

UZASADNIENIE

Pozwem złożonym w dniu 11 kwietnia 2016 r., skierowanym przeciwko (...) Spółce z o.o. Sp. j. w W., powód M. K. wniósł o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty w łącznej wysokości 34.584,82 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z dodatkiem za okres od dnia 2 czerwca 2014 r. do dnia 30 lipca 2015 r. wraz z ustawowymi odsetkami od kwot: 754,80 zł za okres od dnia 11 lipca 2014 r. do dnia zapłaty, 1.415,25 zł za okres od dnia 11 sierpnia 2014 r. do dnia zapłaty, 1.453,12 zł za okres od dnia 11 września 2014 r. do dnia zapłaty, 2.087,40 zł za okres od dnia 11 października 2014 roku do dnia zapłaty, 1.426,42 zł za okres od dnia 12 listopada 2014 r. do dnia zapłaty, 2.605,04 zł za okres od dnia 11 grudnia 2014 r. do dnia zapłaty, 1.307,05 zł za okres od dnia 11 stycznia 2015 r. do dnia zapłaty, 1.717,27 zł za okres od dnia 11 lutego 2015 r. do dnia zapłaty, 3.374,05 zł za okres od dnia 11 marca 2015 r. do dnia zapłaty, 3.482,12 zł za okres od dnia 11 kwietnia 2015 r. do dnia zapłaty, 3.539,95 zł za okres od dnia 11 maja 2015 r. do dnia zapłaty, 3.030,93 zł za okres od dnia 11 czerwca 2015 r. do dnia zapłaty, 5.010,39 zł za okres od dnia 11 lipca 2015 r. do dnia zapłaty, 3.381,03 zł za okres od dnia 11 sierpnia 2015 r. do dnia zapłaty. Powód wniósł także o zasądzenie na jego rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu powód podniósł, iż pracodawca wymagał od niego stałego świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych. Jednocześnie pozwany nie rekompensował faktycznego czasu pracy powoda, przekraczającego obowiązujący go wymiar czasu pracy i nie udzielał powodowi w zamian za przepracowane godziny czasu wolnego, ani też nie wypłacał dodatkowego wynagrodzenia. (pozew k.3-7)

W odpowiedzi na pozew z dnia 19 maja 2016 r. (...) Spółka z o.o. Sp. j. w W. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Uzasadniając swoje stanowisko pozwana podkreśliła, iż powód nigdy nie wykonywał w okresie zatrudnienia u pozwanej pracy w godzinach nadliczbowych i nikt mu takiej pracy nie zlecał. Dodatkowo pozwana spółka podkreśliła, że powód będąc pracownikiem zarządzającym w imieniu pracodawcy wyodrębnioną komórką organizacyjną, w razie konieczności zobowiązany był wykonywać pracę poza normalnymi godzinami pracy, bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych (odpowiedź na pozew k. 20-31)

W trakcie procesu powód rozszerzył żądanie pozwu i wniósł o zasądzenie od pozwanej spółki na jego rzecz kwoty 48292,19 zł wraz z odsetkami ustawowymi od kwot: 801,29 zł od dnia 11 lipca 2014 r. do dnia zapłaty, 1993,91 zł od dnia 11 sierpnia 2014 r. do dnia zapłaty, 2067,80 zł od dnia 11 września 2014 r. do dnia zapłaty, 2772,16 zł od dnia 11 października 2014 roku do dnia zapłaty, 2330,99 zł od dnia 12 listopada 2014 r. do dnia zapłaty, 3281,12 zł od dnia 11 grudnia 2014 r. do dnia zapłaty, 2140,43 zł od dnia 11 stycznia 2015 r. do dnia zapłaty, 2735,04 zł od dnia 11 lutego 2015 r. do dnia zapłaty, 5107,72 zł od dnia 11 marca 2015 r. do dnia zapłaty, 4739,99 zł za okres od dnia 11 kwietnia 2015 r. do dnia zapłaty, 5058,16 zł od dnia 11 maja 2015 r. do dnia zapłaty, 4330,42 zł od dnia 11 czerwca 2015 r. do dnia zapłaty, 6737,06 zł od dnia 11 lipca 2015 r. do dnia zapłaty, 4196,10 zł od dnia 11 sierpnia 2015 r. do dnia zapłaty (pismo k. 322-323.)

