

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

(...), dnia 30 listopada 2021 r.

**Sąd Rejonowy w (...)IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:**

Przewodniczący:SSR Grażyna Gizewska-Rozmus

**po rozpoznaniu w dniu 30 listopada 2021 r. w (...)na posiedzeniu niejawnym**

**sprawy z powództwa Z. M. (1)**

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

**o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych**

**I zasądza od pozwanego (...) sp. z o.o. w B. na rzecz powoda Z. M. (1) kwotę 45 131,51 złotych ( czterdzieści pięć sto trzydzieści jeden 51 /100) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie co do kwot:**

- 3026,31 złotych od dnia 11 stycznia 2018 roku do dnia zapłaty;
- 4428,67 złotych od dnia 11 lutego 2018 roku do dnia zapłaty;
- 3025,00 złotych od dnia 11 marca 2018 roku do dnia zapłaty;
- 4136,35 złotych od dnia 11 kwietnia 2018 roku do dnia zapłaty;
- 2950,00 złotych od dnia 11 maja 2018 roku do dnia zapłaty;
- 3890,50 złotych od dnia 11 czerwca 2018 roku do dnia zapłaty;
- 2915,65 złotych od dnia 11 lipca 2018 roku do dnia zapłaty;
- 3879,35 złotych od dnia 11 sierpnia 2018 roku do dnia zapłaty;
- 4058,72 złotych od dnia 11 września 2018 roku do dnia zapłaty;
- 5596,69 złotych od dnia 11 października 2018 roku do dnia zapłaty;
- 2190,70 złotych od dnia 11 listopada 2018 roku do dnia zapłaty;
- 2901,99 złotych od dnia 11 grudnia 2018 roku do dnia zapłaty;
- 2131,58 złotych od dnia 11 stycznia 2019 roku do dnia zapłaty;

**II zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 2700 złotych ( dwa tysiące siedemset) tytułem zwrotu kosztów procesu - kosztów zastępstwa procesowego,**

**III nakazuje ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa ( Sąd Rejonowy w (...)) kwotę 2401,25 złotych ( dwa tysiące czterysta jeden 25/100) tytułem kosztów sądowych, w tym kwotę 2257 zł tytułem opłaty oraz kwotę 144,25 zł tytułem wynagrodzenia biegłego,**

***IV wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 24 262,86 złotych (dwadzieścia cztery tysiące dwieście sześćdziesiąt dwa 86/100).***

SSR Grażyna Giżewska-Rozmus

Sygn. akt IV P 2/21

## UZASADNIENIE

Powód Z. M. (1) w pozwie skierowanym przeciwko pracodawcy (...) sp. z o.o. z siedzibą w B. wniósł o zasądzenie kwoty 45.131,51 złotych wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od kwot:

- 3026,31 złote od dnia 11 stycznia 2018 roku do dnia zapłaty;
- 4428,67 złotych od dnia 11 lutego 2018 roku do dnia zapłaty;
- 3025,00 złotych od dnia 11 marca 2018 roku do dnia zapłaty;
- 4136,35 złotych od dnia 11 kwietnia 2018 roku do dnia zapłaty;
- 2950,00 złotych od dnia 11 maja 2018 roku do dnia zapłaty;
- 3890,50 złote od dnia 11 czerwca 2018 roku do dnia zapłaty;
- 2915,65 złotych od dnia 11 lipca 2018 roku do dnia zapłaty;
- 3879,35 złotych od dnia 11 sierpnia 2018 roku do dnia zapłaty;
- 4058,72 złotych od dnia 11 września 2018 roku do dnia zapłaty;
- 5596,69 złote od dnia 11 października 2018 roku do dnia zapłaty;
- 2190,70 złotych od dnia 11 listopada 2018 roku do dnia zapłaty;
- 2901,99 złotych od dnia 11 grudnia 2018 roku do dnia zapłaty;
- 2131,58 złote od dnia 11 stycznia 2019 roku do dnia zapłaty;

tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz o zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu wskazano, iż niniejszy pozew jest powództwem częściowy i obejmuje okres zatrudnienia od 01.12.2017r. do 31.12.2018r. Podniesiono, iż organizacja pracy obowiązująca u pracodawcy wymuszała stałe jej świadczenie w godzinach nadliczbowych, a wobec tego nie było możliwości świadczenia pracy w ramach powszechnie obowiązujących norm czasu pracy. Ponadto, powód wykonywał pracę na równi z członkami swojego zespołu. W związku z powyższym powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych wynikających z przekroczenia dobowej normy czasu pracy w następującym wymiarze:

- grudzień 2017 r.- 19,2 godziny nadliczbowej
- styczeń 2018r.- 31 godzin nadliczbowych
- luty 2018 r.- 20,6 godziny nadliczbowej
- marzec 2018 r.- 30,3 godziny nadliczbowej

- kwiecień 2018 r.- 19,7 godziny nadliczbowej
- maj 2018 r.- 24,4 godziny nadliczbowej
- czerwiec 2018 r.- 19,2 godziny nadliczbowej
- lipiec 2018r.- 24,9 godziny nadliczbowej
- sierpień 2018 r.- 28 godzin nadliczbowych
- wrzesień 2018 r.- 35,1 godziny nadliczbowej
- październik 2018 r.- 15,8 godzin nadliczbowych
- listopad 2018r.- 18,2 godziny nadliczbowej
- grudzień 2018r.- 12,7 godziny nadliczbowej.

W odpowiedzi na pozew (...) sp. z o.o. z siedzibą w B. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pracodawca przede wszystkim podniósł, iż nie kwestionuje faktu pracy powoda w godzinach nadliczbowych, ale kwestionuje prawo powoda do wynagrodzenia za przepracowany czas w godzinach nadliczbowych z uwagi na zajmowane przez niego stanowisko.

Ponadto, wskazał, że powód pracował w systemie pracy zadaniowej i sam regulował swój czas pracy. Był kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej i w rozumieniu art. 151<sup>4</sup> § 1 i 2 k.p. w razie konieczności wykonywał pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Przebywanie powoda na terenie zakładu pracy poza normalnymi godzinami pracy i wykonywanie pracy w tym czasie wynikało ze złej organizacji pracy własnej powoda, niewystarczających umiejętności delegowania zadań oraz braku pełnego wykorzystania pracy podległych członków zespołu. Powód nie wykazał, żeby praca, którą wykonywał, przekraczając podstawową normę czasu pracy, była spowodowana błędami organizacyjnymi Pracodawcy. Podniesiono także, iż wykonywanie przez powoda pracy poza normalnymi godzinami pracy wynikało również z nieodpowiedniej polityki personalnej powoda. Ponadto, pozwany nie wydawał powodowi, w okresie objętym pozwem, poleceń pracy w godzinach nadliczbowych.

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

Powód Z. M. (1) był zatrudniony u pozwanego (...) sp. z o.o. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku Manager D. C. od 01.06.2017 roku. Stosunek pracy zakończył się z dniem 31 października 2020r.

(bezsporne, potwierdzone: umowa o pracę k. 45-49).

Wynagrodzenie miesięczne powoda, obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, wynosiło 24.262,86 zł.

