

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 września 2019 r.

**Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:**

**Przewodniczący: Sędzia Anna Garncarz**

**Protokolant: Dorota Wabnitz**

**po rozpoznaniu w dniu 20 sierpnia 2019 r. we Wrocławiu na rozprawie sprawy**

**z powództwa A. M. (1)**

**przeciwko (...) Sp. z o.o. w B.**

**o wynagrodzenie**

**I. oddala powództwo,**

**II. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania,**

**III. orzeka, że nieuiszczone koszty sądowe ponosi Skarb Państwa.**

## UZASADNIENIE

Powódka A. M. (1) w dniu 23 lutego 2017 r. (data wpływu), działając przez profesjonalnego pełnomocnika, wniosła to tut. Sądu pozew domagając się zasądzenia tytułem niezapłaconych godzin nadliczbowych przepracowanych w okresie od 20 stycznia 2014 r. do 30 listopada 2015 r. na jej rzecz od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w B. łącznej kwoty 26.218,30 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi wedle wskazań jak w pozwie, o zasądzenie kosztów procesu wraz z uwzględnieniem kosztów zastępstwa procesowego wg norm przewidzianych, wydanie wyroku zaocznego w przypadkach prawem przewidzianych oraz rozpoznanie sprawy także pod nieobecność powódki (k. 2 – 3).

Uzasadniając swoje stanowisko w sprawie powódka wskazała, że w okresie od dnia 20 stycznia 2014 r. do dnia 19 kwietnia była zatrudniona u strony pozwanej w oparciu o umowę o pracę na okres próbny jako główna księgowa, z miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 6.365 zł, a na następnie od dnia 20 kwietnia 2014 r. do dnia 31 sierpnia 2016 r. stosunkiem łączącym z pozwaną była umowa o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku głównej księgowej, z miesięcznym wynagrodzeniem określonym w wysokości 7.400 zł. Jak podała powódka, przez cały okres świadczenia pracy wykonywała ona swoje obowiązki w sposób powtarzający się w wymiarze większym niż wynikało to z normatywnego czasu pracy. Na potwierdzenie tej okoliczności strona powodowa załączyła do pozwu rozliczenia czasu pracy oraz wynagrodzeń (k. 18 - 60) obrazujące m.in. nominalne godziny pracy, godziny pracy rozliczone, dodatek za godziny nadliczbowe, zaznaczając – jej zdaniem – wadliwy stan faktyczny i zestawiając go – według powódki - ze stanem należnym. Dodatkowo, powódka przedstawiła rejestry czasu pracy pozyskane z elektronicznej ewidencji czasu pracy obowiązującej w Spółce, z których wynika, że powódka pracowała w godzinach nadliczbowych zarówno w ciągu tygodnia, jak i w soboty oraz niedziele (k. 61 - 83). W związku z tym, że to pracodawca nadzorował system elektronicznej ewidencji czasu pracy, powódka podniosła, że według niej jej praca w godzinach nadliczbowych odbywała się za wiedzą oraz aprobatą przełożonych, szczególnie biorąc pod uwagę wypłacanie stosownego wynagrodzenia w przypadku nieudzielenia dni wolnych od pracy w okresie rozliczeniowym. Powódka

podkreśliła jednocześnie, że rozliczenie nie dotyczyło wszystkich przepracowanych przez nią godzin nadliczbowych, czego mają dowodzić paski wynagrodzeń zawierające informacje o wysokości wynagrodzenia zasadniczego oraz wypłaconego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Dalej, jak wskazała powódka, pracodawca nie udostępnił jej w pełnym zakresie ewidencji czasu pracy za ostatni okres zatrudnienia, tj. od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia 31 sierpnia 2016 r., jedynie wyrywkowo ją okazując. Wspomniana dokumentacja miała na celu zobrazowanie świadczenia pracy przez powódkę w godzinach nadliczbowych, do końca trwania umowy o pracę. W związku z tym powódka wniosła o zobowiązanie pracodawcy do przedstawienia wspomnianych dokumentów.

Na potwierdzenie dowodzonego w niniejszym sporze stanu faktycznego, powódka wniosła także o dopuszczenie jako dowód wystosowanego przez nią pisma do Państwowej Inspekcji Pracy (k. 113) oraz późniejszej odpowiedzi wspomnianego podmiotu.

Co więcej, powódka powołała się na przykład kierownika utrzymania ruchu, A. C., któremu spółka wypłacała wynagrodzenie z tytułu wszystkich przepracowanych godzin nadliczbowych i wniosła o zobowiązanie wspomnianego pracownika do okazania rozszerzonego paska wynagrodzeń wraz z obowiązującą ewidencją czasu pracy na potwierdzenie wspomnianych okoliczności.

Oprócz tego, powódka twierdziła, że tylko nominalnie jej stanowisko jako głównej księgowej było stanowiskiem, które kodeks pracy określa jako należące do kadry zarządzającej zakładem pracy, bowiem nie świadczyła ona pracy nawet jako kierownik wyodrębnionej komórki organizacyjnej, gdyż takowej nie utworzono. Była jedynym pracownikiem księgowości i nie kierowała żadnym zespołem. Bez konsultacji z nią zatrudniono nowego pracownika, któremu z czasem powierzono stanowisko asystenta działu księgowości. Powódka, w związku z tym, że nowa pracownica nie posiadała wykształcenia kierunkowego w tej dziedzinie, przyuczała ją do wykonywania zadań z zakresu księgowości, kosztem swojego normatywnego czasu pracy.

Ponadto, zgodnie z ustaleniami z zarządem Spółki, zakres zadań powódki został poszerzony o prowadzenie ksiąg rachunkowych od biura (...) Sp. z o.o., co było związane z rezygnacją z obsługi przez podmiot zewnętrzny. W konsekwencji odkrytych nieprawidłowości, powódka prowadziła korespondencję z Urzędem Skarbowym oraz poprawiała wszystkie błędy, przy jednoczesnej konieczności wypełniania swoich obowiązków. Sporami od strony merytorycznej i organizacyjnej zajmowała się również powódka, co niosło za sobą kolejne przesunięcie normatywnych godzin pracy. Powódka podkreśliła, że realizacja wspomnianych powyżej zadań wynikała z okoliczności od niej niezależnych i stworzonych przez pracodawcę, co było efektem nieprawidłowej organizacji pracy w pozwanej spółce. Skutkowało to regularnym przekraczaniem normatywnych godzin pracy, ponieważ powódka była nadmiernie obciążona obowiązkami.