Pozwany konsekwentnie wnosił o oddalenie powództwa w całości (pismo procesowe k. 327-329).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód M. K. zatrudniony był w pozwanej (...) Spółce z o.o. Sp. j. w W. na podstawie umowy o pracę na okres próbny od dnia 2 czerwca 2014 r. do dnia 22 sierpnia 2014 r., a następnie na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 23 sierpnia 2014 r. do dnia 22 sierpnia 2016 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku kierownika obszaru (umowy – akta osobowe część B, świadectwo pracy- akta osobowe).

Zgodnie z informacją przekazaną pracownikowi 2 czerwca 2014 roku, przeciętna tygodniowa norma czasu pracy w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy wynosi 40 godzin w 1 – miesięcznym okresie rozliczeniowym. Dobowa norma czasu pracy wynosi 8 godzin. Pierwsza zmiana wykonuje pracę w godzinach: 6.00-14.00, druga zmiana w godzinach:

14.00-22.00, zaś trzecia zmiana w godzinach 22.00-6.00. Powód został również poinformowany, iż wynagrodzenie u pozwanego wypłacane jest do 10 dnia kolejnego miesiąca. Powód zobowiązany był wykonywać pracę w systemie jednozmianowym od 9.00 do 17.00 z 15- minutową przerwą na posiłek wliczaną do czasu pracy w pięciodniowym tygodniu pracy (informacja w aktach osobowych, regulamin. 27-57, zeznania świadków: E. L. k. 216-217, T. W. k. 217-217v).

Zgodnie z opisem zajmowanego przez powoda stanowiska, do zadań powoda należało m.in.: zaplanowanie odpowiedniej liczby pracowników w stosunku do planu produkcji, zapewnienie ciągłego szkolenia celem zwiększenia kompetencji pracowników, zapewnienie ciągłej pracy maszyn i urządzeń, opracowywanie grafików urlopów i szkoleń, dokonywanie cyklicznej oceny kierowników zmiany i personelu technicznego, rozliczanie zadań i wyników, zapewnienie dobrej komunikacji między zmianami, zapewnienie bezwypadkowości, tworzenie harmonogramów czyszczenia, przeglądu i konserwacji maszyn i urządzeń, zapewnienie czystości i dobrego stanu technicznego maszyn i urządzeń, analiza postojów maszyn i skuteczności interwencji technicznych, analiza kosztów części zamiennych, kontrola produktów pod kątem zgodności z ze specyfikacją, odbiór i walidacja nowych specyfikacji, określenie punktów krytycznych w procesie produkcji, analiza błędów i wad i proponowanie rozwiązań, zapewnienie prawidłowej organizacji pracy, praca nad obniżeniem kosztów, planowanie produkcji, minimalizacja czasu przestojów, analiza wyników, szybka reakcja na sytuacje krytyczne, analiza poziomu odpadów i proponowanie działań celem obniżenia poziomu odpadów, zapewnienie racjonalności ruchów materiałowych (opis stanowiska k. 59).

Zgodnie z obowiązującym u pozwanego regulaminem pracy komórkami organizacyjnymi w strukturze spółki są zespoły pracowników wyodrębnione w schemacie organizacyjnym pracodawcy (§ 3 pkt 3). Zgodnie z § 11 regulaminu, przydziału prac pracownikom dokonują ich bezpośredni przełożeni.

Kwestie ewidencji czasu pracy w zakładzie określa § 14 regulaminu, zgodnie z którym pracownik przychodząc do pracy oraz po zakończeniu pracy obowiązany jest ten fakt potwierdzić własnym podpisem na liście obecności. W przypadku niezarejestrowania przybycia pracownika, przyjmuje się, że nie wykonywał on tego dnia pracy, a ciężar dowodu w tym zakresie spoczywa na pracowniku. Kontroli rejestracji czasu pracy dokonuje na bieżąco przełożony pracownika, a kontrolę ogólną sprawuje w tym zakresie osoba prowadząca w zakładzie pracy spawy personalne. Wszelkie wyjścia i powroty do pracy w trakcie czasu pracy są rejestrowane przez bezpośredniego przełożonego w rejestrze ewidencji nieobecności w pracy. Pracownik ma też obowiązek rejestrowania kartą dostępu każdego przejścia przez bramkę. Karty tej nie wolno udostępniać innemu pracownikowi.

