 16, 20, 21, 27, 28 i 30 grudnia 2016 roku.

Przy założeniu, że, w objętym sporem okresie, godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy wynikają z korespondencji mailowej należne powodowi z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych wyniosło:

- za listopad 2016 roku kwotę 8.753,68 zł. Po odliczeniu wypłaconej tytułem nadgodzin kwoty 831,60 zł do wypłaty pozostało 7.922,08 zł,

- za grudzień 2016 roku kwotę 7.671,06 zł. Po odliczeniu wypłaconej tytułem nadgodzin kwoty 3.045,47 zł do wypłaty pozostało 4.625,59 zł.

W pozwanej spółce obowiązuje Regulamin Pracy stanowiący załącznik do zarządzenia nr 4 Dyrektora Generalnego Poczty Polskiej z dnia 10 stycznia 2007 roku.

Na mocy § 28 Regulaminu w pozwanej spółce dla rozliczania czasu pracy przyjmowany jest trzymiesięczny (kwartalny) okres rozliczeniowy.

Zgodnie z § 44 Regulaminu liczba godzin nadliczbowych nie może przekraczać dla pracownika 150 godzin w roku kalendarzowym, tygodniowy czas pracy, łącznie z nadgodzinami nie mógł przekraczać 48 godzin w okresie rozliczeniowym. Na mocy § 45 Regulaminu pora nocna w pozwanej spółce obejmuje 8 godzin między godziną 22:00 a 6:00.

§ 68 Regulaminu stanowi o terminach wypłaty wynagrodzenia. Na jego mocy wynagrodzenie obejmujące stałe składniki wynagrodzenia wypłacane jest za dany miesiąc do ostatniego dnia miesiąca kalendarzowego, za który wynagrodzenie przysługuje (pkt. 1). Wynagrodzenie obejmujące zmienne składniki wypłacane jest za dany miesiąc do 10-ego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, za który wynagrodzenie przysługuje (pkt. 3).

Jednomiesięczne wynagrodzenie powoda, wyliczone według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło 6.942,80 zł.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, na który złożyły się zeznania zgłoszonych przez strony świadków, zeznania powoda, dowody z dokumenty załączone przez strony do akt sprawy i zawarte w aktach osobowych powoda, które to dowody Sąd ocenił w zasadzie jako zgodne, gdyż w zasadniczych kwestiach dla rozstrzygnięcia są ze sobą spójne. Sąd częściowo odmówił wiarygodności zeznaniom świadka D. M. z uzasadnieniem przedstawionym poniżej.

Na okoliczność przysługującego powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych Sąd dopuścił dowód z opinii biegłego z zakresu rachunkowości. Biegły wyliczenia czasu pracy powoda dokonał w oparciu o przedstawioną korespondencję mailową powoda z bezpośrednim przełożonym, współpracownikami oraz z firmami zewnętrznymi w przedmiocie zamówień pojazdów. Sąd nie miał podstaw do tego aby odmówić przymiotu wiarygodności opinii biegłego sądowego, która w uznaniu Sądu została sporządzona w sposób rzetelny, zgodnie z wymaganiami fachowości i niezbędną wiedzą w zakresie stanowiącym jej przedmiot. Opinia biegłego nie zawiera sprzeczności ani uchybień, które pozbawiałyby ją wartości dowodowej. Strony do opinii biegłego żadnych zastrzeżeń nie zgłosiły.

Na podstawie tak dokonanych ustaleń Sąd Rejonowy uznał, że powództwo co do zasady podlegało uwzględnieniu.

W myśl art. 151 § 1 k.p. pracą w godzinach nadliczbowych jest 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. Zgodnie z dyspozycją art. 151¹ § 1 k.p. za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, pracownikowi przysługuje dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, w 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 niedziele lub święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, a 50 % wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1. 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

określonej w 100% (art. 151¹ § 2 k.p.). Alternatywnie, w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca może udzielić pracownikowi w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy (art. 151² k.p.). Skoro powód był w spornym okresie zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy o pracę, obowiązywały go dobowe i tygodniowe normy czasu pracy (art. 129 k.p.). Zatem w przypadku przekroczenia tych norm powód nabył prawo do świadczeń z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, zgodnie z powołanymi przepisami.

Elementem spornym w niniejszej sprawie był po pierwsze fakt świadczenia przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych, po drugie – przy ewentualnym pozytywnym rozstrzygnięciu – fakt zasadności tej pracy i tego, czy powodowi w ogóle przysługiwało za nią wynagrodzenie. Strona pozwana podnosiła bowiem, iż stanowisko zajmowane przez powoda należało do stanowisk, o których mowa w art. 151⁴ k.p., tj. kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych, którym oddzielne wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych przysługuje tylko w sytuacji, gdy praca ta wykonywana jest na polecenie pracodawcy poza normalnym czasem pracy, w niedzielę lub święto. Ponadto warunkiem wypłaty tego wynagrodzenia jest nieotrzymanie innego dnia wolnego od pracy.

W pierwszej kolejności należy podnieść, iż przeprowadzona u pozwanego w dniach od 31 sierpnia do 12 września 2017 roku kontrola Państwowej Inspekcji Pracy wykazała, iż ewidencja czasu pracy powoda prowadzona była w sposób nierzetelny albowiem nie odzwierciedlała faktycznego czasu pracy powoda (czego potwierdzeniem były przedłożone w toku kontroli maile), nadto w ewidencji tej nie została wykazana praca w godzinach nadliczbowych w wymiarze 16 godzin w listopadzie 2016 roku i 16 godzin w grudniu 2016 roku, za którą to pracę pracodawca wypłacił wynagrodzenie wraz z dodatkiem. W zaleceniach pokontrolnych Państwowa Inspekcja Pracy poleciła uzupełnienie ewidencji poprzez wykazanie faktycznie wykonywanej pracy i naliczenie dodatkowego wynagrodzenia za nadgodziny. Jak ustalono pracodawca dokonał takiej weryfikacji (pismo pracodawcy k. 35-36) uznając jedynie maile wysłane do wiadomości przelozonych przy jednoczesnej weryfikacji liczby godzin w dniach, w których te maile zostały wysłane, według własnego uznania. Ostatecznie – jak ustalono – powodowi zostało wypłacone wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych: za listopad 2016 roku kwota 831,60 zł, za grudzień 2016 roku kwota 3.045,47 zł. W toku postępowania strona pozwana negowała wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych w spornym okresie ponad to za co powodowi zostało wypłacone wynagrodzenie.