Dodatkowo, powódka twierdziła, że wykonywanie jej obowiązków odbywało się na zasadach ukrytej pracy rotacyjnej. Była ona bowiem obciążona nie tylko zadaniami wynikającymi z zajmowanego przez nią stanowiska, ale również innymi, które powinny należeć do pracownika niższego szczebla. W efekcie powódka wykonywała obowiązki należące do całego działu księgowości. Co więcej, wskazała ona, że realizowała zadania wykraczające poza zakres obowiązków głównej księgowej, podkreślając jednocześnie wykonywanie ich za zgodą i aprobatą zarządu Spółki. Jako przykłady tych działań powódka podała uzyskanie przez Spółkę strony internetowej, zawarcie umowy dobrowolnych ubezpieczeń pracowników oraz ubezpieczenie działalności Spółki i parku maszynowego, organizację dokumentacji dla przyjmowanych do pracy pracowników, wystawianie skierowań na badania wstępne pracowników, wprowadzanie przelewów wynagrodzeń do banków, wyjaśnianie zapisów ewidencji czasu pracy, rekrutację pracowników, zorganizowanie transportu pracowników do nowej lokalizacji Spółki (najpierw w D., a następnie na B.), przygotowanie wypowiedzeń zmieniających i oddelegowań (wraz z dyrektorem P.), organizowanie świątecznych prezentów dla pracowników. Konsekwencją wykonywania wskazanych zadań było ponownie świadczenie pracy w godzinach nadliczbowych.

Powódka podkreśliła, że zawarta przez nią umowa o pracę nie przewidywała tak szerokiego zakresu obowiązków i w efekcie wykonywała pracę w warunkach ukrytej pracy rotacyjnej. Według strony powodowej przyczyna tego stanu leżała po stronie pracodawcy i była spowodowana złą organizacją pracy w całej Spółce. Biorąc pod uwagę wszystkie powołane wyżej okoliczności powódka twierdziła, że przysługuje jej wynagrodzenie za godziny nadliczbowe nieopłacone przez pracodawcę.

Strona pozwana w odpowiedzi na pozew, wniesionej w dniu 14 czerwca 2017 r. (data wpływu), domagała się oddalenia powództwa w całości oraz zasądzenia od powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych, a także o dopuszczenie i przeprowadzenie dowodów z zeznań świadków wskazanych w uzasadnieniu.

Strona pozwana zarzuciła, że powódka była u niej zatrudniona w okresie od 20 stycznia 2014 roku do 31 sierpnia 2016 r., a nie od 20 stycznia 2016 r. Ponadto, powódka wskazała w pozwie nieprawidłową nazwę Spółki (prawidłowa to H., a nie H.) oraz jej błędny adres, mimo iż wiedziała o jego zmianie, a co więcej – sama świadczyła tam pracę. Strona pozwana zaprzeczyła temu, by powódka przez cały okres świadczyła pracę stale i w sposób powtarzający się w godzinach nadliczbowych. Wskazała, że zajmowane przez stronę powodową stanowisko głównej księgowej należy do grona pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy, w myśl przepisów ustawowych, a co za tym idzie, wykonywanie, w razie konieczności, pracy poza normalnymi godzinami pracy nie skutkuje dla nich prawem do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. W związku z tym, strona pozwana kwestionowała roszczenie powódki co do zasady, gdyż nie przysługuje jej wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych z uwagi na zajmowane stanowisko i okoliczności pracy powódki. Pracodawca nie rozliczał czasu pracy strony powodowej i jej godziny pracy nie były przez niego sprawdzane czy korygowane. Co więcej, powódka była dla członków zarządu Spółki osobą zaufaną i dlatego jej czas pracy nie był weryfikowany, gdyż priorytet stanowiło wypełnianie powierzonych jej obowiązków. Strona pozwana wskazała ponadto na regularne wyjścia powódki w celach prywatnych, które były odnotowywane wybiórczo, a kadrowa nie sprawdzała jej godzin pracy. Zarząd Spółki podchodził do tego z wyrozumiałością, znając sytuację osobistą strony powodowej (samotne wychowywanie dziecka, potrzeba odbierania go ze szkoły, itd.). Strona pozwana zauważyła, że miały miejsce sytuacje, w których powódka pojawiała się w miejscu pracy na krótki czas, wychodziła i wracała na koniec dnia. Mimo tego, najważniejsze było dla pracodawcy wypełnianie jej obowiązków. Ponadto, występowały sytuacje, kiedy to powódka przeznaczała czas pracy na załatwianie prywatnych spraw, spóźniała się do pracy, zajmowała się w czasie pracy sprawami towarzyskimi. Jeśli chodzi o rekompensatę przepracowanych godzin nadliczbowych, strona pozwana przyznała, że część tych godzin została wynagrodzona powódce (dotyczyły sobót), ponieważ kadrowa utwierdzała zarząd Spółki w tym, że takowe wynagrodzenie jest konieczne. Odnosząc się natomiast do wspomnianego przez powódkę podania o odbiór godzin nadliczbowych, strona pozwana wskazała, że nie posiadało ono oznaczenia daty oraz miejscowości, co więcej zostało sporządzone w języku polskim i w takiej postaci przedłożone prezesowi zarządu Spółki do podpisu, podczas gdy jest on Włochem i nie włada językiem polskim. Podanie to zostało przez prezesa podpisane ze względu na zaufanie, jakim darzona była powódka. Nie jest wiadome pozwanej, od jakiego momentu odbywał się tą drogą odbiór nadgodzin przez powódkę. Ustosunkowując się z kolei do załącznika nr 6 do pozwu, strona pozwana wskazała, że nie jest to wniosek o odbiór nadgodzin, tylko o udzielenie jednego dnia urlopu. Strona pozwana zarzuciła, że nie jest prawdą, że udostępniła powódce ewidencję czasu pracy wyrywkowo. Za nieprawdziwe wskazano również twierdzenie powódki w przedmiocie wadliwej organizacji pracy w pozwanej spółce. Strona pozwana powołała się na przykład obecnej księgowej, która nie pracuje w godzinach nadliczbowych i realizuje swoje obowiązki w normalnym czasie pracy, mimo rozszerzenia jej obowiązków. Strona pozwana stwierdziła, że powódka niewłaściwie organizowała swój czas pracy, przeznaczając go na prywatne sprawy bądź też podejmując dodatkowe zadania bez konsultacji w tym przedmiocie z pracodawcą. Organizacja pracy została skonstruowana w taki sposób, żeby osoba zatrudniona na stanowisku głównej księgowej mogła ją wykonywać w normalnym czasie pracy, co potwierdza świadczenie pracy przez aktualną pracownicę. Strona pozwana podniosła, że powódka od początku zatrudnienia była świadoma tego, że będzie jedynym pracownikiem działu księgowości, co wynikało z potrzeb i rozmiarów spółki. W razie konieczności powódka miała zgłaszać pracodawcy potrzebę zatrudnienia dodatkowych pracowników. Mimo tego, że powódka od samego początku знаła zakres swoich obowiązków, nie zgłaszała do niego zastrzeżeń. Ponadto, na samym początku