Zgodnie z § 17 regulaminu, czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje do dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Zgodnie zaś z brzmieniem § 18 pkt 10 regulaminu, pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i pracownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują w razie konieczności, prace poza normalnymi godzinami pracy, bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych z zastrzeżeniem art. 154 (4) § 2 k.p.(regulamin k. 27-57).

Wykonując obowiązki powód świadczył pracę w jednym pomieszczeniu ze swoim przełożonym B. J.. Powód wykonywał swoje obowiązki w obszarze produkcji płatków, a następnie, od września 2014 roku, w obszarze produkcji chusteczek. Obszar produkcji chusteczek był drugim obszarem pod względem skomplikowania procesu produkcji, z czterech obszarów produkcji działających u pozwanego i jedynym, gdzie nie było zatrudnionego inżyniera obszaru. W celu usprawnienia organizacji pracy powód stworzył zespół kierowników poszczególnych zmian w kierowanym przez niego obszarze, którzy swoje obowiązki wykonywali na terenie produkcji. Poza stworzeniem zespołu kierowników zmian powód zaproponował również, aby w celu ułatwienia produkcji przeszkolić operatorów również w zakresie ustawiania maszyn.

Przełożony powoda oczekiwał, że niezależnie od bieżących trudności, praca zaplanowana na dany dzień zostanie zrealizowana, nawet kosztem regularnej pracy powoda w dodatkowym czasie. Informacje na ten temat przełożony przekazywał powodowi. W konsekwencji, pomimo iż powód był pracownikiem sprawnym i zorganizowanym, w

związku z ilością obowiązków i brakiem pracowników, powód regularnie pracował ponad obowiązujące go normy czasu pracy. Powód też regularnie pracował w soboty. Powód bowiem poza zadaniami kierownika obszaru faktycznie wykonywał też czynności inżyniera produkcji, mechanika, w razie konieczności zajmował się osobiście naprawą maszyn, wymianą części, organizacją pracy przy realizacji dodatkowych zamówień, a nawet, w razie nieobecności pracowników, wykonywał czynności bezpośrednio przy produkcji. W związku z wakatem na stanowisku jednego kierownika zmiany powód również w razie konieczności wykonywał te zadania wspomagając pozostałych dwóch kierowników zmiany. Powód nie mógł też w razie awarii wyjść z pracy do czasu jej usunięcia, nie mógł też przełożyć wykonania tego zadania na kolejny dzień.

Organizując pracę podległego obszaru powód nie miał możliwości zatrudnienia nowych pracowników. Mógł jedynie przesuwac pracowników między działami w ramach posiadanych zasobów kadrowych.

Przełożony powoda miał świadomość, że powód regularnie pracuje ponad obowiązujące go normy czasu pracy.

Choć pozwany prowadził ewidencję pracy w godzinach nadliczbowych szeregowych pracowników oddającą ich rzeczywisty czas pracy i rozliczał ten czas, powód nie mógł wpisywać do ewidencji czasu pracy swoich rzeczywistych godzin pracy, bowiem przełożony nie wyrażał na to zgody. Również inni kierownicy obszaru nie wpisywali rzeczywistych godzin swojej pracy, nawet jeśli warunki procesu produkcji w danym dniu wymagały aby pozostawali w pracy dłużej niż obowiązująca ich norma czasu pracy. Za ten czas pracy nie otrzymywali ani dodatkowego wynagrodzenia ani czasu wolnego. Kierownicy obszarów dłuższe godziny pracy wpisywali w ewidencji czasu pracy tylko wtedy, jeśli pozwany formalnie zlecił im pracę w godzinach nadliczbowych. Za tak przepracowany czas otrzymywali następnie dodatkowe wynagrodzenie (raport zdarzeń k. 74-207, zeznania świadków: E. L. k. 216-217, T. W. k. 217-217v, G. B. k. 228-229v, B. J. k. 236-238, płyta CD k. 240, zeznania powoda k. 238-239, pytką CD k. 240).