W sprawie ustalono, iż zajmowane w objętym sporem okresie stanowisko Kierownika Wydziału (...) powód objął od 7 listopada 2016 roku i zajmował do 30 kwietnia 2017 roku. Powierzenie powodowi stanowiska Kierownika Wydziału (...) miało charakter czasowego oddelegowania i było związane z przeniesieniem dotychczasowego Kierownika (...) J. B. (1) do W.. Objęcie stanowiska Kierownika (...) odbyło się praktycznie z dnia na dzień, wiązało się ze zmianą lokalizacji z ul. (...) w Ł. na ul. (...) w Ł., gdzie znajduje się główna siedziba Pionu Operacji Logistycznych. Z racji, iż poprzednia jednostka, w której powód zajmował stanowisko Kierownika Wydziału Terenowego (...), także została z dnia na dzień pozostawiona bez nadzoru, powód musiał zorganizować za siebie zastępstwo i równolegle przygotować osobę zastępującą do pełnienia obowiązków, co wiązało się ze wsparciem i częstymi wizytami powoda na ul. (...). Stanowisko Kierownika (...) powód objął w okresie przedsięwzięcznym, który jest okresem wzmożonej działalności w związku ze zwiększoną ilością przesyłek.

Zadaniem pionu, w którym pracował powód, było wysłanie wszystkich przesyłek do odbiorców docelowych w innych regionach kraju. Powód – jak sam wskazywał - często kończył pracę o godzinie 22:00, 23:00, czasami nawet później, co wynikało z organizacji pracy węzła transportowego, gdzie dopiero o 22:00 było wiadomo w jakich kierunkach potrzebne są ostatnie samochody. Organizacja transportu wymagała skontaktowania się z przewoźnikiem, uzgodnienia kierunku, stawki, ładowności auta, przygotowania dokumentów, faktur. Dowodem potwierdzającym okoliczność kończenia przez powoda pracy w takich godzinach jest nie tylko złożona do akt korespondencja mailowa, ale też zeznania świadków (E. D.-Ś., P. P., E. W.), którzy potwierdzili fakt pozostawiania przez powoda w pracy po godzinie 17:00 i w godzinach wieczornych. Nie bez znaczenia jest fakt, iż J. B. (1), po którym powód przejął wszystkie obowiązki Kierownika (...), w tym te związane z odpowiedzialnością za organizację kursów paletowych i zamawianie transportów, także kończył pracę w późnych godzinach wieczornych, niejednokrotnie w pracy był około godziny 23:00, co potwierdziła świadek E. W. sama pracująca w godzinach od 15:30 do 23:00.

Złożona przez powoda obszerna korespondencja mailowa pomiędzy powodem a jego bezpośrednim przełożonym D. Z. Dyrektora Zarządzającego Regionem (...), współpracownikami, oraz firmami zewnętrznymi w sprawie zamówień tras, która to korespondencja w dużej części była kierowana do wiadomości D. M. (1), potwierdza wykonywanie przez powoda pracy w godzinach poza wyznaczonymi godzinami pracy.

Nie zasługiwała na uznanie argumentacja podniesiona w odpowiedzi na pozew, zgodnie z którą pracę w godzinach nadliczbowych powód wykonywał bez polecenia pracodawcy i bez jego potrzeb, podejmując decyzję o takiej pracy w sposób arbitralny, bez zgody przełożonego.

Podkreślić należy, iż wymienione w art. 151 § 1 k.p. przyczyny, które uzasadniają wydanie zarządzenia o zatrudnieniu pracowników w godzinach nadliczbowych, zarówno konieczność prowadzenia akcji ratowniczej, usunięcia awarii, jak i szczególne potrzeby zakładu pracy, są sytuacjami, które odbiegają od normy. W normalnym przebiegu zdarzeń przepis art. 151 § 1 k.p. nie zezwala pracodawcy na zarządzenie pracy w godzinach nadliczbowych. Aby zaistniała podstawa do wydania takiego zarządzenia, muszą mieć miejsce wyjątkowe sytuacje. Podstawą zlecenia takiej pracy są bowiem szczególne potrzeby pracodawcy. Dodać przy tym należy, że praca w godzinach nadliczbowych nie odbywa się wyłącznie na wyraźne polecenie pracodawcy. Wykonywanie takiej pracy jest dopuszczalne także z inicjatywy pracownika. W tych przypadkach, w których można pisać o pracy na polecenie pracodawcy, za polecenie uważane jest zachowanie pracodawcy, które dostatecznie czytelnie ujawnia pracownikowi życzenie pracodawcy wykonywania pracy po upływie podstawowej normy czasu pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 1976 r. I PRN 58/75; opubl. OSNCP 1976 nr 10, poz. 223, Legalis Numer 19251). Podkreślić wypada, iż przepisy prawa pracy nie przewidują obowiązku pracodawcy wcześniejszego zawiadomienia (uprzedzenia) pracownika o konieczności świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych. Polecenie wykonywania takiej pracy nie wymaga zachowania szczególnej formy i może być wydane w jakikolwiek sposób przez każde zachowanie przełożonego ujawniające w dostateczny sposób jego wolę, a także wynikać z okoliczności faktycznych danego przypadku. Samo pozostawanie przez pracownika w zakładzie pracy poza obowiązującymi go godzinami pracy za wiedzą i zgodą pracodawcy, a nawet w razie braku sprzeciwu z jego strony, celem wykonania koniecznej pracy nie mogącej być zrealizowaną w normalnym czasie pracy stanowi wystarczającą podstawę do wysunięcia żądania zapłaty wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. Aprobata wykonywanej pracy jest konieczną przesłanką powstania po stronie pracodawcy obowiązku zapłaty tego wynagrodzenia wraz z dodatkiem za godziny nadliczbowe. Warunkiem przyjęcia dorozumianej zgody pracodawcy na pracę w godzinach nadliczbowych jest zatem świadomość pracodawcy, że pracownik ją wykonuje (por. uzasadnienie do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 1998 r. I PKN 122/98; opubl. OSNAPiUS 1999 nr 10, poz. 343, Legalis Numer 43286). Decydujące znaczenie ma również wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych za zgodą lub wiedzą przełożonego albo też – nawet bez zgody i wiedzy – jeżeli konieczność świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych wynika z obiektywnych warunków pracy, niepozwalających pracownikowi na wykonanie zleconych mu zadań w ustawowej normie czasu pracy. Wspomniane obiektywne warunki pracy, wykluczające możliwość wykonania zadań planowanych w ustawowym czasie pracy, są równoznaczne ze "szczególnymi potrzebami pracodawcy" w rozumieniu art. 151 § 1 pkt 2 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 października 1978 r. I PRN 91/78, opubl. Legalis Numer 21101).