współpracy stron zostały zatrudnione dwie nowe osoby, w tym jedna podlegająca powódce, którą to powódka wprowadzała w pracę w księgowości. Na prośbę powódki pozwana spółka zmieniła program księgowy na taki, który był lepiej jej znany. Strona pozwana wspomniała o przekonaniu powódki o licznych błędach popełnionych przez zewnętrzne biuro rachunkowe i skłonieniu zarządu spółki do wejścia z nią w spór sądowy. W przygotowanie dokumentacji była zaangażowana powódka, jako osoba dysponująca największą wiedzą w tym przedmiocie. Jak się okazało, Spółka przegrała postępowanie, co skutkowało uiszczeniem wynagrodzenia spółek oraz poniesieniem znacznych kosztów sądowych. Z dniem 1 września 2015 r. powódka otrzymała podwyżkę i jej zarobki wzrosły do kwoty 7.975 zł brutto. Strona pozwana zarzuciła, jakoby powódka miała twierdzić, że w razie odmowy przyznania oczekiwanej podwyżki pozwie Spółkę do sądu. Strona pozwana zaprzeczyła, że powódka wykonywała zadania szeregowego pracownika. Ponadto, wbrew twierdzeniom strony powodowej, w pozwanej spółce nie obowiązywał system ukrytej pracy rotacyjnej, ponieważ pracodawca nie powierzał jej dodatkowych obowiązków, ponad te, które wynikały z zajmowanego przez nią stanowiska. Przejmowanie dodatkowych zadań wynikało z samodzielnych decyzji powódki i nie była ona zobligowana do pracy w godzinach nadliczbowych. Ponadto, strona pozwana kwestionuje powołane przez powódkę jako zrealizowane przez nią działania. Po pierwsze, powódka nie została zobowiązana do znalezienia wykonawcy strony internetowej i to nie ona przekonała zarząd do stworzenia takiej strony. Spółka posiadała stronę i to zarząd podjął starania o stworzenie lepszej. Powódka sama zaangażowała się w szukanie kontroferty, podkreślając że dysponuje wystarczającym czasem. Ostatecznie to spółka stworzyła stronę, bez pomocy powódki. Po drugie, zarząd spółki prowadził rozmowy z ubezpieczycielem, podczas gdy powódka samodzielnie przejęła inicjatywę w tej materii. Podobnie ubezpieczenie hali produkcyjnej – zarząd był już w trakcie rozmów. Po trzecie, jeśli chodzi o zadania z zakresu kadr, to tutaj również strona pozwana wskazała na własną inicjatywę powódki. Działania te były znane zarządowi po fakcie. Dodatkowo, nie otrzymała ona pozwolenia na ujawnianie zapisów w ewidencji w stosunku do osób poza nią. W przedmiocie wprowadzania przelewów do tzw. koszyka, zaznaczyć należy, że wyłącznie powódka dysponowała autoryzacją do bankowości internetowej. Ponadto, obowiązkiem powódki było wprowadzanie przelewów do banku po uprzednim zweryfikowaniu kwoty. Strona pozwana zaznaczyła, że powódce zdarzało się popełniać błędy, np. płaćła dwukrotnie za te same faktury. Dalej, powódka nie była zobowiązana do organizacji transportu, zadanie to powierzono A. M. (2). Zaznaczyć należy, że korespondencja w tym przedmiocie była prowadzona przez powódkę z jej prywatnego adresu mailowego, a nie służbowego, którym powinna się posługiwać w czasie pracy. Z kolei, jeśli chodzi o wypowiedzenia zmieniające i oddelegowania, to powódka sama należała na nieinformowanie kadrowej o konieczności przeniesienia produkcji. W związku z tym przygotowała dokumentację, ustalając z dyrektorem P. wysokość premii i procent transz zapisanych w listach. Powódka zapewniła, że dysponuje potrzebnym ku temu czasem. Strona pozwana podkreśliła, że podejmowanie przez powódkę dodatkowych zadań, które nie leżały w jej kompetencji i nie były jej zlecane, odbywało się na porządku dziennym. Ponadto, stale próbowała ingerować w skład osobowy personelu. Odnosząc się natomiast do wniosku powódki o przedstawienie rozszerzonego paska wynagrodzeń A. C., pozwana sprzeciwiła się temu uzasadniając swoje stanowisko tym, że informacje o wysokości wynagrodzenia stanowią dobro osobiste. A. C. otrzymywał wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, na podstawie wyjątku z art. 151<sup>4</sup> §2 k.p. Nawiązując do powołanej przez powódkę konieczności korespondencji z Urzędem Skarbowym, pozwana wskazała, że odpowiadanie na wezwania Naczelnika (...) Urzędu Skarbowego należało do zakresu obowiązków głównej księgowej. Strona pozwana podkreśliła, że ze strony powódki nie były kierowane wnioski o wypłatę za pracę w godzinach nadliczbowych i nie zgłaszała zastrzeżeń do ewentualnego błędnego naliczania wynagrodzeń. Dodatkowo, pozwana powołała się na wynik kontroli przeprowadzonej przez Państwową Inspekcję Pracy. Zgodnie z protokołem z dnia 25 maja 2017 r., nr rej. (...) - (...) - (...) - Pt/17 nie wykazano żadnych nieprawidłowości w przedmiocie rozliczeń z powódką. Ponadto, pozwana wskazała, że od przeniesienia zakładu pracy na B. powódce nie zdarzało się zostawać w pracy po godzinach normatywnych. Biorąc wszystkie opisane wyżej okoliczności pod uwagę, pozwana stwierdziła, że roszczenia powódki są niezasadne. Jednocześnie wskazała, że w sytuacji niepodzielenia argumentacji pozwanej, wniosła o przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego księgowego na okoliczność rzeczywistej liczby nadgodzin pracowanych przez powódkę oraz wysokość należnego jej z tego tytułu wynagrodzenia. Ponadto, pozwana podniosła zarzut przedawnienia co do kwot obejmujących styczeń 2014 r., ponieważ roszczenie to stałoby się wymagalne w dniu 10 lutego 2014 r., a pozew zaś został złożony dopiero w dniu 8 marca 2017 r.

Pismem z dnia 9 lipca 2019 r. powódka zmodyfikowała żądanie pozwu w ten sposób, że wniosła o zasądzenie jej łącznej kwoty 30.023,63 zł tytułem należnego jej od strony pozwanej wynagrodzenia za przepracowane godziny nadliczbowe z odsetkami z tytułu zwłoki w zapłacie każdomiesięcznego wynagrodzenia do dnia zapłaty. Jak podniosła strona powodowa, wskazana zmiana znalazła uzasadnienie w opinii biegłego sądowego z dnia 25 marca 2019 r. Przedłożyła ona jednocześnie do wspomnianego pisma kserokopie przelewów bankowych dokumentujących faktyczne daty wypłaty wynagrodzenia za pracę (k. 374 – 398). Powódka podała, że wynika z nich, iż pracodawca realizował swój obowiązek w tym przedmiocie nie wcześniej niż 10-go dnia każdego miesiąca i stanowi to podstawę obliczenia odsetek z tytułu zwłoki w zapłacie wynagrodzenia dochodzonego w niniejszym postępowaniu od tego terminu.

### ***Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:***

Powódka A. M. (1) pozostawała zatrudniona przez stronę pozwaną (...) Sp. z o.o. z siedzibą w B. na podstawie: umowy na okres próbny zawartej na czas określony od dnia 20 stycznia 2014 r. do dnia 19 kwietnia 2014 r., a następnie umowy o pracę na czas nieokreślony zawartej w dniu 20 kwietnia 2014 r.