( dowód: zaświadczenie k.147)

Powód był kierownikiem D. C. w fabryce (...) w B..

(dowód: umowa o pracę k. 45-49)

Zgodnie z łączącą strony umową o pracę dzienny i tygodniowy czas pracy określał Pracodawca, w szczególności w obowiązujących u niego przepisach wewnętrznych (pkt.4.2). W uzgodnieniu z przełożonym, Pracownik mógł korzystać

z uregulowań dotyczących elastycznego czasu pracy. W razie konieczności, Pracodawca mógł oczekiwać od Pracownika świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych. Taka praca musiała być każdorazowo zgłaszana przez Pracownika i zatwierdzana na piśmie lub za pośrednictwem poczty elektronicznej przez bezpośredniego przełożonego, przed jej zakończeniem.

Powód został zatrudniony w systemie zadaniowego czasu pracy (pkt 4.3). Zgodnie z umową Pracodawca, po porozumieniu z Pracownikiem, miał ustalić czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, biorąc pod uwagę zakres obowiązków Pracownika oraz wymiar czasu pracy wynikający z obowiązujących Pracownika norm czasu pracy.

W punkcie 4.4 umowy postanowiono, iż powód był osobą zarządzającą w imieniu Pracodawcy zakładem pracy i zgodnie z art. 151 Kodeksu pracy miał wykonywać, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.

( Dowód: umowa o pracę k.45-49, regulamin pracy k. 51-82)

Zgodnie z obowiązującym u pozwanego regulaminem pracy pracodawca miał obowiązek organizować pracę w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również osiąganie przez Pracowników, przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy ( pkt. 2.1.b). Pkt. 9.10 Regulaminu zawierał informację, że decyzję w sprawie pracy Pracownika w godzinach nadliczbowych podejmuje przełożony, natomiast Pracownik nie może pracować w godzinach nadliczbowych bez polecenia i zgody przełożonego.

(Dowód: Regulamin pracy k.51-82)

Do zakresu obowiązków powoda należało:

Budowa działu C. w fazie uruchamiania zakładu produkcyjnego:

- wdrożenie i rozwój controllingu inwestycyjnego specyficznego dla uruchomienia nowego zakładu;
- wdrożenie i rozwój instrumentów kontroli i śledzenia rentowności przedsiębiorstw ( (...),SAP, (...));
- stworzenie i doskonalenie procesów c.(zamknięcie miesiąca, budżetowanie);
- rekrutacja pracowników D. C.w fazie projektu (wspólnie z Działem Kadr;
- sporządzanie miesięcznych raportów zgodnie z przyjętymi standardami w spółce na potrzeby Kierownictwa i Grupy wraz z analizą odchyleń;
- przygotowanie bieżących analiz finansowych w celu wsparcia procesu decyzyjnego Kierownictwa Spółki ;
- monitorowanie zdefiniowanych wskaźników efektywności (K.) i raportowanie zaobserwowanych rozbieżności wraz z ich analizą;
- proces zamykania miesiąca, doskonalenie procedur i zapewnienie terminowości;
- opracowanie średnio i długoterminowych prognoz finansowych, współpraca z obszarami zaangażowanymi w proces planowania;
- sporządzanie prognoz przepływów pieniężnych i stała poprawa ich dokładności ;
- kontroling operacyjny, kalkulacja cen standardowych i aktualizacja ich w systemie SAP: analizy kosztowe produktów, produkcji i innych obszarów;
- współpraca z osobami odpowiedzialnymi za projekty inwestycyjne przy tworzeniu budżetu projektu, przygotowanie analiz rentowności dla jego zatwierdzenia oraz dalsze raporty z jego wykonania i kontrola ponoszonych wydatków;

- współpraca z Kierownikami Projektów przy ich realizacji, a szczególnie dostarczanie niezbędnych analiz i raportów;
- wdrażanie narzędzi informatycznych w obszarze kontrolingu (głównie S., E.) oraz współpraca z pozostałymi obszarami w tym zakresie;
- tworzenie struktur centrów kosztów i zysków dla zapewnienia raportowania zgodnie z obszarami działalności;
- bieżąca analiza procesów i obszarów działalności spółki, w szczególności produkcji pod kątem optymalizacji kosztów ;
- opracowanie lub wsparcie przy tworzeniu instrukcji wewnętrznych i procedur dla istniejących bądź planowanych procesów ;
- sporządzanie różnych analiz finansowych na potrzeby innych działów;
- wsparcie dla wszystkich działów firmy w celu doskonalenia działań, w szczególności dla działów sprzedaży, produkcji i logistyki;
- zapewnienie wsparcia dla audytu zewnętrznego;
- analiza rentowności rynków i klientów;
- analizy ad-hoc;
- kierowanie, nadzorowanie i ocenianie pracowników Działu C.;
- organizowanie i nadzorowanie pracy podległych pracowników, przyznawanie im urlopów, podejmowanie decyzji w sprawie nowych pracowników, organizowanie czasu pracy itp.;
- zapewnienie podwładnym szkoleń i rozwoju zawodowego;
- zarządzanie powiązaniem pomiędzy Działem C. i Działem Finansów(C..

( bezsporne, potwierdzone: akta osobowe zakres obowiązków cz. C k. 8)

Zakres zadań Działu C. obejmował w początkowym okresie tematykę inwestycyjną związaną z uruchamianiem zakładu w B., a następnie przygotowanie zakładu do działalności operacyjnej po rozpoczęciu działalności. Były wdrażane procesy niezbędne do uruchomienia fabryki z przewidzianym terminem- października 2018r. W tym zakresie do zadań działu należał bieżący nadzór nad inwestycją i jej rozliczeniem tj. ustaleniem wartości początkowej środków trwałych powstałych w ramach tej inwestycji. Powód miał za zadanie zbudowanie systemu rejestrowania i rozliczania operacji kontrolingowych. Proces ten wymagał przeanalizowania przygotowania zakładu, jakiego typu operacje będą wykonywane w zakładzie, jakie miejsca powstawania kosztów dla zakładu w B. muszą być zbudowane, jak całościowo winien wyglądać proces rozliczenia miesiąca, zamknięcia miesiąca operacji kontrolingowych. W ramach tych prac dział był zobowiązany do sporządzania raportów. Ich wykonywanie było systematycznie przekazywane przez powoda nowo zatrudnianym osobom. Nie mniej jednak, Z. M. na bieżąco weryfikował wykonywane przez pracowników raporty pod względem ich jakości, poprawności danych, rzetelności. Wytyczne, na podstawie których miały być wykonywane zadania działu kontrolingu były określone i narzucone odgórnie. Poziom złożoności procesów funkcjonujących w Spółce, jak i rozwinięty sposób rozliczania procesów w zintegrowanym systemie rozliczania jakim jest S.wymagał wdrożenia pracowników w powyższą tematykę oraz ich przeszkolenia. Funkcjonujące u pozwanego procesy miały bardzo zaawansowany charakter. Wymagało to od działu, w momencie rozpoczęcia działalności przez fabrykę, dużych nakładów pracy.