Przenosząc powyższe na grunt rozpoznawanej sprawy należało uznać, iż wykonywanie przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych odbywało się za zgodą i wiedzą przełożonego. Potwierdza to ewidentnie korespondencja mailowa wysłana przez powoda do jego bezpośredniego przełożonego D. M. (1), a także korespondencja wysyłana do jego wiadomości, z której wynikają godziny kierowania korespondencji. W korespondencji tej powód często wprost informuje, że właśnie zakończył pracę i wychodzi do domu, co dotyczy korespondencji wysyłanej w godzinach nocnych (np. mail z k. 50-v). Dodać należy, iż D. M. (1) nigdy nie podważał zasadności wykonywania przez powoda pracy o tak późnej porze – w aktach nie ma ani jednego maila czy pisma ze strony D. M. (1), w którym sprzeciwiałby się on pracy czy wysyłaniu maili o takich godzinach. Z zeznań słuchanego w charakterze świadka D. M. (1) wynika, iż powód nie dokonywał formalnego, to jest w myśl obowiązujących u pozwanego procedur, zgłoszenia wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, co nie oznacza, że jego przełożony nie wiedział o takiej pracy. Świadek przyznał, że zawsze, po jakim czasie, otrzymywał od powoda informację o dłuższej pracy. Nie bez znaczenia w ocenie całej sytuacji jest fakt, iż podejmując w listopadzie 2016 roku nowe stanowisko powód był bliski osiągnięcia obowiązującego

limitu 150 godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym (zgodnie z art. 151 k.p. i obowiązującym u pozwanego regulaminem pracy). Ostatecznie liczba godzin nadliczbowych tych wykazanych przez pracodawcę w ewidencji czasu pracy przekroczyła wskazany limit gdyż w 2016 roku wyniosła 162 godziny (norma została przekroczona w grudniu 2016 roku). W tej sytuacji, Sąd, za wiarygodne uznał twierdzenia powoda, iż to, w uzgodnieniu z bezpośrednim przełożonym D. M. (1), powód nie dokonywał formalnego zgłoszenia wszystkich godzin pracy. Według zapewnień powoda, wynagrodzenie za ten okres miało mu być wypłacone w formie premii, której ostatecznie nie otrzymał ze względu na nieprawidłowości stwierdzone w działaniu jednego z pracowników w P.. Pytany o takie ustalenia, świadek D. M. (1), nie zaprzeczył im, tylko zasłonił się niepamięcią. Należy, w tym miejscu, wskazać, iż świadek D. M. (1) był pytany, także, w kwestii godzin pracy powoda, wynikających z korespondencji mailowej. Świadek zeznał, iż sam wychodził z pracy o godzinie 16:00, zostawiając komputer, a z mailami jaki powód wysłał w godzinach wieczornych zapoznawał się dopiero następnego dnia (protokół rozprawy z dnia 27 października 2020 roku 02:53:22). Zeznaniami świadka w tym zakresie Sąd odmówił wiary, gdyż przeczy im chociażby korespondencja mailowa z dnia 15 grudnia 2016 roku w temacie rozliczenia pracowników POL, przesyłek paltowych prowadzona po 20:00, w której czynnie uczestniczył D. M. (korespondencja mailowa k. 750-78)

W rezultacie Sąd przyjął, że pozwany pracodawca wiedział o tym, że powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych, znał wymiar (przynajmniej orientacyjny) tego czasu pracy i nie negował jego zasadności. Wobec powyższego należało uznać, że praca powoda w godzinach nadliczbowych była w pełni akceptowana przez pracodawcę, pozwany o tym fakcie wiedział. Konsekwencją tego jest konieczność wypłacenia powodowi wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach – w zakresie, w jakim nie zostało to przez stronę pozwaną uregulowane.

W spornej kwestii, czy stanowisko powoda należało do stanowisk kierowniczych, wymienionych w art. 151⁴ k.p. podnieść należy, że omawiany przepis nie wyklucza możliwości wystąpienia godzin nadliczbowych, także, w przypadku pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych. Przepis art. 151⁴ § 1 k.p. dopuszcza bowiem pracę w godzinach nadliczbowych tylko "w razie konieczności". W judykaturze ustabilizowany jest pogląd, że przepis art. 151⁴ nie upoważnia pracodawców do stosowania takich rozwiązań organizacyjnych, które, w samym swoim założeniu, powodują konieczność wykonywania pracy stale w godzinach nadliczbowych przez pracowników zajmujących stanowiska kierownicze – zarządzających zakładem pracy. Pracownik, nawet na kierowniczym stanowisku, nie może być zobowiązany przez pracodawcę do stałego świadczenia pracy ponad ustawowy czas pracy, i to bez wynagrodzenia, tylko dlatego, że jest to potrzebne dla zachowania ciągłości pracy zakładu. Jeżeli z przyczyn organizacyjnych nie jest możliwe takie zorganizowanie pracy, aby nie zachodziła potrzeba stałego zatrudniania pracowników poza ustawowym czasem pracy, pracownikowi zajmującemu stanowisko kierownicze należy się wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych (wyr. SN z 12.3.1976 r., I PR 13/76, OSNCP 1976, Nr 10, poz. 230). Zakres obowiązków pracownika zatrudnionego na stanowisku kierowniczym powinien być zatem tak ukształtowany, by w prawidłowym założeniu mógł on je wykonać w ustawowym czasie pracy (por. wyr. SA w Katowicach z 13.2.2014 r., III APa 63/13, L.). W orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowany jest zatem pogląd zgodnie z którym osoby zatrudnione na stanowiskach kierowniczych nie mogą być pozbawione prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, jeżeli wskutek niezależnej od nich wadliwej organizacji pracy są zmuszone do systematycznego przekraczania obowiązujących norm czasu pracy (wyr. SN z 8.6.2004 r., III PK 22/04, OSNP 2005, Nr 5, poz. 65; wyr. SN z 14.12.2004 r., II PK 106/04, OSNP 2005, Nr 15, poz. 221; wyr. SN: z 5.3.2014 r., II PK 135/13, L.; z 6.4.2011 r., II PK 254/10, L.).

Podkreślić także należy, że obowiązek organizowania czasu pracy, w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, ale także zgodny z obowiązującymi przepisami - w tym bezwzględnie obowiązującymi przepisami o czasie pracy (normach czasu pracy) - należy do podstawowych obowiązków pracodawcy (art. 94 pkt 2 KP). Niezależnie od funkcji, jaką powód pełnił u pozwanego jako pracodawcy, nie mógł być on zobowiązany do stałego świadczenia pracy ponad ustawowy czas pracy bez wynagrodzenia. Na pracodawcy bowiem spoczywa obowiązek takiego organizowania czasu pracy zatrudnionych pracowników w tym także pracowników na stanowiskach kierowniczych, aby nie zachodziła potrzeba stałego ich zatrudniania poza ustawowym czasem pracy. Powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych nie z własnej woli, jak to starała się przedstawić strona pozwana, ale z konieczności zapewnienia realizacji potrzeb pracodawcy. Bezpośredni przełożony powoda był zorientowany co do rzeczywistych godzin świadczenia pracy przez

powoda. Z racji tej bez wątpienia pozwany pracodawca miał świadomość świadczenia pracy przez powoda w wymiarze przekraczającym obowiązujące limity.

W rezultacie Sąd uznał, że powód nie może być pozbawiony prawa do dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, jeżeli wskutek niezależnej od niego organizacji pracy na zajmowanym stanowisku Kierownika Wydziału (...) była zmuszony do przekraczania obowiązujących norm czasu pracy. Rozwiązania organizacyjne wprowadzone przez pracodawcę rodziły konieczność wykonywania pracy stale w godzinach nadliczbowych przez pracownika zajmującego kierownicze stanowisko co stoi w sprzeczności z zapisem art. 151⁴ k.p., który pracę takich pracowników, w godzinach nadliczbowych, dopuszcza tylko wyjątkowo: "w razie konieczności".