Powódka została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy i zajmowała stanowisko głównej księgowej. W wyniku zmiany warunków umowy o pracę zawartej w dniu 20 kwietnia 2014 r. przez pracodawcę wynagrodzenie strony powodowej wzrosło do kwoty 7.975 zł (dotychczas – 7.400 zł). Wynagrodzenie było wypłacane przedmiocie nie wcześniej niż 10-go dnia każdego miesiąca.

W (...) o dodatkowych warunkach zatrudnienia z dnia 20 stycznia 2014 r. pracodawca wskazał odnośnie obowiązującej dobowej i tygodniowej normy czasu pracy, że czas pracy powódki uwzględnia podstawowe normy czasu pracy, określone w Kodeksie pracy (8 – godzinna dobową i przeciętna 40 – godzinna norma tygodniowa czasu pracy) w przyjętym okresie rozliczeniowym.

Do zakresu obowiązków powódki jako głównej księgowej należało m.in. nadzór i prowadzenie księgowości spółki, rozliczanie podatku VAT i CIT, sporządzanie deklaracji podatkowych, VAT-7, VAT-27, VAT-UE, CIT, kontrola i analiza zapisów w księdze głównej, sporządzanie sprawozdań finansowych, przeprowadzanie niezbędnych czynności związanych z procesem zamknięcia miesiąca, GUS, NBP, sprawozdawczość do strefy, kontrola nad prawidłowym obiegiem dokumentów księgowych w firmie, nadzór nad prawidłowością procesów pod względem podatkowym, weryfikacja sald na kontach i ustalenie ich prawidłowości, reprezentowanie podczas postępowania kontrolnego organów podatkowych, prowadzenie ewidencji środków trwałych, rozliczenia złotówkowe i walutowe, rozliczanie różnic kursowych ogólna i wymagań działalności w (...), kontrola rozliczeń transakcji wg zasad ogólnych i (...), stworzenie i prowadzenie ewidencji niezbędnych przy korzystaniu z zezwoleń prowadzenia działalności na terenie specjalnej strefy ekonomicznej, sporządzanie okresowych raportów, przeprowadzanie okresowej kontroli kont (analiza rozrachunków z klientami, publiczno-prawnych, kosztowych, kup, nkup, strefowe, pozastrefowe), dekretacja i księgowanie dokumentów spółki produkcyjnej z kapitałem zagranicznym, z zastosowaniem zespołu 4 i 5, rozliczanie (...), (...), (...), (...), nadzór nad poprawnością wystawianych i otrzymywanych dokumentów, wystawianie oraz księgowanie faktur, nadzór nad sprawami kadrowo – płacowymi, zarządzanie polisami ubezpieczeniowymi, nadzór i koordynacja transakcji między bankami, prawnikami oraz innymi instytucjami, wspomaganie procesów negocjacyjnych z klientami i dostawcami, dbałość o zgodność działalności firmy z obowiązującymi przepisami, wycena miesięczna i roczna kont bankowych i księgowanie wyciągów, potwierdzanie i ustalanie sald z kontrahentami, nadzór nad zgodnością programów księgowych z obowiązującymi przepisami i współpraca z programistami.

W związku z koniecznością przeniesienia siedziby Spółki, powódce zostało przedstawione wypowiedzenie warunków umowy o pracę z dnia 13 maja 2016 r., a następnie aneks do wypowiedzenia warunków umowy o pracę z dnia 27 maja 2016 r. Pismem z dnia 14 czerwca 2016 r. strona powodowa odmówiła przyjęcia nowych warunków umowy o pracę.

Średnie wynagrodzenie za okres od maja 2016 r. do lipca 2016 r. wyliczone według zasad obowiązujących do wyliczenia podstawy urlopu wypoczynkowego wynosiło 7975 zł brutto.

Przełożonymi powódki byli F. P., prezes zarządu Spółki oraz dyrektor G. P..

Stosunek pracy między stronami ustał z dniem 31 sierpnia 2016 r. w wyniku rozwiązania go przez pracodawcę z zachowaniem okresu wypowiedzenia z przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

**Dowód:** Umowa o pracę na okres próbny z dn. 20 stycznia 2014 r. (w aktach osobowych);

Umowa o pracę na czas nieokreślony z dn. 21 kwietnia 2014 r. (w aktach osobowych);

Zmiana warunków umowy o pracę z dn. 1 września 2015 r. (w aktach osobowych);

Kserokopie przelewów bankowych wynagrodzenia za pracę (k. 374 – 398);

Informacja o dodatkowych warunkach zatrudnienia z dn. 20 stycznia 2014 r. (w aktach osobowych);

Świadectwo pracy z dn. 31 sierpnia 2016 r. (w aktach osobowych);

Wypowiedzenie warunków umowy o pracę z dn. 13 maja 2016 r. (w aktach osobowych)

Aneks do wypowiedzenia warunków umowy o pracę z dnia 27 maja 2016 r. (w aktach osobowych);

Oświadczenie powódki z dn. 14 czerwca 2016 r. (w aktach osobowych);

Korespondencja e-mail - zakres obowiązków powódki (k. 174 - 175);

Zaświadczenie o zarobkach z dn. 17 maja 2017 r. (k. 205);

Zeznania świadka F. P. (k. 277);

Wyjaśnienia powódki (k. 279).

Powódka przez cały okres zatrudnienia u strony pozwanej pracowała na stanowisku głównej księgowej. Zakres jej obowiązków był jej znany od samego początku, jak również to, że będzie jedyną osobą zajmującą się księgowością, co zaakceptowała i nie zgłaszała zastrzeżeń. Wkrótce po zatrudnieniu powódki, przyjęto do pracy A. M. (2). Początkowo zajmowała ona stanowisko określone jako customer service, a następnie przeniesiono ją do działu księgowości, do pracy z powódką. Strona powodowa – jako przełożona A. M. (2) – przyuczała ją do wykonywania obowiązków asystentki księgowej i stopniowo, w miarę nabywania nowych umiejętności, zlecała jej kolejne zadania. Zatrudnienie nowej pracownicy było samodzielną decyzją zarządu spółki i nie wynikało z jakichkolwiek próśb czy zgłoszeń powódki. Wręcz przeciwnie, powódka nie wnioskuje o zatrudnienie osoby do pomocy, nie informowała przełożonych o nadmiernym obciążeniu jej obowiązkami.

**Dowód:** Wyjaśnienia powódki (k. 5, 6, 279);

Zeznania świadka A. M. (2) (k. 213);

Zeznania świadka F. P. (k. 277, 278);

Zeznania świadka G. P. (k. 281);

Zeznania świadka J. Z. (k. 236).

Zgodnie z ustaleniami umowy o pracę, wymiar czasu pracy powódki wynosił 8 godzin dziennie i 40 godzin tygodniowo. W pozwanej spółce obowiązywał system elektronicznej rejestracji czasu pracy i powódka również dysponowała kartą magnetyczną, poprzez „odbicie” której następowała rejestracja czasu pracy. To z odczytu z ewidencji wspomnianej karty magnetycznej wynika, jaki był przepracowany wymiar czasu pracy powódki.

