

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 kwietnia 2019 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Patrycja Bogacińska-Piątek
Sędziowie:	SSO Grażyna Łazowska SSR del. Magdalena Kimel (spr.)
Protokolant:	sekr.sądowy Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 4 kwietnia 2019r. w Gliwicach

sprawy z powództwa W. K.

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

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach

z dnia 16 lipca 2018 r. **sygn. akt** IV P 451/17

I. zmienia zaskarżony wyrok częściowo w punkcie pierwszym w ten sposób, zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 18.591,67 zł (osiemnaście tysięcy pięćset dziewięćdziesiąt jeden złotych i 67/100) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od dnia 25 maja 2015 roku do dnia 30 września 2015 roku,

II. nakazuje pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 353 zł (trzysta pięćdziesiąt trzy złote), tytułem opłaty sądowej od pozwu od obowiązku uiszczenia której powódka była zwolniona,

III. oddala apelację w pozostałym zakresie,

IV. znosi wzajemnie pomiędzy stronami koszty procesu w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSR del. Magdalena Kimel (spr.) (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (-) SSO Grażyna Łazowska

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Powódka W. K. w pozwie wniesionym do Sądu przeciwko (...) Sp. z o.o. w P. domagała się zasądzenia kwoty 49.500 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od 25 maja 2015 roku do 30 września 2015 roku oraz zasądzenia kosztów procesu.

Uzasadniając żądanie powódka podała, iż od 25 maja 2015 roku powódka pracowała jako jednoosobowa komórka a jej zadaniem było zbudowanie zespołu pracowników, co powódka uczyniła. Powódka dochodzi nadgodzin za maj 2015 roku w kwocie 900 zł, a za pozostałe miesiące w kwotach po 12.150 zł.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powódki kosztów postępowania.

Uzasadniając swoje stanowisko pozwana wskazała, iż stanowisko pracy powódki było kierownicze, samodzielne, a powódka miała wpływ na kształtowanie swojego czasu pracy.

Wyrokiem z 16 lipca 2018 roku Sąd Rejonowy w T. oddalił powództwo w całości i odstąpił od obciążania powódki kosztami procesu.

Sąd I instancji ustalił, że powódka W. K. od 11 marca 1996 roku do 24 maja 2015 roku była zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy w (...) S.A. w K..

Powódka złożyła u pozwanej CV i 7 maja 2015 roku skierowała podanie o przyjęcie do pracy na stanowisku Kierownika ds. Klientów Strategicznych.

Strony dnia 22 maja 2015 roku zawarły umowę o pracę, mocą której powódka została zatrudniona na stanowisku Kierownika ds. Klientów Strategicznych. Umowa była zawarta na okres próbny od 25 maja do 31 lipca 2015 roku. Przyjęto w umowie dobową normę czasu pracy na 8 godzin. Tygodniową normę czasu pracy przyjęto na przeciętnie 40 godzin. W umowie przewidziano, że z uwagi na zajmowane stanowisko w stosunku do powódki będzie miał zastosowanie przepis art. 151⁴ kodeksu pracy.

Sąd I instancji ustalił, że w dniu 30 lipca 2015 roku strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 sierpnia 2015 roku na stanowisku Zastępcy Dyrektora Handlowego Ds. Marketingu. Przyjęto w umowie dobową normę czasu pracy na 8 godzin. Tygodniową normę czasu pracy przyjęto na przeciętnie 40 godzin. W umowie przewidziano, że z uwagi na zajmowane stanowisko w stosunku do powódki będzie miał zastosowanie przepis art. 151⁴ kodeksu pracy.

Strony w dniu 30 lipca 2015 roku zawarły również porozumienie, na mocy którego wyraziły wolę kontynuacji współpracy w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony, „której podpisanie nastąpiło przed upływem dotychczasowej umowy o pracę”. W istocie porozumienie nie skracało okresu obowiązywania umowy o pracę na okres próbny, bowiem tą zawarto do dnia 31 lipca 2015 roku, a kolejna umowa obejmowała okres od 1 sierpnia 2015 roku.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka w dniu 9 czerwca 2015 roku uzyskała orzeczenie o niepełnosprawności, z którego wynika, że wymaga zatrudnienia w warunkach pracy chronionej. Powyższe złożyła powódka pracodawcy w dniu 30 czerwca 2015 roku.