Na marginesie tylko należy podnieść, że strona pozwana kwestionując zasadność wypłaty powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, w objętym sporem okresie, od listopada do grudnia 2016 roku z uwagi na zajmowane stanowisko Kierownika Wydziału (...), z powołaniem się na zapis art. 151⁴ k.p., nie kwestionowała prawa powoda do takiego wynagrodzenia na tym samym stanowisku w okresie przypadającym po okresie objętym żądaniem pozwu. Wynagrodzenie za pracę wykonywaną w godzinach nadliczbowych na tym samym stanowisku Kierownika Wydziału (...) otrzymywał także S. S. (1), który to stanowisko objął od maja 2017 roku (protokół rozprawy z dnia 27 października 2020 roku 03:45:45 i dalej)

Konsekwencją powyższych ustaleń było uznanie, iż powód miał prawo do uzyskania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za listopad i grudzień 2016 roku. Do ustalenia ilości przepracowanych przez powoda godzin w wymiarze ponadnormatywnym oraz do ustalenia wysokości należnego z tego tytułu wynagrodzenia konieczne było posiadanie wiadomości specjalnych. Sąd dopuścił zatem dowód z opinii biegłego z zakresu rachunkowości, który po przeanalizowaniu akt sprawy ustalił, iż wynagrodzenie, jakie powód winien otrzymać z tytułu nadgodzin (po odliczeniu dokonanych przez pozwanego wypłat) wynosiło: 7.922,08 zł za listopad 2016 roku oraz 4.625,59 zł za grudzień 2016 roku. Strony postępowania nie wniosły zastrzeżeń do opinii biegłego. Wobec powyższego Sąd przyznał powodowi należność zgodnie z ustaleniami poczynionymi na tej podstawie oddalając roszczenie powoda w pozostałym zakresie jako bezzasadne.

W zakresie, podniesionego przez stronę pozwaną, zarzutu przedawnienia odnośnie do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, w listopadzie 2016 roku, zarzut ten należało ocenić jako bezzasadny.

Zgodnie z treścią Regulaminu Pracy, obowiązującego w pozwanej spółce, ustalono, iż elementy stałe wynagrodzenia wypłacane były, do końca miesiąca kalendarzowego, za który wynagrodzenie przysługiwało. Elementy zmienne zaś pozwana wypłacała do 10-tego dnia miesiąca następnego.

Przez "normalne wynagrodzenie", o którym mowa w art. 151¹ § 1 zdanie pierwsze k.p., należy rozumieć takie wynagrodzenie, które pracownik otrzymuje stale i systematycznie, a więc obejmuje ono zarówno wynagrodzenie zasadnicze wynikające ze stawki osobistego zaszerogowania, jak i dodatkowe składniki wynagrodzenia o charakterze stałym, jeżeli na podstawie obowiązujących w zakładzie pracy przepisów płacowych pracownik ma prawo do takich dodatkowych składników (wyrok SN z dnia 19 marca 2019 roku w sprawie III PK 32/18, LEX 2644631). Wskazać należy, iż powyższy pogląd stanowi ugruntowane stanowisko judykatury, wyrażone już w wyroku SN z dnia 3 czerwca 1986 roku w sprawie I PRN 40/86 (OSNC 18987/9/140), gdzie stwierdzono, że przez "normalne wynagrodzenie", o którym mowa w art. 134 §1 (po 1 stycznia 2004 roku doszło do zmiany numeracji przepisów k.p.) zdanie pierwsze k.p., należy rozumieć takie wynagrodzenie, które pracownik otrzymuje stale i systematycznie, a więc obejmujące, zarówno wynagrodzenie zasadnicze, wynikające ze stawki osobistego zaszerogowania, jak i, dodatkowe składniki wynagrodzenia, o charakterze stałym, jeżeli, na podstawie obowiązujących w zakładzie pracy, przepisów płacowych, pracownik ma prawo do takich dodatkowych składników.

Z powyższego wynika, że stałe składniki wynagrodzenia, to takie jak: wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za staż pracy, dodatek funkcyjny. Z kolei do zmiennych składników wynagradzania, to jest takich, których składniki ulegają wahaniom, należy wynagrodzenie za godziny nadliczbowe; stawki godzinowe, dzienne, tygodniowe, akordowe,

prowizyjne; premie określone jako stały procent od zmiennego wynagrodzenia podstawowego lub jako zmienny procent od stałej płacy zasadniczej.

Wobec powyższego, w poszanowaniu obowiązujących u pracodawcy zasad wypłacania pracownikom wynagrodzenia Sąd uznał, iż w niniejszym przypadku nie doszło do przedawnienia roszczenia powoda. Uznać bowiem należało, iż dodatek z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych stanowi zmienny składnik wynagrodzenia powoda. Takie zaś składniki, zgodnie z obowiązującym w pozwanej spółce (...) – były wypłacane do 10-tego dnia miesiąca następującego po miesiącu, za który były należne. Wobec powyższego wynagrodzenie powoda za pracę w godzinach nadliczbowych w miesiącu listopadzie 2016 roku stało się wymagalne 10 grudnia 2016 roku, zaś za pracę w miesiącu grudniu 2016 roku stało się wymagalne z dniem 10 stycznia 2017 roku. Trzyletni, zgodnie z art. 291 § 1 k.p., termin przedawnienia roszczeń powoda odpowiednio upływał w dniu 10 grudnia 2019 roku – dla roszczenia o wynagrodzenie za listopad 2016 roku i w dniu 10 stycznia 2020 roku – dla roszczenia o wynagrodzenie za grudzień 2016 roku. Powód złożył pozew w dniu 9 grudnia 2019 roku, zatem jeszcze przed upływem terminu przedawnienia. Wobec powyższych ustaleń podniesiony przez pozwaną zarzut przedawnienia roszczenia o wypłacenie wynagrodzenia za godziny nadliczbowe za pracę ocenić należało jako niezasadny.

O obowiązku zapłacenia odsetek, Sąd orzekł zgodnie z art. 481 §1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p., w myśl którego jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Odsetki za opóźnienie od zasądzonych, na rzecz powoda, świadczeń przysługiwały od 11-tego dnia miesiąca następującego po tym, za który dane świadczenie zostało przyznane – odpowiednio od dnia 11 grudnia 2016 roku i 11 stycznia 2017 roku i w taki sposób Sąd zasądził je od pozwanej na rzecz powoda.

O kosztach procesu, Sąd orzekł na podstawie art. 100 k.p.c., który stanowi, że w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone. Powód dochodząc bowiem kwoty 17.354,74 złotych (łącznie), przy zasądzonej 12.547,67 złotych (łącznie) wygrał proces w 72,30%. Koszty obu stron wyniosły po 2.700 złotych, na co złożyły się kwoty wynagrodzeń pełnomocników ustalone zgodnie z § 9 ust. 1 pkt. 2 w zw. z § 2 pkt. 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r. (tj. Dz.U. z 2018 r. poz. 265, ze zm.). Suma kosztów zastępstwa procesowego wyniosła zatem 5.400 zł. Powód jako przegrany w 27,70 % winien ponieść koszty w kwocie 1.495,80 zł (27,70 % z 5.400 zł), a poniósł w kwocie 2.700 zł, dlatego pozwany winien zwrócić powodowi kwotę 1.204,20 zł (2.700 zł – 1.495,80 zł).