**Dowód:** Umowa o pracę na okres próbny z dn. 20 stycznia 2014 r. (w aktach osobowych);

Umowa o pracę na czas nieokreślony z dn. 21 kwietnia 2014 r. (w aktach osobowych);

Wydruk z ewidencji czasu pracy (k. 61 - 83);

Zeznania świadka B. Ł. (k. 244);

Zeznania świadka F. P. (k. 277);

Wyjaśnienia powódki (k. 279)

Zeznania świadka G. P. (k. 281).

Powódka otrzymywała częściowo wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Było to wynikiem przekazanej informacji przełożonym o konieczności zapłaty wynagrodzenia powódce za nadgodziny przepracowane w soboty. Powódka wystąpiła również z wnioskiem do przełożonych o zgodę na odbiór przepracowanych nadgodzin w innym okresie rozliczeniowym.

**Dowód:** Wyjaśnienia powódki (k. 4);

Kserokopie rozszerzonych pasków wynagrodzeń powódki (k. 18-60);

Wydruk pasków do listy płac za okres od stycznia 2014 r. do listopada 2015 r. (k. 258 – 263);

Zeznania świadka G. P. (k. 281);

Kserokopia podania o odbiór godzin nadliczbowych (k. 84).

Pozwana spółka wypłacała pracownikom produkcji wynagrodzenie za pracę świadczoną w godzinach nadliczbowych.

**Dowód:** Zeznania świadka F. P. (k. 278).

Powódka dysponowała pełną swobodą organizacji swojego czasu pracy. Jej czas pracy nie był kontrolowany ani weryfikowany przez przełożonych, gdyż to nie liczba przepracowanych godzin była istotna, tylko wykonywanie przypisanych obowiązków. Przełożeni strony powodowej nie byli świadomi świadczenia pracy przez powódkę w godzinach nadliczbowych. Ponadto, nie wydawali powódce poleceń wykonywania określonych zadań, ponieważ powódka sama organizowała swoją pracę. Strona pozwana darzyła powódkę dużym zaufaniem. Zdarzało się, że prezes podpisywał przedstawione przez nią dokumenty w języku polskim bez uprzedniego przetłumaczenia na język włoski.

**Dowód:** Zeznania świadka F. P. (k. 277);

Zeznania świadka G. P. (k. 281).

Zdarzało się, że powódka wychodziła z pracy, nie rejestrując często tego faktu, bądź też przed końcem czasu pracy, również w celu załatwienia prywatnych spraw. Przełożony wiedział o tym, gdyż strony zawarły ustne porozumienie w tym przedmiocie. Ponadto, powódka spóźniała się do pracy. Z drugiej strony, zostawała w pracy także po normatywnym czasie pracy.

**Dowód:** Zeznania świadka B. Ł. (k. 244);

Zeznania świadka F. P. (k. 277, 278);

Zeznania świadka A. M. (2) (k. 213);

Zdarzało się, że powódka w czasie pracy zajmowała się swoimi prywatnymi sprawami, np. przygotowywała się do sprawy rozwodowej.

**Dowód:** Zeznania świadka J. Z. (k. 236).

Wkrótce po zatrudnieniu powódki został zmieniony program do obsługi księgowości, na jej wyraźną prośbę. Dotychczas był to program Symfonia, zastąpił go natomiast (...). Wprowadzaniem danych do nowego programu zajmowała się strona powodowa.

**Dowód:** Odpowiedź na pozew (k. 167);

Umowa o świadczenie usług teleinformatycznych z dn. 12 lutego 2014 r. (k. 177);

Faktury VAT oraz proforma (k. 178-180);

Załącznik do licencji (k. 181);

Zeznania świadka F. P. (k. 277).

W ramach wykonywania swoich obowiązków, powódka utrzymywała kontakt z Urzędem Skarbowym, bankami oraz kancelarią zajmującą się obsługą prawną pozwanej spółki. W związku z rezygnacją z obsługi zewnętrznej, powódka przejęła prowadzenie ksiąg rachunkowych od biura (...) Sp. z o.o. W trakcie pracy powódka zidentyfikowała liczne błędy i oświadczeniem odmówiła wzięcia na siebie odpowiedzialności za prowadzenie ksiąg rachunkowych i sprawozdawczość. Na potrzeby toczącego się postępowania z powództwa (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa z/s we W.", które to również prowadziło księgi rachunkowe i sprawozdawczość pozwanej spółki, powódka przygotowywała dokumentację oraz wyszukiwała błędy jako osoba najbardziej kompetentna w tej materii. W wyniku przeprowadzonego postępowania sądowego, pozwana spółka została zobowiązana do zapłaty na rzecz (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa z/s we W." wynagrodzenia wraz z odsetkami i kosztami sądowymi.

**Dowód:** Wyjaśnienia powódki (k. 6-7, 280);

Korespondencja e-mail - zakres obowiązków powódki (k. 174 - 175);

Pismo do Naczelnika (...) Urzędu Skarbowego z dn. 5 października 2015 r. (k. 114);

Oświadczenie powódki z dn. 20 kwietnia 2014 r. (w aktach osobowych);

Zeznania świadka A. M. (2) (k. 213);

Zeznania świadka B. Ł. (k. 244);

Zeznania świadka E. L. (k. 328);

Wyrok Sądu Rejonowego dla Wrocławia – Fabrycznej Wydział V Gospodarczy z dnia 9 lutego 2017 r. (k. 182);

Zeznania świadka G. P. (k. 330).

Powódka uczestniczyła także w rekrutacji nowych pracowników.

**Dowód:** Zeznania świadka L. B. (k. 242);

Zeznania świadka B. Ł. (k. 244);

Wyjaśnienia powódki (k. 280).



Powódka zaangażowała się w stworzenie nowej strony internetowej dla Spółki.

**Dowód:** Korespondencja e-mailowa (k. 119).

Dodatkowo, powódka prowadziła korespondencję z brokerem ubezpieczeniowym w przedmiocie ubezpieczenia na życie dla pracowników oraz ubezpieczenia majątku Spółki, którego następnie zaproponowała przełożonym.

**Dowód:** Korespondencja mailowa (k. 120 - 121);

Zeznania świadka F. P. (k. 278).

Ponadto, powódka podjęła się prowadzenia korespondencji z przedsiębiorstwem przewozowym w sprawie organizacji dowozu pracowników z O. do W., w związku z przeniesieniem siedziby Spółki, mimo że kwestią organizacji transportu pracowników miała zająć się A. M. (2).

**Dowód:** Korespondencja mailowa (k. 123 - 131);

Zeznania świadka A. M. (2) (k. 213);

Zeznania świadka F. P. (k. 278).

Od dnia 1 września 2016 r. na stanowisku głównej księgowej zatrudniono L. B.. Rozpoczęła ona pracę na tym samym stanowisku, co powódka. Z reguły nie zdarzało jej się pracować w godzinach nadliczbowych.

**Dowód:** Zeznania świadka L. B. (k. 243).

Powódka wystąpiła z wnioskiem do Okręgowego Inspektoratu Pracy we W. o przeprowadzenie kontroli czasu pracy za okres od grudnia 2015 r. do sierpnia 2016 r., w zakresie przepracowanych godzin nadliczbowych.