Dnia 14 maja 2015 roku powódka uzyskała orzeczenie lekarskie, iż nie ma przeciwwskazań do podjęcia przez nią zatrudnienia na stanowisku Kierownika ds. Klientów Strategicznych.

Sąd Rejonowy ustalił, że do obowiązków powódki u pozwanej należało między innymi, prócz obowiązków wynikających z art. 100 i 211 kodeksu pracy, również analizowanie potrzeb rynku węgla w poszczególnych segmentach i opracowywanie propozycji efektywnych rozwiązań marketingowych, pozyskiwanie potencjalnych klientów, prowadzenie negocjacji handlowych, opracowanie strategii cenowych i ofert handlowych, badanie jakości obsługi i zadowolenia klienta. Powódka miała za zadanie kontraktowanie węgla wydobywanego przez pozwaną. Strategię sprzedaży tworzył zarząd w osobie między innymi A. K. (1).

Sąd Rejonowy ustalił nadto, że w związku z nabyciem przez pozwaną w maju 2015 roku kopalń (...) i (...) zmieniła ona, na prośbę ówczesnego prezesa zarządu, schemat organizacyjny w części dotyczącej pionu handlowego. Zlikwidowano stanowisko Dyrektora ds. Marketingu i sprzedaży i utworzono stanowiska Zastępcy Dyrektora Handlowego ds. Marketingu i Zastępcy Dyrektora Handlowego ds. Sprzedaży. Na stanowisko Zastępcy Dyrektora Handlowego ds. Marketingu powołana powódkę, G. S. została Zastępcą Dyrektora Handlowego ds. Sprzedaży.

Sąd I instancji ustalił, iż do zadań Zespołu (...) u pozwanej należało między innymi: planowanie strategiczne i operacyjne w zakresie sprzedaży węgla z uwzględnieniem relacji popytowo – podażowych, chłonności segmentów rynku krajowego, zawartych umów z odbiorcami węgla. Opracowywanie planów sprzedażowych miesięcznych, rocznych i wieloletnich; analiza zapytań ofertowych, potrzeb klientów, cen węgla na rynkach zbytu; utrwalanie współpracy z odbiorcami; opracowywanie cenników węgla obowiązujących w kopalniach (...) S.A. Do zadań Zespołu (...) należała między innymi: bieżąca współpraca z odbiorcami strategicznym; udział w negocjacjach handlowych z odbiorcami węgla; przyjmowanie, rejestracja i weryfikacja zamówień; kierowanie zamówień do realizacji do D. Marketingu; nadzór nad realizacją sprzedaży węgla do klientów strategicznych; współpraca z D. (...); sporządzanie raportów i analiz.

Dalej Sąd Rejonowy ustalił, że powódka przez pierwsze miesiące po zatrudnieniu sama tworzyła dział marketingu, który zbudowała od podstaw. Pracując u pozwanej powódka w okresie od maja do września 2015 roku nadzorowała pracę pracowników: W. B. (zatrudniony do 30 września 2015 roku) oraz E. R. (zatrudniony do 22 sierpnia 2015 roku).

U pozwanej obowiązywał regulamin pracy i wynagradzania. Regulamin przewidywał, że w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych pracodawca na pisemny wniosek pracownika może udzielić mu w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy. Wówczas nie przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