O kosztach sądowych, w postaci nieuiszczonej przez powoda, opłaty od pozwu, Sąd orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2020 roku, poz. 755) w zw. z art. 100 k.p.c. Na koszty sądowe złożyły się: nieuiszczona opłata od pozwu w wysokości 627,38 zł (opłata została naliczona zgodnie z art. 13 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w brzmieniu obowiązującym w dacie wytoczenia powództwa, to jest 5% od kwoty zasądzonej wyrokiem) oraz wydatki związane z przyznaniem wynagrodzenia biegłemu za wydanie opinii w sprawie w kwocie 1.554,24 zł (k. 388). Wydatkami Sąd obciążył pozwanego w takim zakresie w jakim proces przegrał (72,70%), czyli kwotą 1.123,71 zł, oraz kwotą nieuiszczonej opłaty od pozwu.

Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda na podstawie art. 477² §1 k.p.c.

Powyższe orzeczenie zaskarżył pełnomocnik pozwanego w części tj. co do punktu I,III,IV,V.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

I. błąd w ustaleniach faktycznych polegający na:

a) ustaleniu następujących faktów niezgodnie z rzeczywistym stanem rzeczy:

- ustalenie, iż do zakresu obowiązków powoda należało „zapanowanie nad transportem w podległym rejonie województwa (...)”, „rozliczanie przesyłek”, „nadzór nad podwykonawcami”, „zamawianie kursów” „przygotowanie przetargów” - co stoi w sprzeczności z zakresem obowiązków znajdującym się w aktach osobowych powoda,
- ustalenie, iż od dyrektora D. M. (1) powód otrzymał polecenie jak najszybszego przejścia po poprzedniku rozpoczętych procedur przetargowych i ich zakończenie, co nie wynika z materiału dowodowego, a wyłącznie z zeznań powoda,
- uznanie, iż powód faktycznie przepracował czas pomiędzy godziną, o której powinien kończyć pracę, a godziną wysłania maili, pomimo braku jakiegokolwiek na to dowodu w aktach sprawy,
- ustalenie, iż powód zbliżył się do limitu nadgodzin na poprzednim stanowisku oraz, że na nowym stanowisku zaprzestał ewidencjonować nadgodziny z uwagi na limit roczny, co nie wynika z materiału dowodowego,
- ustalenie, że powód zaczynał pracę o 7.30-8.00, zaś o 8.30 odbywały się zebrania operacyjne u dyrektora, chociaż nie wynika to z materiału dowodowego,
- ustalenie, że każdy dzień powoda wyglądał w taki sposób, że dopiero po zakończeniu normatywnego dnia pracy powód mógł zajmować się wykonywaniem zestawień, analiz itp., chociaż nie wynika to z materiału dowodowego (w tym z załączonych e-maili),
- ustalenie, że powód często kończył pracę o godz. 22.00, 23.00. czasem nawet później, gdyż było to wymuszone faktem, iż o 22.00 wiadomo było, w jakich kierunkach potrzebne są samochody, podczas gdy zeznanie świadka E. W. (1) jednoznacznie potwierdziło, że powód przebywał w pracy najpóźniej do godziny 18.00,
- ustalenie, że powód miał do przeczytania nawet 150 wiadomości e-mail dziennie, chociaż nie wynika to z materiału dowodowego,

b) brak ustaleń faktycznych:

- nieustalenia, w których konkretnie dniach i w jakim wymiarze godzin w danym dniu powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych,
- nieustalenia, które czynności wykonane przez powoda i w jakich dniach oraz w jakich godzinach Sad uznał za pracę w ponadnormatywnym zakresie,
- pominięcie, iż powód znał obowiązki kierownika (...), zatem nie potrzebował wdrożenia w zakres obowiązków (zeznania świadka D. M. (1) 02:39:59 i 02:49:34 nagrania oraz 02:48:14 protokołu pisemnego z dn. 27.10.2020 r.),
- nieustalenie, za które czynności (dni) wykonywane w ponadnormatywnym czasie pracy powód już otrzymał wynagrodzenie.

II. Naruszenie prawa procesowego, które miało istotny wpływ na treść wydanego wyroku:

- art. 233 §1 kpc, poprzez:

a) zaniechanie oceny całokształtu materiału dowodowego zebranego w sprawie i sformułowanie mylnych wniosków, nieuzasadnione pominięcie zeznań świadków, ustalenie stanu faktycznego w oparciu w zasadniczej części na zeznaniach powoda bez odniesienia ich do zeznań świadków, a także zasad doświadczenia życiowego, polegające na:

- ustaleniu, że powód kończył pracę zazwyczaj o 22.00 lub 23.00, zaś świadek E. W. (1) zeznała, iż zawsze zaczynała pracę od 16.00 i powód wychodził o 17-18.00, nigdy na pewno nie przebywał w pracy do 23.00, co zdarzało się

często jego poprzednikowi J. B. (1) (4:59:06 nagrania protokołu rozprawy z dnia 27.10.2020 r.) Jednocześnie na str. 8 uzasadnienia (przedostatni akapit) Sąd ustalił, że generalnie cała korespondencję mailową powód wysyłał z biura, a z innych miejsc sporadycznie. Niedostrzeżenie przez Sąd tej sprzeczności wskazuje, że materiał dowodowy został oceniony pobieżnie,