**Dowód:** Wniosek do Okręgowego Inspektoratu Pracy we W. z dn. 27 lutego 2017 r. (k. 113).

Państwowa Inspekcja Pracy w dniach 30 marca 2017 r., 13 kwietnia 2017 r., 9 i 25 maja 2017 r. przeprowadziła kontrolę w pozwanej spółce. Kontrola dotyczyła wybranych przepisów prawa pracy z uwzględnieniem przepisów dotyczących czasu pracy i wynagrodzeń. Analizie poddano czas pracy losowo wybranych pracowników, z którymi stosunek pracy ustał w 2016 r., w tym powódki. W Protokole kontroli z dnia 25 maja 2017 r. wykazano, że powódka pracowała w wymiarze przekraczającym normalny czas pracy. W miesiącu grudniu 2015 r., styczniu 2016 r., lutym 2016 r., marcu 2016 r., kwietniu 2016 r., maju 2016 r. powódka odebrała przepracowane w formie dni wolnych od pracy.

**Dowód:** Protokół kontroli z dn. 25 maja 2017 r. (k. 198 – 203).

Z ewidencji czasu pracy zarejestrowanej przez system elektroniczny stosowany w pozwanej spółce wynika, że powódka przebywała w zakładzie pracy dłużej niż osiem godzin dziennie.

Powódka przebywała w zakładzie pracy w okresie od dnia 20 stycznia 2014 r. do dnia 30 listopada 2015 r. w wymiarze 613 godzin i 35 minut, w tym 449 godzin i 29 minut z tytułu dobowego przekroczenia normy czasu pracy oraz 164 godziny i 6 minut z tytułu średniotygodniowego przekroczenia normy czasu pracy. Z kolei, w okresie od dnia 1 lutego 2014 r. do 30 listopada 2015 r. powódka była w zakładzie pracy 612 godzin i 55 minut.

Strona pozwana wypłaciła powódce świadczenie z tytułu przepracowanych godzin nadliczbowych za okres od dnia 20 stycznia 2014 r. do 30 listopada 2015 r. w wysokości 12.923,51 zł oraz od dnia 1 lutego 2014 r. do dnia 30 listopada 2015 r. w wysokości 12.809,84 zł.

Hipotetycznie przyjmując, że powódce przysługuje wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, należne jej wynagrodzenie wynosiłoby, po uwzględnieniu wypłaconego przez stronę pozwaną wynagrodzenia z tego tytułu, za

okres od 20 stycznia 2014 r. do 30 listopada 2015 r. 29.947,85 zł, a za okres od dnia 1 lutego 2014 r. do dnia 30 listopada 2015 r. 30.023,63 zł.

**Dowód:** Wydruk ewidencji czasu pracy przedstawiony przez powódkę (k. 61-83);

Wydruk ewidencji czasu pracy przedstawiony przez pozwaną (k. 291 - 306);

Opinia biegłego sądowego (k. 334 -344).

**Sąd Rejonowy zważył, co następuje:**

Powództwo podlegało oddaleniu jako bezzasadne.

W niniejszej sprawie powódka domagała się zasądzenia od strony pozwanej kwoty 26.218,30 zł, zmieniając wysokość żądania w trakcie postępowania na kwotę 30.023,63 zł wraz z ustawowymi odsetkami tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Strona pozwana wносиła o oddalenie powództwa w całości.

Z uwagi na zakres stanowisk stron ustalenia w niniejszej sprawie wymagała kwestia wykonywania przez powódkę pracy w godzinach nadliczbowych oraz prawa powódki do wynagrodzenia za te godziny. Ustalenia wymagało również, czy powódka świadczyła pracę w systemie ukrytej pracy rotacyjnej.

Dokonując oceny zasadności żądania pozwu podkreślenia w pierwszej kolejności wymaga, iż zgodnie z treścią 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:

- 1) konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii;
- 2) szczególnych potrzeb pracodawcy.

Zgodnie zaś z art. 151<sup>1</sup> § 1 k.p. za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:

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

W orzecznictwie i doktrynie prawa pracy przepisy o czasie pracy uważa się za bezwzględnie obowiązujące. Mają one z jednej strony charakter gwarancyjny, polegający na tym, że bez względu na to, czy i w jaki sposób pracownik świadczy pracę – jeżeli pozostaje w dyspozycji pracodawcy – uważa się, że jest objęty czasem pracy, z drugiej zaś – charakter ochronny, wyrażający się w ustawowym określeniu obowiązujących pracownika dopuszczalnych norm czasu pracy. Ze względu właśnie na ów ochronny charakter przepisów o normach czasu pracy stosowanie pracy w godzinach nadliczbowych podlega ścisłej reglamentacji.

Jak wynika dalej z treści art. 151<sup>4</sup> § 1 k.p. pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, z zastrzeżeniem § 2, który stanowi, iż kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i święto przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w wysokości określonej w art. 151<sup>1</sup> § 1, jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy.

Przepisy prawa pracy zawierają definicję pracownika zarządzającego w imieniu pracodawcy zakładem pracy (art. 128 § 2 pkt 2 k.p.). W myśl powołanego artykułu, jako pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy należy rozumieć pracowników kierujących jednoosobowo zakładem pracy i ich zastępców lub pracowników wchodzących w skład kolegiального organu zarządzającego zakładem pracy oraz głównych księgowych. Przytoczony przepis wprost zalicza zatem stanowisko głównego księgowego do grupy pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy, którzy to w myśl powoływanego wcześniej art. 151<sup>4</sup> § 1 k.p. podlegają odmiennym zasadom ustalania uprawnień do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

W świetle dochodzonego roszczenia zważyć należy, że powódka w trakcie okresu zatrudnienia w pozwanej spółce niewątpliwie zajmowała stanowisko głównej księgowej. Wynika to wprost z zawartych umów o pracę (najpierw na okres próbny, a następnie na czas nieokreślony), jak i z zeznań świadków. Dodatkowo, Informacja o dodatkowych warunkach zatrudnienia z dn. 20 stycznia 2014 r. sprecyzowała zakres obowiązków powódki, które niewątpliwie przynależały do zadań głównej księgowej.

Z uwagi na powyższe należy uznać, że do sytuacji powódki jako głównej księgowej ma zastosowanie art. 151<sup>4</sup> § 1 k.p.

Jak już była mowa wyżej, w myśl art. 151<sup>4</sup> § 1 k.p. pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, z zastrzeżeniem § 2, zgodnie z którym kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i święto przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w wysokości określonej w art. 151<sup>1</sup> § 1, jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy.

Odnosząc się do cytowanego przepisu w pierwszej kolejności podkreślić należy, że przepis ten nie wprowadza zasady nienormowanego czasu pracy, a jedynie stwierdza, że ponadnormatywna praca pracowników tam wymienionych nie jest dodatkowo wynagradzana. Sama praca jest, co do zasady, normowana na zasadach dotyczących innych pracowników. Przenosząc powyższe na grunt stanu faktycznego niniejszej sprawy należy więc stwierdzić, że powódkę obowiązywały normy czasu pracy, które w przypadku powódki określone zostały przez pracodawcę w umowach o pracę oraz w Informacji o warunkach zatrudnienia i uprawnieniach pracowniczych z dnia 20 stycznia 2014 r. w wymiarze 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w tygodniowej normie czasu pracy.