Na koniec Sąd Rejonowy ustalił, że powódka w spornym okresie stale pracowała powyżej 7 godzin czasu pracy, jaki obowiązywałby powódkę jako pracownika, który może świadczyć pracę w warunkach pracy chronionej. Powódka sama jednak organizowała swój czas pracy, nigdy w spornym okresie nie otrzymywała poleceń pracy w godzinach nadliczbowych. W okresie objętym sporem powódka wyjechała również na delegację, która obejmowała weekend, a także w dwie niedziele przygotowywała się do pracy na poniedziałek.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o dokumenty wskazane wyżej, a nadto w oparciu o: zeznania powódki (k. 267-271), zeznania przedstawiciela pozwanego (k. 271-274), zeznania świadków: A. K. (2) (k. 140-141, R. W. (k. 141-142), A. K. (3) (k. 142-143), B. Z. (k. 143-144), W. D. (k. 144-145), M. G. (k. 145-146), B. M. (1) (k. 146-147), L. P. (k. 147), M. T. (k. 228-229), A. M. (k. 229-230), A. K. (4) (k. 230-232), G. S. (k. 232-234), K. Ś. (k. 234), A. C. (k. 234-236), A. N. (k. 236-237), K. F. (k. 237), M. H. (k. 237-238), K. S. (k. 238-239), K. M. (k. 266-267) oraz dokumenty: protokół rozprawy (k. 128-139, 207-218, 219-227), świadectwo pracy (k. 6-7), podanie (k. 45), umowa o pracę (k. 46-47), pismo pracodawcy (k. 48), zakres obowiązków (k. 49-52), zadania zespołu (k. 54-57), regulamin pracy i wynagradzania (k. 58-75), wykaz zatrudnienia (k. 77-78), korespondencja mailowa (k. 76, 81-84), dokumentacja medyczna (k. 85-90, 228-239), informacja o przebiegu zatrudnienia (k. 91-96), wykaz korespondencji (k. 174-182), wykaz wypłat (k. 183), lista obecności (k. 184-188), wykaz wejść i wyjść (k. 189-196), regulamin organizacyjny (osobna koperta), nadto ze sprawy IV P 424/17: rozwiązanie umowy (k. 11), orzeczenie o stopniu niepełnosprawności (k. 12-13), zaświadczenia (k. 14-17), pisma pracodawcy (k. 18-20, 63-64, 126-127), odpis KRS (k. 54-61), zaświadczenie o zarobkach (k. 62), protokół kontroli (k. 65-74), regulamin sprzedaży (k. 75-89), stanowisko działu marketingu (k. 90-95), koncesja (k. 96-97), decyzja (k. 98-101), akt notarialny (k. 102-123), pismo pełnomocnika (k. 124), informacja o kontraktacji (k. 128), wykaz delegacji (k. 129-130), pisma stron (k. 131-141), regulamin organizacyjny w osobnej kopercie, dokumentacja medyczna (k. 215-226), dokumentacja związku zawodowego (k. 232-237), odpis akt osobowych (osobna koperta).

Sąd Rejonowy oddalił wnioski dowodowe powódki o przesłuchanie świadków B. M. (2) i J. M. jako nieistotne dla rozstrzygnięcia sprawy.

Strony nie kwestionowały wiarygodności przedstawionych dokumentów. Sąd I instancji nie dopatrył się również okoliczności podważających ich wiarygodność. Sąd ustalając stan faktyczny oparł się na zeznaniach świadków i stron, jednak należy wyraźnie podkreślić, że znakomita większość świadków nie miała żadnej wiedzy o pracy powódki w spornym okresie.

W ocenie Sądu Rejonowego kluczowe znaczenie mają zeznania stron, dokumenty wskazane wyżej i zeznania świadka bezpośredniego przełożonego powódki M. G., który jednoznacznie zeznał, że zdarzyło się, że po dniu pełnym spotkań z kontrahentami poprosił powódkę, żeby mogła zostać i pospisywać uzgodnienia, jednak nie były to polecenia pracy w godzinach nadliczbowych, bo dotyczyło to kadry kierowniczej, której nie trzeba było motywować do pracy. Sąd Rejonowy wskazał, że świadek ten zeznał, że nie wiedział każdorazowo, że powódka zostaje dłużej w pracy, czasem jedynie wyrażał zdziwienie, że siedzi dłużej, ale to nie był pracownik, któremu wydaje się polecenie, tylko partner, który świadomie zarządzał, wiedział, co musi jeszcze zrobić.

W tak ustalonym stanie faktycznym, Sąd I instancji zważył, że powództwo jako bezzasadne podlegało oddaleniu w całości.

Sąd Rejonowy przypomniał, że zgodnie z treścią art. 151 § 1 i 3 kodeksu pracy praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie: konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii; szczególnych potrzeb pracodawcy. Liczba godzin nadliczbowych przepracowanych w związku ze szczególnymi potrzebami pracodawcy nie może przekroczyć dla poszczególnego pracownika 150 godzin w roku kalendarzowym.

Zgodnie z art. 151¹ § 1 kodeksu pracy za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości: 100% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających: w nocy, w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy; a także 50% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określone wyżej.

Zdaniem Sądu I instancji powódka bezsprzecznie w okresie objętym sporem pracowała ponad dobową i tygodniową normę czasu pracy, która została przyjęta na 8 godzin dziennie, choć w sytuacji niepełnoprawności powódki norma ta powinna wynosić 7 godzin dziennie.

Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że zgodnie z art. 151⁴ kodeksu pracy pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i święto przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w wysokości określonej w art. 151¹ § 1, jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy.

Sąd Rejonowy wskazał, że strony wyraźnie zarówno w umowie na okres próbny, jak i umowie o pracę na czas nieokreślony przewidziały, że powódka będzie pracownikiem, o jakim mowa w art. 151⁴ kodeksu pracy i powódka, co wprost wynika z jej zeznań, zapisy te akceptowała. Już zatem z tego powodu zgodnym zamiarem stron było włączenie powódki do grupy osób zarządzających zakładem pracy w imieniu pracodawcy. Co więcej powódka miała pełną świadomość, że przychodzi do zakładu pracy, aby dopiero zorganizować dział marketingu. Wprost wskazują na to zeznania powódki, która nawet podkreśla, że pozwana Spółka wzięła na siebie ciężar sfinansowania powódce nagrody jubileuszowej, byle powódka przyszła do jeszcze w maju 2015 roku. W ocenie Sądu Rejonowego oczywistym dla stron stosunku pracy było, że powódka będzie samodzielnym pracownikiem, który zorganizuje we współpracy z

bezpośrednim przełożonym M. G. dział marketingu. A jeżeli nadrzędnym celem było stworzenie właściwej organizacji, to jasne jest, że początkowy okres pracy musiał zakładać pracę w godzinach przekraczających dobową normę czasu pracy. I nie sposób w tym zakresie zarzucać pracodawcy wadliwą organizację pracy powódki, co spowodowało, że powódka musiała stale pracować w nadgodzinach. To powódka miała dopiero po przyjściu do pracy w pozwanej Spółce zorganizować dział marketingu, co de facto zakończone zostało na jesieni 2015 roku, kiedy to ukształtował się dział, na którego czele stała powódka jako zastępca dyrektora handlowego ds. marketingu.

Sąd I instancji przywołał wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 2016 roku, II PK 337/14, LEX nr 2019534, w który wskazano, że art. 151⁴ § 1 kp wprowadza wyjątek przewidziany dla pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych pracodawcy, a także zastępców tych osób. Wyjątkowość tej regulacji wprowadzającej odstępstwa od powszechnego prawa pracowniczego do dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wymaga ścisłej interpretacji. W rozpatrywanej kategorii podmiotowej chodzi o kierowników nie każdej, lecz tylko wyodrębnionej komórki organizacyjnej. Z kolei wyodrębnienie komórki organizacyjnej powinno wynikać z istotnych cech organizacyjnych dotyczących zarządzania zakładem pracy, uzyskania przez daną komórkę względnej samodzielności.

Odnosząc powyższe do realiów rozpoznawanej sprawy Sąd Rejonowy zauważył, że wyodrębniona komórka organizacyjna jaką jest dział marketingu, na którego czele stanęła powódka jako zastępca dyrektora handlowego ds. marketingu w okresie objętym sporem dopiero się tworzył. W związku z powyższym oczywistym jest, że od dnia 25 maja 2015 roku powódka nie przysłała do pracy jako Kierownik ds. Klientów Strategicznych do wyodrębnionej komórki organizacyjnej. Ale w sytuacji kształtowania się dopiero właściwej struktury organizacyjnej dotychczasowego pionu handlowego przywołana samodzielność komórki organizacyjnej musi zostać utożsamiona samodzielnością powódki jako kierownika, który dopiero tworzy samodzielną komórkę organizacyjną. Inna interpretacja oznaczałaby, że pracownicy, o jakich mowa w art. 151⁴ kp mogliby się dopiero pojawić w strukturze przedsiębiorstwa już ukształtowanego, a do czasu skryształizowania struktur, wszyscy pracownicy na stanowiskach kierowniczych, łącznie z zarządem, musieliby sobie wydawać polecenia pracy w godzinach nadliczbowych a po przekroczeniu limitu godzin z art. 151 § 3 kp zaprzestać tworzenia przedsiębiorstwa po godzinach dobowej normy czasu pracy.