Do powoda jako kierownika działu należało finansowe zamknięcie miesiąca, do którego powierzone elementy przygotowywali m.in. A. K. –N. i T.G..

Powód uczestniczył także, kilka razy w miesiącu, w spotkaniach- telekonferencjach z przedstawicielami grupy z Rumunii i Austrii, które odbywały się po godzinie 15:00-16:00.

Odpowiedzialność za prawidłową realizację zadań ponosił powód jako kierownik działu kontrolingu. Zlecał on bowiem zadania swoim podwładnym i należało do niego zweryfikowanie poprawności wykonanych zadań.

( dowód: zeznania świadka M. Z. (1) k.317-319, zeznania świadka M. C. (1) k. 319v-322, zeznania świadka A. N. k.322-325, zeznania świadka T. G. k.326-329, zeznania R. W. k. 341- 344v, przesłuchanie powoda k. 361-365 w zw. z k.338v-340v, P. L. k. 365-371)

Zakład został uruchomiony w czerwcu 2019r. chociaż początkowo planowano otwarcie w październiku 2018r. Około sierpnia, września 2018r. okazało się, że nastąpi w tym zakresie przesunięcie.

( dowód: przesłuchanie P. L. k. 365-371, Z. M. k. 361-365 w zw. z 338v-340v)

W okresie od czerwca 2017r. do grudnia 2018r. powodowi podlegali:

- M. Z. (1) w okresie od listopada 2017r. do 31.01.2018r.,
- M. C. (1) w okresie od 01 kwietnia 2018r. do 30 czerwca 2018r.,
- A. N. od 01 czerwca 2018r.,
- T. G. w okresie od 01 lipca 2018r. do 30 kwietnia 2019r.

Docelowo w zespole kontrolingu powinny być zatrudnione 3 osoby oraz kierownik. Do końca grudnia 2018r. były zatrudnione 2 osoby oraz kierownik.

W związku z nieprzedłużeniem M. Z. umowy o pracę zatrudniono M. M.. Jednocześnie dyrektor finansowy wyraził zgodę na uruchomienie rekrutacji dla dwóch osób. W konsekwencji zatrudniono A. K.- N. i T.G..

W 2019r. od kwietnia został zatrudniony R. Z., a od lipca Pani M..

Poszukiwania pracowników do działu kierowanego przez powoda trwały od 2017r. Pierwotnie ustalono, iż kandydaci powinni: znać system S., E., język angielski i mieć doświadczenie w kontrolingu. Z czasem okazało się, że w regionie, w którym zlokalizowana jest fabryka pozwanego, istnieje problem ze znalezieniem osób łącznie spełniających powyższe kryteria.

Zadanie w zakresie doboru kadry do Działu C. leżało w gestii powoda we współdziałaniu z przełożonym dyrektorem finansowo-administracyjnym ( którym był od maja 2018r. P. L.) i działem HR. Na wstępnym etapie do powoda trafiały CV, które przeglądał pod względem merytorycznym. Następnie wybrane osoby były zapraszane na pierwszy etap rekrutacji i po pozytywnej rekomendacji ze strony powoda następowało spotkanie, w którym uczestniczył co do zasady dyrektor administracyjno-finansowy wraz z powodem i pracownikiem działu HR. Ostateczna decyzja związana z zatrudnieniem danej osoby należała do dyrektora administracyjno-finansowego. Do dyrektora należała również decyzja w zakresie warunków finansowych. Zakres obowiązków na stanowisko, na które trwała rekrutacja w Dziale C. był zdefiniowany w Spółce, bowiem został zaimplementowany z innych fabryk wchodzących w skład grupy E..

Harmonogram zatrudnienia był rozpisany przez dział HR i uwzględniał zatrudnienie 3 osób w konkretnych sekwencjach czasowych. Na lata 2017 i 2018r ( przed otwarciem fabryki ) miały być zrekrutowane po jednej osobie.

T. M. poszukiwał osób spełniających wskazane kryteria. Gdy w połowie 2018r. okazało się, że nie jest możliwe znalezienie pracowników spełniających wszystkie oczekiwania powód wraz z przełożonym P. L. (2) oraz w porozumieniu z R.W. zdecydowali o obniżeniu kryteriów dla kandydatów do zatrudnienia. Na początku 2019r. postanowiono, iż kandydaci nie muszą spełniać wszystkich pierwotnie stawianych wymogów. Powód wraz z P. L. oraz

działem HR mieli skoncentrować się na poszukiwaniu kandydatów, którzy znaliby język angielski i byli bystrzy ( k. 88v).

Żadna z zatrudnianych w tym okresie osób nie miała doświadczenia i wiedzy wystarczającej do samodzielnego wykonywania zadań od początku zatrudnienia. Przede wszystkim nowo zrekrutowani nie znali lub nie znali dostatecznie systemu SAP w oparciu, o który pracował Dział C., a także nie mieli doświadczenia w kontrolingu w fabryce o takim profilu działania jak pozwana. W związku z powyższym dyrektor finansowy miał świadomość potrzeby przeszkolenia takich osób we własnym zakresie.

Proces wdrażania pracowników trwał od 3 do 6 miesięcy.

( dowód: wydruk wiadomości wraz z tłumaczeniem k. 87-89, oceny roczne powoda za rok 2018 i 2019 k.166-177, k. 266-297, zeznania świadka M. Z. (1) k.317-319, zeznania świadka M. C. (1) k. 319v-322, zeznania świadka A. N. k.322-325, zeznania świadka T. G. k.326-329, zeznania R. W. k. 341- 344v, przesłuchanie powoda k. 361-365 w zw. z k.338v-340v, P. L. k. 365-371)

Za okres od dnia 1 grudnia 2017 roku do dnia 31 grudnia 2018 roku w stosunku do powoda nie były tworzone harmonogramy (grafiki) czasu pracy. Sporządzana była jedynie lista obecności.

(Dowód: wydruki z logowań od systemu rejestracji czasu pracy za okres od dnia 31 grudnia 2017 roku do dnia 31 grudnia 2018 roku k. 230-250, ewidencja czasu pracy powoda za okres od dnia 31 grudnia 2017 roku do dnia 31 grudnia 2018 roku k. 252-264)

Pracownicy Działu C. w okresach swojego zatrudnienia u pozwanego przepracowali odpowiednio:

-M. Z.- 7 nadgodzin,

-M. M.- 2,5 nadgodziny,

-A. K.-N. – 30 nadgodzin ( do grudnia 2018r.)

-T.G.- 11,5 nadgodzin (do grudnia 2018r.)

( dowód: ewidencja czasu pracy k. 91-145)

Bezpośrednim przełożonym powoda był dyrektor ds. administracyjno-finansowych G. K., następnie P. L. (2) ( od maja 2018r.). W czasie gdy dyrektorem był G.K. pracował on w tym samym pokoju, który zajmował powód. P. L. pracował w odrębnym pomieszczeniu jednak zlokalizowanym w sąsiedztwie pokoju powoda. Z. M. dzielił swój pokój z nowo przyjmowanymi pracownikami Działu C..