- zaniechanie dokonania własnych ustaleń zmierzających do wskazania, które czynności Sąd uznał za świadczenie przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych. Sąd wymienił przy ustalaniu stanu faktycznego wiadomości mailowe, które mają być głównym dowodem powoda, ale zaniechał dokonania ich oceny pod kątem ustalenia, czy to rzeczywiście była praca, którą należy wykonać w godzinach ponadnormatywnych i przez ile godzin powód ją wykonywał,
- pominięcie zakresu czynności obowiązującego powoda na stanowisku Kierownika (...) znajdującego się w aktach osobowych i ustalenie owego zakresu obowiązków wyłącznie na podstawie zeznań powoda. Zakres obowiązków powoda jest istotny, aby było wiadomo, które obowiązki powód wykonywał w ramach swojej pracy, a które obowiązki mogły zostać scedowane na podległych kierowników,
- pominięcie w ocenie zeznań świadków faktu, iż powód poprzez długą znajomość z J. B. (1) nie potrzebował dużo czasu na wdrożenie się, ponieważ właśnie z powodu uprzedniego zaznajomienia się z obowiązkami poprzednika został wybrany na stanowisko kierownika (...) (zeznania D. M. (1)). Nie było też tak, że J. B. (1) w sposób nagły został przeniesiony do W., ponieważ D. M. (1) zeznał, iż było to wiadome od dwóch-trzech tygodni wcześniej,
- ustalenie na podstawie zeznań świadków, że przełożony powoda zlecał mu pracę w godzinach nadliczbowych, czy też milcząco ją akceptował, co stoi w sprzeczności z zeznaniami D. M. (1) (świadek zaznaczył, iż wychodził z pracy o 16.00, więc pisanie do niego maili o tej porze miało się z celem). Sąd dowolnie uznał, iż świadczy to o milczącym akceptowaniu pracy powoda w godzinach nadliczbowych, podczas, gdy stanowisko powoda było samodzielne (kierownik rozbudowanej struktury, któremu oddano do dyspozycji ponad 300 osób), więc dyrektor mógł oczekiwać od powoda dobrej organizacji pracy własnej,
- pominięcie zeznań powoda, który powiedział, że pracę zlecał mu przełożony D. M. (1) w treści wiadomości e-mail (00:51:36 nagrania protokołu rozprawy z dn. 18.05.2021 r.). Tymczasem e-maile dołączone do akt sprawy w ogóle nie świadczą o tym, aby kiedykolwiek przełożony powoda zlecał lub nawet oczekiwał, iż powód wykona pracę w ponadnormatywnym wymiarze. Wskazana sprzeczność umknęła Sądowi podczas oceny zeznań powoda, a to zeznania powoda Sąd przyjął za podstawowe źródło ustaleń faktycznych,
- przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów poprzez zaniechanie dania wiary zeznaniom świadka D. M. (1) w tym względzie, iż o 16.00 kończył pracę, na podstawie jednego maila, który został wysłany w godzinach wieczornych,
- pominięcie faktu, iż powodowi łącznie podlegało ponad 300 pracowników, a więc pracodawca wyposażył stanowisko powoda w potrzebne zaplecze do wykonywania zadań i nie było potrzeby, aby powód wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych. W listopadzie i grudniu 2016 r. ponadto powód nie wykazywał nadgodzin podległym kierownikom, co potwierdził podczas zeznań w dniu 18 maja 2021 r.,
- świadek M. nie potwierdził, aby miał z powodem codziennie odbywać zebrania o stałej, porannej godzinie, a świadek E. Ś. zeznała, iż nie kojarzy porannych spotkań w 2016 r., a mimo to Sąd uznał, iż powód odbywał codziennie takie spotkania, a więc zaczynał pracę rano. Taki wniosek stoi w sprzeczności z zeznaniami E. Ś., która zeznała, że powód przychodził do pracy ok. 9.00 (00:14:20 pisemnego protokołu rozprawy z dnia 27.10.2020 r. Koreluje to z zeznaniami E. W. (1), dlaczego powód przeważnie pracował do 17-18.00. Sąd nie przeanalizował wszechstronnie zeznań świadków, co doprowadziło do ustalenia wadliwego stanu faktycznego sprawy,
- dokonanie niewłaściwej oceny i wyciągnięcie błędnych wniosków z opinii biegłego, poprzez uznanie, iż jest to dowód na fakt, iż powodowi należy się wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Tym czasem

opinia została dopuszczona w celach rachunkowych, a nie ustalenia czy powód rzeczywiście świadczył pracę w tych dniach i godzinach, nie mówiąc już o przesądzeniu charakteru i zasadności tej pracy. W opinii widnieje zastrzeżenie, iż biegły czyni założenie, iż powód świadczył pracę w godzinach od 8.00 do 16.00, a praca po godz. 16.00 była pracą w godzinach nadliczbowych wykonywaną w domu. Dodać należy, iż ustalona ilość nadgodzin (prawie 8 godz. dziennie w listopadzie 2016 r. i prawie 6 dodatkowych godzin dziennie w grudniu 2016 r.) budzi wątpliwości pod kątem zgodności z doświadczeniem życiowym,

- jednostronne danie wiary zeznaniom powoda, iż kończył pracę o 22.00 lub 23.00, gdyż wynikało to z organizacji pracy węzła transportowego, a pominięcie tym samym zeznań świadków E. W. (1) (świadek zaprzeczyła, aby powód pracował do tak późnych godzin) i S. S. (1), który na tym samym stanowisku nie widział konieczności oczekiwania na wiadomość o samochodach, ani nie świadczył pracy w podobnym nawet wymiarze,

- nierzetelna ocena dowodów, polegająca na uznaniu, iż korespondencja mailowa załączona do pozwu (ogólnie) odzwierciedla pracę powoda w godzinach nadliczbowych, pomimo, że treść e- maili stoi z tym wnioskiem w sprzeczności, np.:

- e-mail z dn. 23.11.2016 r. D. M. (1) skierował do dwóch pracowników i w poniedziałek prosił o wykonanie na środę na 13.00. Powód odpowiada, że zrobi dziś wieczorem, ale tu korespondencja się urywa i nie wiadomo, czy przełożony na maila odpisał i dlaczego powód nie wykonywał zadania wspólnie z drugim adresatem polecenia; e-mail z dn. 10.11.2016 r. prośba o potwierdzenie rozmowy kierowana do nieznanego adresata; e-mail z dn. 1.12.2016 r. jest kierowany do G. J. (2) o treści nie wyjaśnionej przez powoda- brak jest maila, na który ów mail stanowił odpowiedź; w e-mailu z dn. 13.12.2016 r. powód tłumaczy się z zaniedbań w nadzorze na podległym mu pracownikiem J. F., który przywłaszczył pieniądze; w mailu z dn. 12.12.2016 r. B. M. pisze do powoda o 6.40 o braku samochodu rezerwowego i zalegającym ładunku. Dopiero o 8.51 powód przesyła tego maila do podwładnego- G. J. (2), co dodatkowo świadczy o tym, że powód nie musiał osobiście zapewniać, aby kursy z ładunkami się odbywały; w mailu z dn. 13.11.2016 r. powód wysłał notatkę ze spotkania, które odbyło się 4.11.2016 r. itp. Dopiero rzetelna analiza treści każdej z tych wiadomości pozwoliłaby Sądowi na prawidłową i wszechstronną ocenę zasadności roszczenia powoda;

- bezkrytyczne danie wiary zeznaniom P. P. (1), iż widywał on powoda przy wyjściu z pracy, chociaż nie wiadomo, dlaczego świadek P. miałby codziennie zaglądać do gabinetu powoda,

- dokonanie błędnej oceny zeznań E. W. (1), polegająca na uznaniu, że potwierdziła fakt pozostawiania powoda w późnych godzinach wieczornych, podczas gdy świadek W. kategorycznie zaprzeczyła, aby powód pozostawał w pracy do późna, odmiennie niż jego poprzednik-J. B. (1),

- art. 3271§ 1 kpc poprzez brak wskazania w wyroku, które czynności i w których dniach Sąd uznał za świadczenie przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych, co uniemożliwia kontrolę instancyjną orzeczenia, tym bardziej, że powód dokonał częściowej zapłaty za nadgodziny w okresie przed wniesieniem pozwu, a powód nie wykazał, że zapłata dotyczyła innego roszczenia. Ponadto Sąd oddalił powództwo w części, dlatego ważne jest określenie za które dni, w jakim wymiarze i za jakie czynności powód nie otrzymał od pracodawcy wynagrodzenia. Wskazany zarzut może świadczyć o nierozpoznaniu przez Sąd istoty sprawy.