Ze zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego wynika, że powódka w istocie świadczyła pracę w godzinach nadliczbowych. Przekroczenia występowały dość często i były zróżnicowane, od kilkunastu minut do kilkudziesięciu godzin. Powyższego ustalenia Sąd, a także biegły sądowy z dziedziny księgowości, dokonał na podstawie przedłożonych przez powódkę i stronę pozwaną ewidencji czasu pracy pozyskanych z elektronicznego systemu rejestracji czasu pracy.

Abstrahując od wspomnianej ewidencji, fakt świadczenia przez powódkę pracy w godzinach nadliczbowych (pomijając wymiar godzinowy takiej ponadnormatywnej pracy powoda) został potwierdzony w samych zeznaniach wskazanych świadków.

Jak wynika z zebranego materiału dowodowego, w szczególności zeznań świadków F. P., ale także G. P., powódka w trakcie pracy nie zgłaszała przełożonym nadmiernego obciążenia obowiązkami oraz konieczności pracy w godzinach nadliczbowych.

W orzecznictwie podkreśla się, że praca w godzinach nadliczbowych może być wykonywana jedynie za wiedzą i co najmniej dorozumianą zgodą pracodawcy, czego warunkiem jest świadomość, że pracownik wykonuje pracę w godzinach nadliczbowych (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 lutego 2001 r., sygn. akt I PKN 244/00, Legalis; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 maja 2000 r., sygn. akt I PKN 667/99, Legalis; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 stycznia 2005 r., sygn. akt II PK 151/04, Legalis).

Ugruntowany jest nadto pogląd, że sprawach z zakresu prawa pracy z powództwa pracownika o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe obowiązuje ogólna reguła procesu mówiąca o tym, że to pracownik powinien udowodnić słuszność swych twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania, tj. wykazać wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych (zob. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 grudnia 2013 r., sygn. akt II PK 70/13, Legalis). Na potrzebę udowodnienia przez pracownika (powódki) wykonywania takiej pracy celem wykazania zasadności żądania zapłaty wynagrodzenia za tę pracę wielokrotnie wskazywał Sąd Najwyższy (por. uzasadnienie wyroku z dnia 5 maja 1999 r., I PKN 665/98, OSNAPiUS 2000 nr 14, poz. 535 oraz wyroku z dnia 4 października 2000 r., I PKN 71/00, OSNAPiUS 2002 nr 10, poz. 231). W tym celu pracownik (powódka) może powoływać wszelkie dowody na wykazanie zasadności swego roszczenia, w tym posiadające mniejszą moc dowodową niż dokumenty dotyczące czasu pracy, a więc na przykład dowody osobowe, z których prima facie (z wykorzystaniem domniemań faktycznych – art. 231 k.p.c.) może wynikać liczba przepracowanych godzin nadliczbowych. Wciąż aktualna pozostaje jednak zasada, w myśl której samo twierdzenie strony o faktach nie stanowi dowodu.

Należy zatem wskazać, że powódka winna była wykazać, że otrzymała polecenie świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych oraz że świadczyła pracę w godzinach nadliczbowych, a nadto winna udowodnić faktyczną ilość nadgodzin oraz wysokość wynagrodzenia wraz z dodatkiem należnym za pracę w godzinach nadliczbowych.

W ocenie Sądu powódka opisanych okoliczności nie wykazała.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie dowodowe nie potwierdziło, by w spornym okresie powódka otrzymała polecenie świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych, jak również by pracodawca posiadał wiedzę o wykonywaniu takiej pracy przez powódkę, i by objął ją dorozumianą zgodą. Jak wynika z zeznań świadków, powódka nie otrzymywała od przełożonych poleceń wykonywania dodatkowych zadań, wykraczających poza zakres jej własnych obowiązków. Powódka samodzielnie podejmowała się tych działań, nie informując jednocześnie przełożonych o tym fakcie. Dodatkowo, utwierdzała przełożonych, że dysponuje wystarczającym czasem, jak przy okazji zmiany programu służącego księgowaniu i konieczności wprowadzenia danych do nowego systemu. Powódka nie wykazała nadto, by rozmiar czy charakter powierzonych jej przez pracodawcę zadań nie pozwalał na ich wykonanie, przy dołożeniu należytej staranności, w ramach podstawowych norm czasu pracy.

W ocenie Sądu, inicjatywa własna powódki doprowadziła do konieczności świadczenia przez nią pracy w godzinach nadliczbowych. Nie można mówić tutaj również o ukrytej pracy rotacyjnej, o której wspominała powódka. W ramach swojego stosunku pracy miała wykonywać jedynie powierzone jej przez przełożonych obowiązki i z przeprowadzonego postępowania dowodowego nie wynika, aby pracodawca wymagał od powódki wypełniania zadań należących do innych pracowników, a co więcej, niczego takiego nie przewidywały umowy o pracę zawarte z powódką. Autonomiczną decyzją powódki było zaangażowanie się w powstanie nowej strony internetowej spółki, prowadzenie korespondencji z brokerem ubezpieczeniowym, organizacja dowozu pracowników do nowego miejsca pracy, którą to miała zająć się – zgodnie z zeznaniem świadka – inna pracownica. Wynika zatem z tego ponownie, że powódka samodzielnie nakładała na siebie kolejne nowe zadania, bez porozumienia z przełożonymi. Na podstawie zeznań świadków ustalono, że pracodawca powódki dowiadywał się o podejmowanych przez nią czynnościach dopiero po fakcie. Wykonywanie przez powódkę pracy w godzinach nadliczbowych wynikało z okoliczności, na które powódka miał wpływ i które nie były okolicznościami od powódki niezależnymi.

Ponadto, nie uchodzi uwagi, że powódka miała znaczny zakres swobody w kształtowaniu swojego czasu pracy i przełożeni nie ingerowali w sposób organizacji. Mimo obowiązującego elektronicznego systemu rejestracji czasu pracy, czasu pracy powódki nie był kontrolowany przez przełożonych, podobnie jak wyjścia powódki z pracy w trakcie czasu pracy oraz spóźnienia. Pracodawca wychodził z założenia, że priorytetem dla niego jest wypełnianie przez powódkę swoich obowiązków.

Wydruki ewidencji czasu pracy potwierdzają świadczenie pracy przez powódkę w godzinach nadliczbowych, czego pozwana spółka nie kwestionowała, ale nie przysługuje jej z tego tytułu wynagrodzenie. W niniejszej sprawie obie strony procesu przedstawiły własną ewidencję czasu pracy powódki.

Podkreślić należy, że powódka nie inicjowała prób zmiany organizacji pracy, w szczególności nie kierowała do pracodawcy wniosków o zatrudnienie większej ilości pracowników. Pracodawca samodzielnie podjął decyzję o zatrudnieniu nowego pracownika, z czasem przenosząc go do działu powódki. Co więcej, powódka – mimo regularnego świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych – nie zgłaszała tego faktu przełożonym. Powódka jednokrotnie zgłosiła chęć odbioru przepracowanych godzin nadliczbowych w postaci dnia wolnego. Trudno jednakże ocenić to podanie, ponieważ zostało ono przedłożone prezesowi spółki w języku polskim, podczas gdy nie włada on tym językiem, dodatkowo nie posiadało daty. Jak wynika z zeznań świadków, dokumenty przedkładane prezesowi spółki przygotowywane były z reguły w języku włoskim. Prezes podpisał wskazane pismo powódki w dobrej wierze, mając pełne do niej zaufanie.