W listopadzie 2017r. został zatrudniony M. Z. (1) na stanowisku specjalisty ds. kontrolingu. Pracował do stycznia 2018r. Natomiast od kwietnia do czerwca 2018 roku u pozwanego zatrudniona była M. C. (1) na stanowisku specjalista ds. kontrolingu. Od czerwca 2018r., została przyjęta do pracy A. N.. Od 10 lipca 2018r. do zespołu doszedł T. G..

Po tygodniu, dwóch tygodniach, podczas których powód tłumaczył świadkowi M. Z. zakres i sposób realizacji pracy, świadek przejął zadania przekazane przez powoda. Wówczas w powyższym zakresie powód pełnił rolę kontrolną. W związku z tym, iż sytuacja miała miejsce w okresie organizacji zakładu pojawiały się nowe zadania. Zarówno powód, jak i świadek musieli być w ich zakresie przeszkoleni. Po przeszkoleniu Z. M. przekazywał wraz z przeprowadzeniem szkolenia zadanie M. Z.. W okresie pracy M. Z. w Dziale C. było bardzo dużo pracy i zadań związanych z uruchomieniem fabryki. Odbywały się spotkania i konferencje, dochodziły nowe kwestie podlegające wpisywaniu do systemu SAP.

M. C. w okresie swojego zatrudnienia wyjeżdżała 2 razy po 2 tygodnie do Rumunii w ramach szkolenia. Wówczas wszystkie obowiązki przejmował powód. Gdy została zatrudniona druga osoba równolegle rozpoczęła wykonywanie powierzonych jej zadań. Nie mniej jednak, obie pracownice nadal uczyły się realizacji prac. Powód przekazywał

pracownikom zakresy zadań, pokazywał sposób ich realizacji, uczył oraz sprawdzał sposób i jakość świadczonej pracy. Po przeszkoleniu pracownika powód zlecał pracę a następnie pod koniec dnia spotykał się z pracownikiem celem podsumowania. Powód chciał przedłużyć umowę ze świadkiem, jednak M. C. nie była zainteresowaną dalszą współpracą z pozwanym.

Świadek A. K.-N. została przyjęta na stanowisko specjalisty ds. kontrolingu. Odbyła szkolenie w Rumunii w lipcu 2018r. W tym czasie zajmowała się jedynie tworzeniem raportu inwestycyjnego. W ciągu pierwszych miesięcy pracy świadek przechodziła proces wdrożenia poprzez wdrożenie w system S.w zakresie przygotowania systemu dla zakładu w B. do prawidłowego rejestrowania i rozliczania operacji kontrolingu. Z czasem jej zadania objęły: tworzenie raportu płynności spółki, przygotowywanie cotygodniowej aktualizacji wykonania budżetu, weryfikację danych zaewidencjonowanych w systemie kosztów ( dot. Projektu inwestycyjnego i budowy zakładu), weryfikację prawidłowości rozliczenia kontraktu z głównymi dostawcami, wprowadzanie aktualizacji budżetu do systemu S.( dot. Etapu inwestycyjnego), analizę kosztów operacyjnych spółki i weryfikację prawidłowości księgowania w referencji do poszczególnych kont księgi głównej oraz poszczególnych miejsc powstawania kosztów, wsparcie w ramach uproszczonego procesu zamykania miesiąca i raportowania wyniku finansowego do grupowego działu kontrolingu.

Powód po zatrudnieniu T.G. powierzył mu do realizacji inne raporty niż te, którymi zajmowała się A. K.-N.. Nie mniej jednak nowy pracownik został przeszkolony przez powoda w zakresie raportów wykonywanych przez A. K.-N. w celu jej ewentualnego zastępowania. Do zadań T.G. należało: rozliczenie inwestycji budowy fabryki na środki trwałe, kalkulacja kosztów standardowych wytworzenia produktów m.in. stworzenie taryf kalkulacyjnych oraz wykonywanie bieżących zadań ad hoc przekazywanych przez powoda.

W procesie zatrudnienia T. G. brał udział powód, jego przełożony oraz pracownik HR. Pracodawca miał świadomość, podejmując decyzję o zatrudnieniu świadka, iż nie ma on doświadczenia w zakresie pracy w systemie S.. W okresie gdy doszło do zawarcia umowy z T. G. w 2018 roku wciąż trwał proces organizacji działu i kompletowania jego składu.

Pierwsze miesiące pracy w D. C. polegały na wdrożeniu tj. zapoznaniu się nowo przyjętych osób ze standardami grupy w zakresie kontrolingu. Pracownicy przechodzili przeszkolenie dwutygodniowe i jednodniowe lub drugie również dwutygodniowe w Rumunii w siostrzanej spółce pozwanej. Polegało ono na wprowadzeniu w standardy kontrolingu w grupie E.. Dalsze przeszkolenia odbywały się w siedzibie w B.. Obowiązek szkolenia pracowników spoczywał także na powodzie.

Zatrudniani pracownicy nie mieli wystarczającego doświadczenia w zakresie powierzonych im zadań. W związku z tym sytuacja wymagała wykonywania okresowo przez Z. M. części powierzanej pracy nowo zatrudnionym osobom. Podwładni powoda mieli świadomość, że Z. M. wykonuje pracę w godzinach nadliczbowych.

Zakres zadań do wykonania w 2018r. nie był możliwy do realizacji w ciągu 8 godzin.

(Dowód: zeznania świadka M. Z. (1) k.317-319, zeznania świadka M. C. (1) k. 319v-322, zeznania świadka A. N. k.322-325, zeznania świadka T. G. k.326-329, zeznania R. W. k. 341- 344v, przesłuchanie powoda k. 361-365 w zw. z k.338v-340v, P. L. k. 365-371)

W ocenie rocznej Z. M. za 2018r. wskazano na wykonanie poszczególnych modułów zadań powierzonych powodowi na poziomie:

-150 % w zakresie implementacji systemu S.( przy wadze 50 %)

- 100 % w zakresie rozwoju zespołu Działu C.( przy wadze 30 %)

-150% w zakresie inwestycyjnym ( przy wadze 20 %).

W zakresie wdrożenia programu S.powód wykonał 50 % ponad założony bonus roczny, w zakresie rozliczenia inwestycji zakres ten został bardzo wysoko oceniony przez dyrektora finansowego z uwzględnieniem wysokiego



wkładu merytorycznego po stronie powoda. Odnośnie stworzenia zespołu, przeszkolenia i przygotowania do pracy powód uzyskał 100 % pomimo niezakończenia procesu rekrutacji. Przełożony uwzględnił fakt, iż dodatkowe osoby udało się pozyskać pod koniec okresu rozliczeniowego ( czerwiec 2018r.-maj 2019r.).

Powód był oceniany przez swojego bezpośredniego przełożonego P. L. jako bardzo dobry fachowiec i pracownik, o bardzo dużej wiedzy w zakresie kontrolingu i systemu S..

( dowód: oceny roczne za 2018 i 2019r. k. 166- 177v, k. 266-297, przesłuchanie P. L. k. 365-371)

Bezpośredni przełożony powoda, którym od maja 2018r. był P. L., sygnalizował systematycznie powodowi potrzebę zbudowania zespołu, przeszkolenia i efektywnego delegowania zadań.