III. Naruszenie prawa materialnego poprzez błędną wykładnię albo niewłaściwe zastosowanie, polegające na:

Art. 6 Kc- powód nie wykazał, że pracował w godzinach nadliczbowych pomiędzy zakończeniem normatywnego czasu pracy, a wysłaniem e-maili złożonych do akt sprawy, nie wykazał także, ile godzin każdego dnia pracował ponad normę. Żaden ze świadków nie potwierdził, aby powód miał przebywać w pracy do późnych godzin wieczornych. Nie wiadomo także, o której godzinie powód faktycznie zaczynał pracę, gdyż świadek M. nie potwierdził, aby miał z powodem codziennie odbywać zebrania o stałej, porannej godzinie, a świadek E. Ś. zeznała, iż nie kojarzy porannych spotkań w 2016 r.;

Art. 151 §1 zd. 1 i pkt. 2) Kp- poprzez uznanie, iż powód pracował w godzinach nadliczbowych w listopadzie i grudniu 2016 r. oraz że owa praca w ponadnormatywnym wymiarze służyła zaspokojeniu szczególnych potrzeb pracodawcy, a także poprzez przyjęcie, iż przełożony powoda zgadzał się na pracę powoda w godzinach nadliczbowych,

Art. 151⁴ §1 Kp - poprzez uznanie, iż powodowi jako kierownikowi wyodrębnionej komórki organizacyjnej należy się wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych (przy przyjęciu, że powód takie wypracował), pomimo faktu, iż powód miał do dyspozycji ponad 300 ludzi w komórce, w tym dwóch podległych kierowników, na których mógł scedować obowiązki. Świadek J. J. (3) zauważył, że być może i J. B. (1) i powód popełnili błąd, gdyż wykonywali wszystkie czynności osobiście, zamiast scedować na podległych pracowników (01:25:06 protokołu rozprawy z dn. 27.10.2020 r.)

Wskazując na powyższe zarzuty skarżący wniósł o zmianę wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania, a nadto o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za obie Instancje. W razie zmiany wyroku pełnomocnik pozwanego, na podstawie art.388 kpc, wniósł o zwrot spełnionego na rzecz powoda świadczenia orzeczonego w punkcie V wyroku w kwocie 6 942,80 zł.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik powoda wniósł o jej oddalenie w całości oraz o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Sąd Okręgowy rozpoznał sprawę na posiedzeniu niejawnym na podstawie art. 374 k.p.c.

Apelacja jako bezzasadna podlegała oddaleniu.

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie, bowiem orzeczenie Sądu Rejonowego jest prawidłowe i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i w obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je jako własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylenia.

Przechodząc do zarzutów apelacji w pierwszej kolejności konieczne jest odniesienie się do sformułowanych przez skarżącego zarzutów naruszenia przepisów postępowania. Wnioski w tym zakresie z istoty swej determinują rozważania co do zarzutów dotyczących zastosowania prawa materialnego, ponieważ jego właściwe zastosowanie jest możliwe jedynie na podstawie prawidłowo ustalonego stanu faktycznego.

W świetle art. 227 k.p.c. przedmiotem dowodu są fakty, mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie. Zgodnie zaś z treścią art. 233 § 1 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Wbrew zarzutom strony apelującej, Sąd Rejonowy dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych, w oparciu o cały, zgromadzony, materiał dowodowy i nie naruszył dyspozycji art. 233 § 1 k.p.c., który stanowi, iż Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów, według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Natomiast skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody, w ocenie dowodów, może mieć miejsce tylko w okolicznościach szczególnych tj. w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeczności w zasadach doświadczenia życiowego. Zatem, dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który, w przekonaniu skarżącego, odpowiada rzeczywistości, bowiem, konieczne jest wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać jakie kryteria oceny dowodów

naruszył Sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto, jeżeli z określonego materiału dowodowego, Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby, w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, można było wysnuć wnioski odmienne (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 23.01.2001 r., sygn. akt IV CKN 970/00, niepubl., wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27.09.2002 r., sygn. akt II CKN 817/00).

Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń ((...) § 1 k.p.c.). Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez Sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż Sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest - wbrew twierdzeniom apelującego - prawidłowa. Sąd pierwszej instancji odniósł się do wszystkich zgromadzonych w postępowaniu dowodów i okoliczności sprawy. Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący, przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji, własną analizę zgromadzonego materiału dowodowego.

W szczególności nie sposób przyjąć, jak chce skarżący, iż Sąd w sposób nieuprawniony przyjął, iż powód pracował w godzinach nadliczbowych w podnoszonym przez siebie rozmiarze. Mając to na uwadze wskazać należy, iż ocena wskazanych dowodów dokonana przez Sąd Rejonowy była w pełni prawidłowa. Jak słusznie wskazał Sąd I instancji – a czego wyraźnie zdaje się nie zauważać apelujący – z zeznań świadków, którzy z całą pewnością przebywali na terenie zakładu pracy w tym samym czasie co powód, obszernej korespondencji mailowej, czy też protokołu kontroli PIP wynikało wprost, iż powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych. Co więcej, wykonywanie przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych wynikało z potrzeb pozwanego, a także ze specyfiki jego pracy związanej z transportem przesyłek oraz obowiązującej u niego zasady tzw. czystej podłogi, która oznaczała, że cały przyjęty ładunek musiał być wyekspediowany tego samego dnia, tak by było miejsce na przyjęcie kolejnego ładunku. Nie ulega wreszcie wątpliwości, że pozwany ma dostęp do elektronicznej ewidencji czasu przyścia i wyjścia każdego z pracowników wchodzących na teren zakładu pracy przy użyciu elektronicznej karty, a co istotne wiedział i godził się na pracę powoda w godzinach nadliczbowych. Nadto pozwany nie przedstawił żadnych dowodów przeciwnych, ani skutecznie nie zakwestionował dowodów przedstawionych przez powoda, nie podnosząc żadnej argumentacji przeciwko dowodom wskazanym przez powoda.

Ponadto odnosząc się do powyższego wskazać należy, że jeżeli w sporze dwie grupy świadków lub strony zeznają odmiennie bądź poszczególne dokumenty wskazują na odmiennie okoliczności, to do Sądu meriti należy ocena, którzy świadkowie, strona i dlaczego zeznają wiarygodnie, oraz które dokumenty zasługują na uwzględnienie. Danie wiary jednym, a nie przyznanie wiary drugim świadkom, stronie bądź dokumentom, samo przez się nie narusza zasady z art. 233 § 1 kpc a stanowi właśnie o istocie sędziowskiej oceny dowodów, która opiera się na odpowiadającym zasadom logiki powiązaniu ujawnionych w postępowaniu dowodowym okoliczności w całość zgodną z doświadczeniem życiowym.