Powód w okresie od 2 czerwca 2014 roku do 30 lipca 2015 roku wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych i w związku z tym przysługiwało mu za ten okres wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z dodatkiem w łącznej kwocie 48292,19 zł (opinia biegłego k. 262-310)

Wynagrodzenie miesięczne powoda obliczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło 7503,96 zł miesięcznie (zaświadczenie k. 60).

W dniu 30 lipca 2015 roku pozwany wypowiedział powodowi umowę o pracę z zachowaniem 2- tygodniowego okresu wypowiedzenia, który upłynął 15 sierpnia 2015 roku (oświadczenie w aktach osobowych).

W dniu 24 marca 2016 roku powód bezskutecznie zwrócił się do pozwanego o zapłatę zaległych należności z tytułu wykonywanej przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych w okresie od 1 czerwca 2014 roku do 31 lipca 2015 roku (pisma k. 11-12).

Powyższy stan faktyczny został ustalony na podstawie wskazanych wyżej dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy, których prawdziwość nie była kwestionowana przez strony. Sąd dał wiarę powołanym wyżej dowodom z dokumentów mając również na uwadze, że okoliczności wynikające ze wskazanych wyżej dokumentów zostały potwierdzone zeznaniami przesłuchanych świadków: E. L., T. W., G. B., B. J. i zeznaniami powoda.

Ustalając stan faktyczny w sprawie Sąd oparł się na zeznaniach świadków: E. L. k. 216-217, T. W. k. 217-217v, G. B. k. 228-229v oraz powoda w całości uznając, iż są one spójne, logiczne, wzajemnie się uzupełniają, a przez to stanowią wiarygodny materiał dowodowy.

Sąd również częściowo dał wiarę zeznaniom świadka B. J., który potwierdził, że powód wykonywał pracę w godzinach znacząco przekraczających obowiązujące go normy czasu pracy i nie otrzymywał za to dodatkowego wynagrodzenia. Świadek przyznał też, że fakt pozostawania przez powoda dłużej w pracy był często rezultatem realizowania przez powoda poleceń wydanych mu przez przełożonego, czy też wynikał z konieczności zamknięcia danej produkcji, usunięcia usterki, konieczności zastąpienia osoby zarządzającej na danej zmianie i dużego zaangażowania powoda w

wykonywaną pracę. Świadek potwierdził też, że obsada u pozwanego była niewystarczająca. W tym kontekście Sąd nie podzielił zatem prezentowanej przez świadka oceny, iż warunki pracy u pozwanego pozwalały powodowi na taką organizację produkcji, aby nie świadczyć pracy w godzinach nadliczbowych i w pełni odpowiadał on za organizację pracy podległego mu obszaru. Świadek bowiem, nie wyjaśnił jakie realne narzędzia miał powód aby faktycznie samodzielnie i efektywnie zorganizować pracę w sposób dostosowany do wymogów bieżącej produkcji. Jednocześnie świadek przyznał, że powód w istocie nie mógł samodzielnie wprowadzać wszelkich zmian organizacyjnych, które uważał za celowe i konieczne dla lepszej organizacji pracy. Nie miał również w żadnym zakresie samodzielności odnośnie zatrudniania pracowników. Uprawnienia powoda w tym zakresie dotyczyły jedynie możliwości zgłaszania pomysłów i wnioskowania o dokonanie zmian. Decyzje zaś podejmował zarząd lub przełożeni powoda. Jednocześnie z zeznań pozostałych świadków wynika, że problem stałej pracy ponad normy czasu pracy dotyczył również innych kierowników obszarów. Z tych względów Sąd nie dał wiary zeznaniom tego świadka w tym zakresie, w jakim świadek twierdził, iż praca powoda mogła być zorganizowana w taki sposób, aby nie przekraczać norm czasu pracy.

Za wiarygodną Sąd uznał sporządzoną na potrzeby niniejszego postępowania opinię biegłego z zakresu rachunkowości B. D. na okoliczność wyliczenia hipotetycznego wynagrodzenia powoda za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie wskazanym w pozwie, przyjmując jako podstawę wyliczeń wariant zgodny z art. 151 (2) § 2 k.p. Z analizy akt osobowych powoda oraz pozostałych dowodów załączonych do akt sprawy wynika bowiem, że powód nie składał pisemnych wniosków o udzielenie czasu wolnego w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych. Zdaniem Sądu opinia ta jest prawidłowa w zakresie zawartych w niej wniosków i obliczeń oraz została sporządzona w sposób czytelny i stanowi pełnowartościowy materiał dowodowy. Z tego też względu Sąd wydając orzeczenie uwzględnił zawarte w opinii wyliczenia biegłego we wskazanym wyżej wariancie.