Uwzględniając, fakt, iż powód miał zadaniowy czas pracy, dla P. L. istotne było zrealizowanie zadań aniżeli sztywne przestrzeganie czasu pracy od godz. 8:00 do 16:00. Przełożeni G. K. i P. L. (2) posiadali wiedzę, że powód pracuje w godzinach nadliczbowych. Z. M. pracował bowiem w tym samym pomieszczeniu, w którym wykonywał pracę G. K.. W przypadku P. L. powód zgłaszał dyrektorowi fakt pracy w większym wymiarze niż 8 godzin dziennie. Był wówczas informowany, że w przypadku kierowników nie ma możliwości wypłaty godzin nadliczbowych. Nadto w zwyczajnie było wychodząc z pracy przez powoda i dyrektora zająć do swoich pokoi celem pożegnania się.

( dowód: przesłuchanie P. L. k. 365-371, przesłuchanie powoda k. 361-365 w zw. z k.338v-340v)

Aneks do umowy o pracę powoda z dnia 1 czerwca 2017 roku (porozumienie zmieniające) zawarte w dniu 1 maja 2018 roku zawiera zapis o możliwości wydawania poleceń służbowych przez powoda podwładnym pracownikom. Natomiast Aneks do umowy o pracę z dnia 1 czerwca 2017 roku (porozumienie zmieniające) zawarty w dniu 27 czerwca 2019 roku, zawiera zapis, iż strony wprowadzają ryczałt za godziny nadliczbowe w wysokości 8% wynagrodzenia zasadniczego powoda na okres od 1 czerwca 2019 roku do 30 listopada 2019 roku.

( Dowód: Aneks do umowy z dnia 1 czerwca 2017 roku (porozumienie zmieniające) k. 303, Aneks do umowy o pracę z dnia 1 czerwca 2017 roku (porozumienie zmieniające) k.304)

W ramach struktury organizacyjnej pozwanego najwyższy poziom stanowili dyrektorzy: techniczny ds. produkcji, ds. logistycznych, ds. sprzedaży i ds. administracyjno- finansowych. Powód wraz z trzema innymi kierownikami podlegał dyrektorowi ds. administracyjno- finansowych.

( dowód: struktura organizacyjna k. 84,85)

Pismem z dnia 25.09.2020r. powód wezwał pracodawcę do zapłaty na jego rzecz kwoty 160 381,20 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z odsetkami.

( dowód: wezwanie k. 7-8, pismo k. 9)

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo Z. M. (1) zasługuje na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności należy wskazać, iż strona pozwana nie kwestionowała podanej przez stronę powodową ilości godzin pracy oraz wyliczonego wynagrodzenia. Spór koncentrował się na ustaleniu czy stanowisko i zadania powierzone powodowi oraz sposób ich realizacji pozwalały na uznanie powoda za kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej w rozumieniu art. 151(4) kp, a także czy jako kierownikowi takiej komórki przysługuje mu prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Dokonując ustaleń w sprawie Sąd oparł się na całości zebranego w sprawie materiału dowodowego. W szczególności istotne okazały się zeznania świadków- pracowników Działu C. tj. M. Z. (1), M. C. (1), A. N. oraz T. G.. Osoby te bowiem, na co dzień współpracowały ze Z. M. (1) w związku z tym mają bezpośrednią wiedzę odnośnie organizacji pracy w

Dziale C., zakresów swoich zadań, współpracy z powodem. Również ważne są zeznania przełożonego powoda P. L. (2). Wskazuje on bowiem na ocenę pracy powoda ze strony przełożonych oraz ich oczekiwań wobec pracownika. R. W. jest natomiast pośrednio przełożonym powoda. W związku z tym, jak sam stwierdził nie był mu znany sposób codziennej pracy i jej organizacji w dziale kierowanym przez powoda. Nie mniej jednak świadek ten posiadał wiedzę na temat ogólnych założeń i koncepcji funkcjonowania pozwanej Spółki w grupie E.. W kontekście wskazanych dowodów oraz przedłożonych dokumentów Sąd ocenił dowód z przesłuchania powoda. Uznał, iż zeznania Z. M. są wiarygodne i spójne z zeznaniami świadków M. Z. (1), M. C. (1), A. N. oraz T. G.. W zasadniczej części także pokrywają się z zeznaniami P. L.. Nie mniej jednak, co należy zauważyć, zeznania przełożonego powoda w kilku miejscach zawierają wewnętrzną sprzeczność. M.in. dyrektor wskazał, w kontekście poszukiwania kandydatów do pracy, iż w 2018r. poszukiwano osób z doświadczeniem. Następnie stwierdził, iż sugerował, aby zatrudnić osobę mniej doświadczoną licząc się z tym, że trzeba będzie taką osobę przeszkolić we własnym zakresie. Wskazał, że byłoby wsparcie szkoleniowe ze strony grupy. Jednocześnie powodowi pozwany postawił zarzut, że zbyt dużo czasu poświęcał na szkolenie pracowników, przy kolejnym stwierdzeniu, że powód miał obowiązek przeszkolenia całego zespołu. Również to powód ponosił odpowiedzialność za prawidłową realizację zadań swojego działu. Przełożony oraz pozwany stawiali także zarzut niewłaściwego, zbyt powolnego przekazywania zadań podwładnym. W tym kontekście P. L. formułując powyższy zarzut, wskazywał także na to, że pracownicy byli mało doświadczeni, proces wdrażania trwał od 3 do 6 miesięcy „ w zależności od procesów, które są rzeczywiście złożone i skomplikowane, wymagają szkoleń” ( k. 366). W związku z tym Sąd, w części tylko uwzględnił dowód z przesłuchania P. L. konfrontując zawarte w nim informacje z dowodem z przesłuchania powoda oraz zeznaniami M. Z. (1), M. C. (1), A. N. oraz T. G..

Przechodząc do analizy zagadnień spornym w niniejszym procesie należy wskazać, iż zgodnie z art. 151 (4) § 1 kp pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, z zastrzeżeniem § 2. Kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i święto przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w wysokości określonej w art. 151<sup>1</sup> § 1, jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy ( par. 2).

Strona powodowa stała na stanowisku, iż powód nie należał do grupy pracowników, o których mowa w cytowanym przepisie albowiem pracował na równi z członkami kierowanego zespołu, a także z uwagi na fakt, iż w pewnych okresach nie posiadał podległych pracowników.