Sąd I instancji nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów logicznie argumentując z jakich względów i w jakim zakresie zeznań pozwanej oraz powołanych przez nią świadków nie podzielił, oraz wskazując w jakim zakresie uznał za wiarygodne zeznania powoda, wskazanych przez niego świadków oraz przedłożone w procesie dokumenty. Skarżący natomiast polemizując w apelacji z oceną Sądu co do merytorycznej wartości poszczególnych dowodów, sugerując iż Sąd działał w sposób stronniczy, nadto przedstawiając swój pogląd na sprawę i własną ocenę dowodów,

nie wykazał, iż materiał dowodowy w sprawie był niekompletny, a wnioski Sądu, co do wykonywania przez powoda pracy w nadgodzinach w podnoszonym przez niego wymiarze oraz braku wypłaty przez stronę pozwaną stosownego wynagrodzenia z tego tytułu w jakiegokolwiek formie były nielogiczne i wewnętrznie sprzeczne. Z tych też względów podniesiona przez apelującego argumentacja nie mogła przynieść spodziewanych przez niego skutków procesowych. Dodatkowo znamionnym jest, że jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne (post SN z 23.01.2001 r. IV CKN 970/00, niepubl. wyrok SN z 27.09.2002 r. II CKN 817/00).

Zgodnie z wyrażoną w art. 6 k.c. zasadą ciężaru dowodowego w procesie cywilnym ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Procesowe ujęcie tej zasady zawiera art. 232 k.p.c. zd. 1 wskazujący, iż strony obowiązane są wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Przepis art. 6 k.c. wyraża dwie ogólne reguły: pierwszą - generalnie wymagającą udowodnienia powołanego przez stronę faktu, powodującego powstanie określonych skutków prawnych, oraz drugą regułę, która sytuuje ciężar dowodu danego faktu po stronie osoby, która z tego faktu wywodzi skutki prawne. Pierwsza "zasada obowiązku udowodnienia powoływanego faktu" jest w istocie nieunikniona ze względów racjonalnych, ponieważ odmienna regulacja powodowałaby powstanie niedopuszczalnej łatwości wywodzenia skutków prawnych z prostego powołania się na fakt, bez potrzeby jego udowodnienia. Natomiast druga, stanowi "ogólną zasadę rozkładu ciężaru dowodu", od której wyjątki wskazywać mogą niektóre przepisy szczególne. Ta druga, wskazana w art. 6 k.c., "ogólna zasada rozkładu ciężaru dowodu", jest regułą w znaczeniu materialnym, wskazującą, kto poniesie skutki nieudowodnienia faktów istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy, natomiast przepis art. 232 k.p.c. wskazuje, kto ponosi ciężar dowodu w znaczeniu formalnym (kto powinien przedstawiać dowody). Niczym nieusprawiedliwiona beczynność strony w zakresie inicjatyw dowodowych przynieść może natomiast ujemny dla niej skutek związany ze stanem nieudowodnienia powoływanych faktów (por. wyrok z dnia 7 marca 2012 r. II PK 155/11 LEX nr 1271587).

Dokonana zatem przez Sąd Rejonowy ocena materiału dowodowego w powyższym zakresie uwzględniająca wszystkie aspekty sprawy, okoliczności, twierdzenia i zaprezentowane dowody. Jest ona więc wszechstronna, zgodna z doświadczeniem życiowym i zasadami logicznego rozumowania, a zatem odpowiada wymogom, jakie stawiają jej przepisy art. 233 i 327¹ § 1 k.p.c., i jako mieszcząca się w granicach swobodnej oceny dowodów zasługuje na akceptację Sądu II instancji tak jak i poczynione na jej podstawie ustalenia faktyczne tegoż Sądu.

Podsumowując, kompleksowa ocena materiału dowodowego uprawniała Sąd Rejonowy do przyjęcia za prawdziwe, twierdzeń powoda, zarówno co do zasady, że pracował w godzinach nadliczbowych, jak i szczegółowego wyliczenia przepracowanych godzin.

Sąd I instancji nie dopuścił się więc uchybień procesowych, które miałyby wpływ na rozstrzygnięcie sprawy, a zaskarżony wyrok odpowiada wskazanemu w jego uzasadnieniu prawu materialnemu i nie narusza żadnego ze wskazanych w apelacji strony pozwanej przepisu tego prawa. Dochodząc do poprawnych ustaleń faktycznych Sąd Rejonowy w konsekwencji dokonał prawidłowej subsumcji prawnej.

Na gruncie rozpoznawanej sprawy wbrew zapatrywaniom apelacji, do żadnego nieuprawnionego odwrócenia spoczywającego na powodzie ciężaru dowodu nie doszło. Powód w procesie wykazał, iż wbrew twierdzeniom pozwanego nie był wynagradzany za pracę w godzinach nadliczbowych. Powód, co już podniesiono, za pomocą wiarygodnych i spójnych zeznań świadków, oraz dowodów z dokumentów, wykazał też szczegółowo wymiar świadczonej przez siebie pracy Jego twierdzenia w tym przedmiocie nie zostały zaś skutecznie podważone przez pracodawcę. Tymczasem bezwzględnie to na pozwanym pracodawcy spoczywał obowiązek wykazania skrupulatnego rozliczenia nadgodzin, bądź też legalnego wprowadzenia ryczałtu, który z tego obowiązku by go zwalniał. Z tych też względów twierdzenia apelacji w tym przedmiocie nie mogą prowadzić do zmiany wydanego w sprawie rozstrzygnięcia.

Art. 151⁴ § 1 i 2 k.p. stanowi, iż 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; kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i święto, jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy. Niemniej jednak jeżeli sposób organizacji pracy przez pracodawcę powoduje konieczność stałego wykonywania przez kierownika pracy ponad normę pracy, ma on prawo do dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (por. wyrok SN z dnia 14 grudnia 2004 r., II PK 106/04, OSNP 2005/15/221).

Reasumując, w ocenie Sądu Okręgowego, apelacyjne zarzuty, dotyczące, zarówno naruszenia prawa procesowego, jak i prawa materialnego, nie zasługiwały na uwzględnienie. Wbrew sugestiom apelacji, w sprawie brak było materiału dowodowego, który pozwalałby na poczynienie ustaleń odmiennych i uznanie, iż powód nie świadczył pracy w godzinach nadliczbowych, w podnoszonym przez siebie, wymiarze. Zmiana bądź uchylenie wyroku, w oparciu o okoliczności, które nie zostały w procesie udowodnione jest, natomiast, niedopuszczalna.

Z tych też względów, Sąd Okręgowy, zgodnie z treścią art. 385 k.p.c orzekł jak, w punkcie 1 sentencji wyroku.

O zwrocie kosztów zastępstwa procesowego za II instancję orzeczono zgodnie z art. 98 k.p.c. a także § 10 ust. 1 pkt 1 oraz § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (tj. Dz. U. z 2018 r., poz.265).

S.B.

ZARZĄDZENIE

Odpis uzasadnienia wyroku doręczyć pełnomocnikowi pozwanego radcy prawnemu K. J. za pośrednictwem PORTALU INFORMACYJNEGO

(odpis wyroku doręczony w dniu 12. 12.12.2021r. (k. 475)