Sąd zważył, co następuje:

W ocenie Sądu powództwo zasługuje na uwzględnienie.

Obowiązujące normy czasu pracy określa art. 129 k.p., zgodnie z którym czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę oraz 40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy, w przeciętnym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy, z zastrzeżeniem § 2 oraz art. 135-138, 143 i 144 k.p.

W myśl przepisu 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 pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie: konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii oraz szczególnych potrzeb pracodawcy. Powierzenie pracownikowi pracy w godzinach nadliczbowych mieści się w sferze uprawnień kierowniczych pracodawcy. Przepisy nie formułują szczególnych wymogów formalnych wobec polecenia pracy w godzinach nadliczbowych - może być ono dokonane zarówno w formie pisemnej, jak i ustnej, a nawet w jakikolwiek inny sposób, przez każde zachowanie się przełożonego, ujawniające w dostateczny sposób jego wolę (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 lutego 1976 r., sygn. akt. I PRN 58/75).

Zgodnie z treścią art. 151⁴ § 1 k.p. pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują, ale jedynie w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. To, czy pracownika można zakwalifikować, jako osobę zarządzającą w imieniu pracodawcy zakładem pracy w rozumieniu powołanego przepisu, uzależnione jest od występowania dwóch elementów: uprawnienia do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy i pierwotny (wynikający z przepisów prawa, a nie czynności prawnych uprawnionych podmiotów) charakter tego uprawnienia (tak: SN w wyroku z dnia 3 kwietnia 2008 r., sygn. akt II PK 288/07, LEX nr 465966). W myśl zatem art. 128 § 2 pkt 2 k.p., pracownikami zarządzającymi w imieniu pracodawcy zakładem pracy są pracownicy kierujący jednoosobowo zakładem pracy, zastępcy pracowników kierujących jednoosobowo zakładem pracy, pracownicy wchodzący w skład kolegiального organu zarządzającego zakładem pracy, główni księgowi. Kodeks

pracy nie definiuje pojęcia “kierownicy wyodrębnionych jednostek organizacyjnych”. Przyjmuje się jednak, że istotne znaczenie ma wyodrębnienie danej jednostki w strukturze organizacyjnej zakładu, czyli przyznanie danej jednostce pewnej autonomii oraz przypisanie jej pewnych stałych funkcji i zadań, które powinno znaleźć odzwierciedlenie w aktach organizacyjnych danej jednostki. Sama wzmianka w umowie o pracę, iż zajmowane przez pracownika stanowisko ma charakter stanowiska kierowniczego, nie ma zaś w tym zakresie decydującego znaczenia (wyrok Sądu Najwyższego z 17 listopada 1981 r., I PR 92/81; OSNC z 1982 r. nr 5-6, poz. 82, wyrok z 13 stycznia 2005 r., II PK 114/04; OSNP z 2005 r. nr 16, poz. 245).