„Pracodawca w zasadzie nie jest obowiązany określać w regulaminie wynagrodzenia kategorii pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych w zakładzie pracy, którzy nie nabywają uprawnień do dodatkowego wynagrodzenia za pracę. Zasady zarządzania zakładem pracy określają regulamin organizacyjny, statut spółki akcyjnej, umowa spółki z ograniczoną odpowiedzialnością lub inny akt prawny. Aktualne jest więc nadal zapatrywanie wyrażone w judykaturze (wyr. SN z 17.11.1981 r., I PR 92/81, OSNCP 1982, Nr 5–6, poz. 82), że wzmianka w umowie o pracę, iż zajmowane przez pracownika stanowisko ma charakter stanowiska kierowniczego, nie ma decydującego znaczenia. O takim zakwalifikowaniu decyduje wyłącznie spełnienie przesłanek przewidzianych w art. 151<sup>4</sup> § 1 KP. Pomimo wyodrębnienia w strukturze organizacyjnej zakładu pracy stanowiska kierowniczego, Sąd Najwyższy nie zaliczył pracownika kierującego komórką organizacyjną wyodrębnioną w strukturze organizacyjnej zakładu pracy do kategorii pracowników zajmujących stanowiska kierownicze w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy, którym nie przysługuje prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, jeśli kierując zespołem pracowników, jednocześnie wykonują pracę na równi z członkami kierowanego zespołu (wyr. SN z 17.11.1981 r., I PR 92/81, OSNCP 1982, Nr 5–6, poz. 82).

Stanowisko Sądu Najwyższego zostało podtrzymane w wyroku z 13.1.2005 r. (II PK 114/04, OSNP 2005, Nr 16, poz. 245). Sąd Najwyższy orzekł, że zakres zastosowania art. 135 KP (obecnie art. 151<sup>4</sup> KP) nie obejmuje tych kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych zakładu pracy, których obowiązki nie ograniczają się do organizowania,

kontroli i nadzorowania pracowników podległej sobie komórki, lecz polegają na wykonywaniu pracy na równi z nimi.” (A. Świątkowski, Kodeks pracy. Komentarz. Wyd. 6, Warszawa 2018, Legalis, kom. do art. 151 (4) kp).

Należy podkreślić, i zwracać na to również uwagę strony w toku niniejszego postępowanie, że niniejszy spór dotyczy okresu pracy powoda od grudnia 2017r. do grudnia 2018r. co jest istotne w kontekście czynionych w sprawie ustaleń oraz ich kwalifikacji prawnej.

Powód dochodzi roszczeń z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w okresie od 01.12.2017r. do 31.12.2018r. Należy stwierdzić, iż od listopada 2017r. w jego zespole rozpoczął pracę M. Z. (1). Po tygodniu, dwóch tygodniach, podczas których powód tłumaczył świadkowi zakres i sposób realizacji pracy, M. Z. przejął wyznaczone zadania, a powód pełnił rolę kontrolną w tym zakresie. W związku z tym, iż sytuacja miała miejsce w okresie organizacji zakładu pojawiały się nowe zadania. Wówczas zarówno powód jak i świadek musieli być w ich zakresie przeszkoleni. Po przeszkoleniu, Z. M. (1) ewentualnie przekazywał, dokonując stosownego szkolenia, nowe zadanie M. Z.. Z zeznań świadka wynika także, że powód wprowadzał do systemu S.część danych.

Należy podkreślić, że w okresie od listopada 2017r. do stycznia 2018r. powód pracował z jedną osobą. Następnie przez 2 miesiące wykonywał zadania sam, a od kwietnia 2018r. ponownie zatrudniono 1 osobę, w czerwcu 2018r. kolejną i trzecią w lipcu 2018r. Zatrudniając kolejne osoby powód musiał zapewnić im szkolenie, które było w części przeprowadzane w Rumunii, w części spoczywało na Z. M.. Do zakresu zadań Działu C. należał obowiązek sporządzania szeregu raportów. Jak wynika z zeznań świadków M. M., A. K.-N. i T.G. osoby te przychodząc do pracy u pozwanego były systematycznie szkolone, a powód przekazywał im określone zakresy zadań. Należy wskazać, iż wbrew twierdzeniom strony pozwanej, powód np. przyjmując T.G. przeszkolił go również w zakresie zadań spoczywających na A. K.-N. w celu ewentualnego zastępowania pracownika.

Do zadań powoda w omawianym okresie należało przygotowanie zakładu do startu po uruchomieniu produkcji, przygotowanie i wdrożenie wszystkich procesów kontrolingowych niezbędnych do rozliczania produkcji i raportowania do zarządu spółki i grupy. W zakresie etapu inwestycyjnego dział przygotowywał raporty rozliczenia budżetu. Powód sporządzał przedmiotowe raporty, jak i zajmował się tworzeniem procedur niezbędnych po rozpoczęciu produkcji. Zatrudniając nowych pracowników, po ich przeszkoleniu, systematycznie przekazywał wykonywanie poszczególnych elementów niezbędnych do sporządzania raportów, nadzorując i kontrolując sposób i jakość ich wykonania. W razie braku osób celem wykonywania tych zadań sam je realizował. Dotyczyło to sytuacji braku zatrudnienia pracowników lub ich nieobecności związanych z wyjazdami szkoleniowymi.

Sąd stanął na stanowisku, iż nie można uznać, aby powód w omawianym okresie zajmował stanowisko kierownicze w rozumieniu cytowanego przepisu. Powód bowiem, albo sam pracował w dziale, albo miał jednego, a od lipca 2018r. dwóch pracowników. Przy czym przewidziane zostało, w ramach harmonogramu zatrudnienia, że do momentu uruchomienia zakładu Dział winien mieć skład- kierownik i 3 pracowników. Bez wątplenia, nie można przyjąć, że powód wykonując zadania samodzielnie lub z jedną ewentualnie dwoma osobami zajmował stanowisko kierownika wyodrębnionej komórki sprawującego li tylko nadzór i kontrolę nad pracownikami. Jak wynika z przesłuchania powoda i osób zatrudnianych w Dziale w omawianym okresie, zadania Z. M. nie ograniczały się tylko do tego spektrum, ale obejmowały budowanie procedur i tworzenie raportów. Bez wątplenia nie tylko Dział C., ale cała struktura pozwanego zakładu w B. znajdowała się na etapie tworzenia i organizowania struktur. Jak wskazali ww. świadkowie oraz powód zakres zadań zleconych Działowi był tak duży, że nie było możliwości pracy w ciągu 8 godzin. Wynikało to zarówno z nałożonych i zaplanowanych zadań i funkcji Działu, ale także sytuacji pojawiających się na bieżąco i wymagających działań ad hoc.

Oczywiście, Sąd uwzględnił fakt, iż powód w zakresach przekazywanych zadań pełnił rolę nadzorczą i kontrolną, decydował również o urloпах pracowników ( jeżeli byli zatrudnieni). Nie mniej jednak, na omawianym etapie działania pozwanej spółki zadania powoda nie ograniczały się tylko do kontroli i nadzoru lub ewentualnego podsumowywania pracy zespołu oraz podejmowania decyzji z zakresu organizacji pracy ( udzielanie urlopow, wyrażanie zgody na pracę w nadgodzinach). Bez wątplenia, powód musiał uczestniczyć także w realizacji takich

samych raportów jak osoby mu podległe. Wynikało to, jak wskazano, z braku lub ograniczonej obsady pracowniczej, czy wprowadzania nowych procesów oraz braku doświadczenia przyjmowanych pracowników. W tym zakresie, jak stwierdził powód podczas przesłuchania: „ (...) później możliwości delegowania wzrastały, bo pracownicy mieli rozwinięte kompetencje, aby przyjmować tematy samodzielnie. Wszystkie nowe procesy nie musiały wtedy przechodzić przeze mnie” ( k. 364).