W ocenie Sądu powódka wykonywała pracę w godzinach nadliczbowych, ale nie w wyniku organizacji pracy przez pracodawcę, tylko z powodu własnego ukształtowania tego czasu. Potwierdzają to dowody z dokumentów oraz zeznania świadków. Stan rzeczy, w którym powódka w sposób ciągły wykonywała pracę w godzinach nadliczbowych, stanowił więc de facto wynik osobistej decyzji powódki. Pracodawca nie nakładał nowych i kolejnych obowiązków na powódkę, tylko powódka samodzielnie i bez wiedzy przełożonych angażowała się w dodatkowe zadania.

Odnosząc się do woli pracodawcy w zakresie angażowania pracowników w ponadnormatywnym czasie pracy należy się zgodzić z tezą, iż w świetle orzecznictwa prawa pracy nie jest bezwarunkowo wymagane, by pracodawca wydał pracownikowi jednoznaczne polecenie świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych. Dopuszczalne jest bowiem, by takie polecenie przybrało formę dorozumianej zgody na świadczenie przez pracownika pracy w godzinach nadliczbowych. Trzeba jednak podkreślić, że warunkiem takiej dorozumianej zgody jest świadomość pracodawcy, że pracownik wykonuje pracę w nadgodzinach (por. wyr. SN: z 26.5.2000 r., I PKN 667/99, OSNAPiUS 2001, Nr 22, poz. 662; z 18.1.2005 r., II PK 151/04, OSNP 2005, Nr 17, poz. 262). Wprawdzie przepisy prawa pracy nie uzależniają przyznania pracownikowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych od wyraźnego jej zlecenia przez pracodawcę, to jednak nie ulega wątpliwości, że pracodawca powinien o niej przynajmniej wiedzieć.

W niniejszej sprawie zaś pracodawca takiej wiedzy ani świadomości nie posiadał, i nie było to bynajmniej wynikiem jego zaniechania. Ponadto wadliwość organizacji pracy była okolicznością zależną od powódki, która sama ją takową kształtowała. Jak wynikało z zeznań świadków, księgowa zatrudniona na miejsce powódki świadczy swoją pracę w normatywnym czasie pracy, bez konieczności pracy w godzinach nadliczbowych, co kolejny raz potwierdza, że to z winy złej organizacji pracy przez powódkę dochodziło do konieczności pracy przez nią w godzinach nadliczbowych.

Powyższe nakazuje uznać, że w stanie faktycznym niniejszej sprawy nie zaszły okoliczności, na podstawie których ogólna reguła wynikająca z art. 151<sup>4</sup> k.p. mogła zostać wyłączona, i które tym samym pozwoliłyby na przyznanie powódce jako osobie zatrudnionej w charakterze głównej księgowej prawa do wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. Świadczenie przez powódkę w okresie spornym pracy w godzinach nadliczbowych nie wynikało z obiektywnych, szczególnych potrzeb pracodawcy, a z wadliwej organizacji własnego czasu pracy. Powódka podejmowała się dodatkowych zadań, nienależących do zakresu jej obowiązków z własnej inicjatywy.

Ustalając stan faktyczny niniejszej sprawy Sąd skorzystał z dowodów z dokumentów, wskazanych w treści uzasadnienia, albowiem ich wiarygodność i autentyczność nie budziła wątpliwości stron ani Sądu, a także z dowodu z

zeznań świadków F. P., G. P., A. M. (2), B. Ł., L. B., J. Z.. Przedmiotowe zeznania Sąd ocenił jako wiarygodne, albowiem były one spójne, logiczne oraz szczegółowe na tyle, na ile pozwalał na to wpływ czasu między okresem, którego dotyczy roszczenie, a momentem składania zeznań.

Z wyjaśnień powódki Sąd skorzystał w zakresie, w jakim korespondowały one z pozostałym materiałem dowodowym, zgromadzonym w sprawie. Z tej przyczyny Sąd uznał za gołosłowne twierdzenia powódki co do wiedzy pracodawcy o okoliczności świadczenia przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych i akceptacji takiego stanu rzeczy, a tym samym – co do świadczenia w spornym okresie pracy w godzinach nadliczbowych. Wyjaśnienia powódki, które pozostawały zaś zgodne z zeznaniami świadka i zgromadzonymi dowodami z dokumentów, stanowiły wiarygodny materiał dowodowy.

W celu ustalenia wysokości hipotetycznego wynagrodzenia za pracę wykonywaną przez powoda w godzinach nadliczbowych, Sąd przeprowadził dowód z opinii biegłego sądowego z zakresu księgowości. Opinia ta potwierdziła, iż w spornym okresie gdyby przyjąć jego twierdzenia za zasadne, powódka świadczyłaby pracę w godzinach nadliczbowych. Z uwagi jednak na dokonaną przez Sąd ocenę stanu faktycznego niniejszej sprawy i jej wpływ na odmowę uznania zasadności roszczenia powoda przedmiotowa opinia nie mogła mieć wpływu na wynik sprawy

Mając na uwadze powyższe w punkcie I sentencji wyroku Sąd oddalił powództwo.

Orzeczenie o kosztach w punkcie II sentencji wyroku, znajduje podstawę w treści art. 98 § 1 k.p.c. zgodnie z którym, strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Reguła ta dotyczy także spraw rozpatrywanych przez sądy pracy. Jeżeli zatem pracownik przegra sprawę pracowniczą, winien liczyć się z obowiązkiem zwrotu przeciwnikowi kosztów procesu obejmujących koszty sądowe (o ile były poniesione) oraz koszty zastępstwa procesowego strony reprezentowanej przez profesjonalnego pełnomocnika.

W myśl art. 98 § 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c., do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez adwokata zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego adwokata, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez Sąd osobistego stawiennictwa strony.

W niniejszej sprawie kosztami poniesionymi przez stronę pozwaną były koszty wynagrodzenia pełnomocnika ją reprezentującego, które zgodnie z § 2 pkt 5 w zw. z § 9 ust 1 pkt. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. poz. 1804 ze zm.), wynosiło 2.700,00 zł.

W punkcie III sentencji wyroku nieuiszczonymi kosztami sądowymi w postaci opłaty od pozwu i pozostałych kosztów sądowych Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 100 ust. 1, art. 96 ust. 1 pkt 4, art. 35 pkt 1 ustawy z 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.) obciążył Skarb Państwa, mając na uwadze, że zgodnie z dyspozycją art. 98 k.p.c. nie było podstaw do obciążenia tymi kosztami strony wygrywającej sprawę – w niniejszej sprawie strony pozwanej – natomiast powódka, która sprawę przegrała, była zwolniona od kosztów sądowych z mocy ustawy.

Mając powyższe na uwadze, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.