Literalne brzmienie wskazanego wyżej art. 151⁴ § 1 kp nie pozwala przyjąć, że wymienionych w nim pracowników w ogóle nie dotyczą obowiązujące normy czasu pracy, i że świadczenie pracy poza normalnymi godzinami pracy jest stałym elementem związanym z zajmowaniem określonego stanowiska kierowniczego. Użyty w art. 151⁴ § 1 k.p. zwrot “w razie konieczności” wskazuje bowiem, że praca poza normalnymi godzinami pracy, również w tym przypadku powinna przypadać tylko na czas takiej konieczności, kiedy wymagają tego aktualne potrzeby, nie zaś stale. Musi to więc być zdarzenie odbiegające od sytuacji normalnej (typowej) i to w wyjątkowy sposób. Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w wyroku z 14 maja 1998 r., I PKN 12/98 (OSNAP 1999, nr 10, poz. 343) zwrot “w razie konieczności” należy rozumieć wąsko, jako sporadyczną potrzebę uzasadnioną sytuacją szczególną, niecodzienną, niezwykłą, nadzwyczajną, wyjątkową, nie zaś jako stałe wykonywanie pracy ponad obowiązujący pracownika czas pracy. Ponadto w wyroku tym Sąd Najwyższy stwierdził, że pracownicy zajmujący stanowiska kierownicze, tak jak inni pracownicy, objęci są obowiązującymi normami czasu pracy. Stąd też wszystkie przepisy ograniczające ich czas wolny i prawo do wypoczynku należy wyklądać ściśle. Takimi okolicznościami mogą być przykładowo: nagłe, sporadyczne zlecenie wytworzenia dodatkowej partii towaru, awaria, niespodziewana nieobecność innego pracownika. Podobnie w niepublikowanym orzeczeniu z dnia 10 września 1998 r. (I PKN 301/98) Sąd Najwyższy wskazał, że zlecenie pracownikowi zadań, których wykonanie w normalnym czasie pracy jest niemożliwe, trzeba kwalifikować jako równoznaczne z poleceniem świadczenia pracy w czasie przekraczającym normy czasu pracy. Z kolei, w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 24 marca 2000 r. (I PKN 553/99, OSNAP 2001/15/484) podkreślono, iż określenie przez pracodawcę w zadaniowym czasie pracy zakresu obowiązków przekraczających możliwości ich wykonania w ramach ustawowo określonego wymiaru czasu pracy może uzasadniać roszczenie pracownika o dodatkowe wynagrodzenie.

Tak więc, pracownicy zatrudnieni w danym zakładzie pracy, formalnie objęci zadaniowym wymiarem czasu pracy, czy zarządzający zakładem pracy, nie są pozbawieni prawa do wynagrodzenia z tytułu nadgodzin, jeżeli ich praca stale wykracza poza normy czasu pracy (podobnie J. Marciniak, Wprowadzanie zadaniowego czasu pracy w przedsiębiorstwie, ABC 69331). W razie zaś sporu odnośnie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych takiego pracownika, ciężar dowodu został przeniesiony na pracodawcę, który musi udowodnić, iż pracownik mógł wykonać swoje zadania w trakcie przewidzianych w art. 129 § 1 k.p. norm czasu pracy.

Zasady ustalania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych określone są w art. 151¹ § 1 k.p. i wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych obejmuje wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania pracownika oraz dodatek do wynagrodzenia w wysokości:

1/ 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 niedzielę lub święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,

2/ 50% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt. 1.

Zgodnie z art. 94 k.p. pracodawca jest obowiązany m.in. terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie, prowadzić dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników i przechowywać tę dokumentację w warunkach niegroźących uszkodzeniem lub zniszczeniem. Jak stwierdzał niejednokrotnie Sąd

Najwyższy pracodawca, który wbrew obowiązki przewidzianemu w art. 94 pkt 9a k.p. nie prowadzi list obecności, list płac ani innej dokumentacji rzetelnie ewidencjonującej czas pracy pracownika i wypłacanego mu wynagrodzenia, musi liczyć się z tym, że będzie na nim spoczywał ciężar udowodnienia nieobecności pracownika, jej rozmiaru oraz wypłaconego wynagrodzenia.” (wyrok Sądu Najwyższego z 14 maja 1999, sygn. akt I PKN 62/99 OSNP 2000/15/579, podobnie w orzeczeniu Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z 10 marca 2003 r. sygn. akt III APa 40/02, publik. w OSA 2003/12/43.).

Odnosząc powyższe rozważania prawne do poczynionych w niniejszej sprawie ustaleń faktycznych stwierdzić należy, że w treści zawieranych z powodem umów o pracę określono jego stanowisko jako „kierownik obszaru”. Stanowisko powierzone powodowi miało specjalistyczny, samodzielny charakter i wiązało się z kompetencjami w zakresie organizacji produkcji realizowanej przez pozwaną spółkę. Jednocześnie z faktem zajmowania tego stanowiska przez powoda nie wiązały się żadne realne kompetencje z zakresu prawa pracy. Co więcej, powód w razie konieczności wykonywał zadania podległych mu pracowników, polegające na zaprawie maszyn, wymianie części, zastępstwie za nieobecnego kierownika zmiany, czy nawet czynności bezpośrednio przy produkcji. Powyższe okoliczności, w ocenie Sądu, nie pozwalają na uznanie, iż powód był osobą rzeczywiście zarządzającą zakładem pracy lub kierującą wyodrębnioną komórką organizacyjną w rozumieniu przywołanych wyżej przepisów, a co za tym idzie – brak dostatecznych faktycznych podstaw do zastosowania w niniejszej sprawie dyspozycji z art. 128 § 1 pkt 2 k.p.