W świetle orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 04.06.2008r. II PK 326/07 „Mając na uwadze, że omawiany przepis wprowadza wyjątek od ogólnej zasady wynagradzania pracy w godzinach nadliczbowych i to w sposób niekorzystny dla wskazanych w nim podmiotów, musi on podlegać precyzyjnej wykładni, przede wszystkim zaś nie może być interpretowany rozszerzająco.”

Dlatego też, w ocenie Sądu, w omawianym okresie i przy uwzględnieniu składu osobowego Działu C. oraz nałożonych zadań nie można uznać, aby powód był zatrudniony na stanowisku kierownika w rozumieniu art. 151(4) kp. W związku z tym, powodowi przysługuje wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

Nie mniej jednak, niezależnie od powyższych rozważań dotyczących natury zatrudnienia powoda należy wskazać, iż nawet gdyby uznać powoda za osobę zatrudnioną na stanowisku kierownika wyodrębnionej komórki, to w ocenie Sądu również przysługiwałoby mu prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Jak wskazano bowiem w cytowanym wyroku Sądu Najwyższego z dnia 04.06.2008r. II PK 326/07 „Utrwalone orzecznictwo Sądu Najwyższego zajmuje stanowisko, zgodnie z którym jeżeli sposób organizacji pracy przez pracodawcę powoduje konieczność stałego wykonywania przez kierownika pracy ponad normę pracy, to ma on prawo do dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (por. wyrok z dnia 14 grudnia 2004 r., II PK 106/04, OSNP 2005, nr 15, poz. 221 i powołane tam orzecznictwo oraz wyrok z dnia 8 czerwca 2004 r., III PK 22/04, OSNP 2005, nr 5, poz. 65). Uzasadnieniem tego stanowiska jest użyty w art. 151(4) § 1 k.p. zwrot "w razie konieczności", który oznacza, że przepis ten wprowadza samodzielną przesłankę obowiązku wykonywania pracy poza normalnymi godzinami pracy. Wprawdzie przesłanka "konieczności" jest szersza od "szczególnych potrzeb pracodawcy" (art. 151 § 1 pkt 2), gdyż wymaganie od kierowników większej dyspozycyjności jest uzasadnione ich rodzajem pracy. Tym niemniej przez "konieczność" należy rozumieć sytuacje nietypowe, nie zaś stosowanie u pracodawcy takich rozwiązań organizacyjnych, które w samym swoim założeniu rodzą konieczność wykonywania pracy stale w godzinach nadliczbowych przez pracowników zajmujących kierownicze stanowiska (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 lutego 1976 r., I PRN 58/75 (OSNCP 1976 nr 10, poz. 223; OSPiKA 1976 nr 12, poz. 229, por. też orzeczenia Sądu Najwyższego: wyrok z dnia 26 marca 1976 r., I PRN 9/76, nie publikowany - patrz: W. Masewicz "Czas pracy" Warszawa 1992, s. 45; wyrok z dnia 12 marca 1976 r., I PR 13/76, OSNCP 1976 nr 10, poz. 230; uchwała z dnia 21 października 1977 r., I PZP 38/77, OSNCP 1978 nr 4, poz. 68; OSPiKA 1978 nr 9, poz. 160 z glosą M. Seweryńskiego; wyrok z dnia 24 kwietnia 1979 r., I PRN 42/79, Biuletyn Generalnej Prokuratury 1979 nr 11, s. 21; wyrok z dnia 27 czerwca 1977 r., I PRN 86/77, nie publikowany - patrz: T. Romer: Godziny nadliczbowe osób na stanowiskach kierowniczych, Prawo Pracy 1998 nr 12, s. 15; wyrok z dnia 12 stycznia 1998 r., I PKN 461/97, OSNAPiUS 1998 nr 22, poz. 657).”

W okolicznościach omawianej sprawy, świadkowie- pracownicy przedmiotowego działu, zgodnie zeznali, iż ilość pracy powierzonej Działowi C. w omawianym okresie przekraczała możliwość pracy w czasie 8 godzin. Nadto, co istotne, aby można było w tej sytuacji mówić o prawie do wynagrodzenia, potrzeba pracy w nadgodzinach musi wynikać z organizacji pracy nałożonej przez pracodawcę. W niniejszej sprawie z taką sytuacją bez wątplenia mamy do czynienia. Pozwana spółka znajdowała się w okresie przygotowania do rozpoczęcia produkcji, a następnie w 2018r. rozpoczęła działalność. Wiązało się to w pierwszym etapie z przygotowaniem i dokonaniem rozliczeń inwestycyjnych, raportowaniem wykonania budżetu, przepływów pieniężnych. Co istotne, raporty były budowane przez Dział C., jakkolwiek korzystano z wzorców grupy. Nie mniej jednak, procedury musiały być zgodne z przepisami polskimi i należało je w związku z tym dostosowywać do norm polskich. Jednocześnie jak zeznał powód: „ Po uruchomieniu zakładu ilość tej pracy operacyjnej z mojej strony ulegała zmniejszeniu, po kilku miesiącach od uruchomienia, raportowanie zostało wdrożone w praktyce i ono było regularnie co miesiąc przeglądane, udoskonalane (...). Ja mówię o etapie po uruchomieniu.” ( k. 339v).

W tym kontekście należy także podkreślić, iż nie można zgodzić się z postawą pracodawcy, który obecnie, na etapie procesu, przerzuca odpowiedzialność za występowanie nadgodzin u pracownika zarzucając mu niewłaściwą organizację pracy w związku z opieszałością w zatrudnianiu pracowników do Działu C.. Warto zauważyć, iż to dział HR rozpiął harmonogram zatrudnienia pracowników ( 1 w 2017r. , kolejny w 2018r., przy założeniu, że zakład ruszy w 2018r.). Również wymagania w zakresie kwalifikacji dla kandydatów wynikały z założeń pozwanego. Były one nadto powiązane ze skomplikowanym i trudnym systemem funkcjonującym w D. C., na co zwrócił uwagę słuchany w charakterze strony P. L.. Bez wątpienia wpływ na stan zatrudnienia miały również okoliczności obiektywne takie jak fakt, iż zrezygnowano z dalszego zatrudnienia M. Z. oraz odmowy dalszej współpracy ze strony M. C.. Nadto, pozwany zarówno w osobach P. L., jak i R. W. mieli wiedzę co do problemów za znalezieniem odpowiednich kandydatów do pracy w kontrolingu. R. W. w swoich notatkach, których treść potwierdził podczas składanych zeznań, skonstatował w dacie 18.08.2018r.: „rozmowy z kandydatami przeprowadzone, na razie nikt jednak nas nie przekonał” ( k. 88v). Wynikało to m.in. z wymagania znajomości systemu S. oraz doświadczenia w kontrolingu, których to przymiotów brakowało kandydatom na terenie, na którym umiejscowiony jest zakład pozwanego.