Niezależnie od powyższej argumentacji, nawet gdyby hipotetycznie założyć, że fakt zajmowania przez powoda stanowiska kierownika obszaru skutkuje zaliczeniem go do grupy pracowników, o których mowa w art. 128 § 2 pkt 2 k.p., podkreślić należy, że organizacja pracy w pozwanej spółce w spornym okresie permanentnie wymuszała na powodzie pracę w godzinach nadliczbowych, co w świetle brzmienia art. 151⁴ § 1 k.p. skutkuje powstaniem po stronie powoda prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Zgodnie bowiem z utrwalonym orzecznictwem sądowym, w razie sporu o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych osoby zatrudnionej na stanowisku kierowniczym konieczne jest ustalenie, czy praca była wykonywana ponad normy czasu pracy oraz, czy ponadnormatywne świadczenie pracy wynikało ze szczególnych okoliczności i było czymś nadzwyczajnym i wyjątkowym. Z całą pewnością nie można tak stwierdzić, jeżeli praca ta była świadczona stale lub w sposób powtarzający się i wynikała z wadliwej organizacji pracy (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 24 czerwca 2013 r., sygn. akt II PK 350/12). W konsekwencji Sąd Najwyższy wielokrotnie podkreślał, że osoby zajmujące stanowiska kierownicze są uprawnione do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, jeśli wykonują ją stale i z powodu złego zorganizowania czasu pracy przez zatrudniającego (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 marca 2014 r., sygn. akt II PK 135/13; w wyroku z dnia 6 kwietnia 2011 r., sygn. akt II PK 254/10).

Powyższe orzecznictwo i argumentacja znajdują pełne zastosowanie na gruncie stanu faktycznego w niniejszej sprawie. Jak wynika bowiem z poczynionych przez Sąd ustaleń, pomimo starań powoda i wprowadzonych przez niego zmian w zakresie organizacji pracy polegających, np. na stworzeniu stanowiska kierownika zmiany, z uwagi na rotację pracowników, ich niedostateczną liczbę i zakres oraz tempo prac produkcyjnych pozwanego, powód faktycznie zmuszony był do stałego wykonywania pracy ponad obowiązujące go normy. Nie było to przy tym efektem wadliwej organizacji pracy przez powoda lub opieszałości wykonywaniu przez niego zadań. Brak też podstaw aby przyjąć, iż ten stan był wynikiem braku dystansu powoda do wykonywanej przez niego pracy. Jak wynika bowiem z zeznań B. J., prezentowany przez powoda poziom zaangażowania był standardem oczekiwanym przez pozwanego i choć przełożony powoda dostrzegał, że powód pracuje znacząco ponad normy czasu pracy, nigdy nie polecił mu ograniczenia tej aktywności. Przeciwnie, do powoda wciąż kierowano komunikaty, z których wynikało, że pracodawca nadal oczekuje od niego realizacji różnych, licznych zadań w ściśle określonym czasie, niezależnie od trudności organizacyjnych występujących w procesie produkcji i kluczowe jest przy tym osiągnięcie przez powoda narzuconego mu wyniku, a nie sam fakt starannego działania z jego strony. W tych okolicznościach, w ocenie Sądu bezpodstawne są zatem zarzuty formułowane w stosunku do powoda w trakcie trwania procesu, iż powód nie delegował zadań. Presja czasu, ograniczenia kadrowe oraz rotacja pracowników i związane z tym potrzeby w zakresie przeszkolenia pracowników w istocie uniemożliwiały powodowi bowiem delegowanie tych zadań na inne osoby.

W świetle powyższego stwierdzić należy, że powodowi przysługuje prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w spornym okresie. Powód w toku niniejszego procesu wykazał, że ilość zleconych mu obowiązków sprawiała, że nie mogły one zostać wykonane w obowiązujących normach czasu pracy, oraz że zadania te realizował na prośbę lub polecenie przełożonych oraz zawsze za ich wiedzą. Wykazał również, że to pozwana spółka narzuciła tempo pracy wymuszające realizację zadań w godzinach nadliczbowych. Jednocześnie pozwana miała świadomość faktu rzeczywistych godzin pracy powoda i akceptowała tę sytuację.

W tych okolicznościach, mając na uwadze zeznania świadków, z których troje było współpracownikami powoda, a jeden jego przełożonym, należy uznać za udowodnione, że powód na wykonanie powierzonych mu zadań w spornym okresie poświęcić musiał więcej niż 8 godzin dziennie i było to rezultatem narzuconej przez pozwaną organizacji pracy. Jednocześnie analiza stanu faktycznego wskazuje, że choć powód świadczył pracę ponad wynikające z przepisów kodeksu pracy normy czasu pracy, jego rzeczywiste godziny pracy nie były ewidencjonowane przez pozwaną w sposób rzetelny. W tych okolicznościach fakt oparcia wysokości dochodzonego roszczenia o treść złożonych przez pozwanego zestawień dotyczących wejść i wyjść, nie przesądza, iż są one niewiarygodne. To pracodawca jest bowiem zobowiązany m.in. prowadzić dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników i przechowywać tę dokumentację w warunkach nie grożących uszkodzeniem lub zniszczeniem (art. 94 k.p.). W konsekwencji, jak wielokrotnie podkreślał Sąd Najwyższy, w sytuacji, gdy pracodawca narusza obowiązek prawidłowego prowadzenia dokumentacji w stopniu uniemożliwiającym lub poważnie utrudniającym pracownikowi ustalenie uprawnień, na nim spoczywa ciężar udowodnienia, że pracownik pracował w innym wymiarze niż twierdzi (por. wyrok SN z 2007.11.20, sygn. akt II PK 81/07, publik. w OSNP 2009/1-2/5, wyrok SN z 1999.05.14, sygn. akt I PKN 62/99 OSNP 2000/15/579, podobnie w orzeczeniu Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z 2003.04.10, sygn. akt III APa 40/02, publik w OSA 2003/12/43.).

Z przeprowadzonego przez Sąd postępowania dowodowego wynika, że ewidencja pracy prowadzona przez pozwanego nie odzwierciedlała faktycznego czasu pracy pracowników będących kierownikami obszarów. Mając zatem powyższe na uwadze, zważywszy na treść zeznań świadków, Sąd w oparciu o ewidencję wejść i wyjść dokonał wyliczeń należności powoda. Sąd oparł się przy tym na opinii biegłego zawierającej hipotetyczne wyliczenie wynagrodzenia powoda za pracę w godzinach nadliczbowych w spornym okresie, w wariantcie uwzględniającym fakt nieskładania przez powoda pisemnych wniosków o udzielenie mu czasu wolnego w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych i ustalił, że należne wynagrodzenie powoda za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi 48292,19 zł brutto, co skutkowało zasądzeniem od pozwanego na rzecz powoda łącznie powyższej kwoty wraz z odsetkami za poszczególne miesiące w wartościach wskazanych w punkcie 1 wyroku.

O odsetkach Sąd orzekł zgodnie z żądaniem pozwu, mając na względzie art. 481 § 1 k.c. w zw. a art. 300 k.p.

Zgodnie z art. 477² § 1 k.p.c. zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nadaje wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika, które w niniejszej sprawie wynosiło 7503,96 zł

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. w zw. § 2 ust. 5 i § 9 ust. 1 pkt. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie z dnia 22 października 2015 r. i obciążył pozwanego kosztami zastępstwa procesowego powoda w kwocie 3600 zł.

Sąd obciążył pozwanego kosztami opłaty od pozwu, od której strona powodowa została zwolniona. Wysokość opłaty od pozwu Sąd określił, stosownie do treści art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych na kwotę 2415 zł, stanowiącą 5% wartości uwzględnionego powództwa. Na analogicznych zasadach Sąd obciążył pozwanego kwotą 971,70 zł tytułem zwrotu wydatków (art. 113 w/w ustawy).

Mając powyższe na uwadze orzeczono jak w wyroku.

SSR Ewa Dmitruk

Zarządzenie: (...)