Należy także zauważyć, iż nie znajduje oparcia w zeznaniach świadków: M. Z., M. C., T. G. i A. K.-N. oraz powoda, iż nieumiejętnie delegował zadania na pracowników. Jak już wskazywano, problem z zatrudnieniem osób w Dziale wiązał się z brakiem odpowiednich kandydatów tj. takich którzy posiadałyby wymagane kompetencje i umiejętności. Również fakt ten potwierdził w swych zeznaniach P. L.. Z materiału zgromadzonego w sprawie wynika, że zachodziła w związku z tym potrzeba dodatkowego, dłuższego i bardziej intensywnego szkolenia pracowników celem przygotowania ich do właściwej pracy. Oprócz 2 szkoleń w Rumunii, gro obowiązków w tym zakresie spadało na powoda. Jak wskazał bowiem P. L., to powód odpowiadał za Dział. Tym samym w jego gestii leżało prawidłowe wykonywanie przez pracowników zadań. Powyższe jednak przedłużało możliwość usamodzielniania się pracowników. P. L. stwierdził, iż proces wdrażania pracownika trwał 3-6 miesięcy, w zależności od procesów, które są rzeczywiście złożone i skomplikowane, wymagają szkoleń. Jednocześnie M. C., A. K.-N. i T.G. potwierdzili, iż powód przekazywał im różniące się od siebie zadania, a jednocześnie np. w przypadku T.G. przeszkolił go w pracach A. K.-N. celem ewentualnego zastąpienia pracownicy.

Przedstawione okoliczności nie pozwalają w związku z tym obronić twierdzenia jakoby to powód ponosił odpowiedzialność za złą organizację pracy. To na pracodawcy spoczywa obowiązek zapewnienia pracownikowi możliwości efektywnego realizowania zadań, w godzinach normatywnych, m.in. poprzez dostarczenie narzędzi pracy i odpowiednie zorganizowanie procesu pracy. Co istotne, przełożeni powoda zarówno bezpośrednio- w osobie dyrektora administracyjno- finansowego, jak i pośredni – R. W., mieli świadomość trudności związanych z procesem rekrutacji oraz nadmiernym obciążeniem powoda obowiązkami. Warto podkreślić, iż pomimo obecnie formułowanych zastrzeżeń, pracodawca był bardzo zadowolony z pracy powoda czemu dał wyraz w dwóch ocenach rocznych. Wskazano w nich wykonanie zadań w wymiarze ponad 100%.

Dodatkowo, już na marginesie oceny organizacji procesu pracy i wymogu wykonywania zadań w nienormowanym czasie pracy, należy wskazać, że praca w pozwanej spółce w B. odbywała się co do zasady od godz. 8:00 do 16:00. Nie mniej jednak, do zadań powoda należało także pozostawanie w kontaktach z przedstawicielami fabryk w Rumunii oraz zarządem w Austrii. Wiązało się to ze spotkaniami w ramach telekonferencji kilka razy w miesiącu w godzinach po 15:00 i 16:00. Zdarzenia te również generowały obowiązek pozostawania pracownika w dyspozycji pracodawcy w ponadnormatywnym czasie pracy.

Strona pozwana w toku procesu sformułowała również twierdzenie, iż w związku z zauważonym zaangażowaniem powoda w pracy, powodowi został wypłacony bonus w oparciu o aneks z dnia 27.06.2019r., który obejmował również okres przed jego zawarciem.

Zdaniem Sądu, strona pozwana nie przedstawiła dowodu potwierdzającego, że aneks z 27.06.2019r. stanowi zaspokojenie roszczeń powoda z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w okresie spornym. W pierwszej kolejności, wbrew twierdzeniu pozwanego zawartemu w piśmie z dnia 16.04.2021r. ( k. 300), że „ Powodowi został wypłacony dodatkowy bonus, który obejmował również okres przed zawarciem aneksu ( na co zwrócił uwagę Powód w Replike)”

Powód w swoich pismach procesowych nie formułuje stanowiska, iż na podstawie przedmiotowego aneksu otrzymał gratyfikację za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od grudnia 2017r. do grudnia 2018r. Ponadto, należy wskazać, iż strona pozwana, twierdzenie jakoby w oparciu o ten aneks zaspokojono roszczenie powoda za sporny okres sformułowała w wyraźny i jednoznaczny sposób, powołując się na konkretne kwoty, dopiero w piśmie z dnia 08.10.2021r. Owszem na rozprawie w dniu 31.05.2021r. wskazano, że została dostrzeżona zwiększona ilość pracy powoda i w związku z tym zrekompensowano mu pracę ( k. 316v) poprzez wypłatę bonusu. W toku procesu powód nie potwierdził, że zawarty aneks stanowił zaspokojenie jego roszczeń z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w okresie od grudnia 2017 do grudnia 2018r. Powód i P. L. mówili o zgłaszanych przez pracownika wnioskach w zakresie uregulowania kwestii pracy w nadgodzinach. Z. M. stwierdził jedynie, że „ (...) aneksu do umowy z czerwca 2019r. przewidującego wypłatę ryczałtu za nadgodziny w okresie 6 miesięcy-trudno nie powiązać z toczącymi się dyskusjami w tym momencie i naturą aneksu” ( k. 364v). Nie potwierdził jednak, że aneks miał na celu zaspokojenie jego żądań dochodzonych pozwem. Równie świadek R.W. nie potwierdził powyższego stwierdzając: „to była taka bieżąca premia” i odpowiadała 15 godzinom pracy wyliczanym od ówczesnego wynagrodzenia ( k. 344). Także treść aneksu nie potwierdza stanowiska prezentowanego obecnie w tym zakresie przez stronę pozwaną. Zgodnie z aneksem strony zgodnie wprowadzają ryczałt za godziny nadliczbowe w wysokości 8 % wynagrodzenia zasadniczego na okres od 01.06.2019r. do 30.11.2019r. Co istotne u powoda również w 2019r. występowały nadgodziny. Dlatego też, Sąd nie znalazł podstaw, aby uznać zgodnie ze stanowiskiem pozwanego, iż przedmiotowy aneks wprowadził szczególny rodzaj wynagrodzenia/premii/bonusu za dochodzone w obecnym procesie wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

Reasumując, Sąd stanął na stanowisku, iż powód wykazał zasadność swych roszczeń w zakresie żądania wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od grudnia 2017r. do grudnia 2018r. Biorąc pod uwagę, iż strona pozwana nie kwestionowała wyliczeń przedstawionych i dokonanych przez powoda, należało uwzględnić kwotę wskazaną w pozwie. W związku z tym, dokonując rozstrzygnięcia w sprawie w oparciu o przepisy art. 151 par. 1 kp oraz art. 151(1) par. 1 kp., orzeczono jak w punkcie I wyroku.

W punkcie II wyroku, na podstawie art. 98 kpc w zw. z par.9 ust.1 pkt 2 w zw. z par.2 pkt.5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, orzeczono o kosztach procesu.

Na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28.07.2005r. o kosztach sprawach cywilnych - Sąd nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 2401,25 zł tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych- opłaty od pozwu ( punkt III wyroku).

Stosownie do treści art.477<sup>2</sup> §1 k.p.c. wyrokowi zasądzającemu należności na rzecz powoda nadano rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za urlop (punkt IV wyroku).