Zwrócił także Sąd Rejonowy uwagę, iż na postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 20 października 2015 r., I PK 9/15, LEX nr 2021673, gdzie stwierdzono, że z art. 151⁴ kp wynika zakaz stosowania przez pracodawców takich rozwiązań organizacyjnych, które w samym swoim założeniu rodzą konieczność wykonywania pracy stale w godzinach nadliczbowych przez pracowników zajmujących kierownicze stanowiska. Praca takich pracowników w godzinach nadliczbowych dopuszczalna jest tylko wyjątkowo, "w razie konieczności". Pracodawca nie może więc ustalić pracownikowi zakresu obowiązków, który nie może zostać wykonany w normalnych godzinach pracy. Nie jest zatem możliwe stosowanie takich rozwiązań organizacyjnych, które z założenia wymagałyby stałego wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych. Z powyższego wynika, że osoby zatrudnione na stanowiskach kierowniczych nie mogą być pozbawione prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, jeżeli wadliwa organizacja pracy wymusza systematyczne przekraczanie norm czasu pracy.

I również odnosząc powyższe do realiów rozpoznawanej sprawy wyraźnie Sąd Rejonowy podkreślił, że stała praca w spornym okresie powyżej dobowej normy czasu pracy nie wynikała z wadliwej organizacji pracy, lecz z faktu tworzenia się dopiero właściwej organizacji działu powódki. A jeżeli nadrzędnym celem zatrudnienia powódki było stworzenie właściwej organizacji, to jasne jest, że początkowy okres pracy musiał zakładać pracę w godzinach przekraczających dobową normę czasu pracy. I nie sposób w tym zakresie zarzucać pracodawcy wadliwą organizację pracy powódki, która miała dopiero po przyjściu do pracy w pozwanej Spółce zorganizować dział marketingu. Powódka, na co wyraźnie wskazuje bezpośredni przełożony, nie była pracownikiem przeciętnym, któremu trzeba wyraźnie powiedzieć, co i jak ma robić, wyznaczać konkretne dzienne cele i sprawdzać wykonanie pracy, lecz partnerem, który doskonale wie sam co, kiedy i jak ma robić.

Zdaniem Sądu Rejonowego powódka miała bardzo dużo swobody w kształtowaniu własnego czasu pracy, nigdy w spornym okresie nie dostała polecenia pracy w godzinach nadliczbowych i bezsprzecznie, gdyby powódka nie pracowała w godzinach nadliczbowych nie spotkałyby ją żadne negatywne konsekwencje pracownicze za to, że nie świadczy pracy powyżej dobowej normy czasu pracy.

Sąd Rejonowy zauważył, że co prawda powódka przywołuje zdarzenie z prezesem K., który miał jej powiedzieć, że dopóki on jest w firmie, to wszyscy dyrektorzy w firmie mają być, jednak nawet jeśli rzeczywiście tego rodzaju sytuacja miała miejsce a prezes K. czuł się kapitanem na okręcie, na którym wszyscy dyrektorzy muszą „płynąć” póki kapitanowi chce się pływać, to niewątpliwie nie było to żadne polecenie pracy w godzinach nadliczbowych. Ewentualne uzurpowanie sobie prawa do tego, aby dyrektorzy, bez względu na rzeczywiste potrzeby pracodawcy pozostawali w pracy w czasie, gdy prezesowi spółki zechce się przebywać w spółce nie stanowi prawa, nie może być uznane za polecenie pracodawcy, a co najwyżej może stanowić przykład wykroczenia przeciwko prawom pracownika, względnie mobbingu wobec kadry kierowniczej Spółki. Dodatkowo, jeżeli odniesie się to do tego, że pozwana Spółka jest w istocie własnością Skarbu Państwa, a prezes zarządu był jedynie wynajętym w ramach kontraktu menadżerskiego zarządzającym spółką, niepodporządkowanie się dyrektora temu „poleceniu” co najwyżej mogło zakończyć się zarzutami wobec prezesa Spółki lub jego odwołaniem, jeżeli taki dyrektor zawiadomił o takim „poleceniu” właściwe organy, a nie jakimikolwiek negatywnymi konsekwencjami dla dyrektora jako pracownika. Zdaniem Sądu Rejonowego nie można bowiem oceniać takiego „polecenia” w oderwaniu od przepisów prawa, zwłaszcza prawa pracy. Zdaniem Sądu sprzeczność takiego „polecenia” z prawem pracy jest oczywista, a osoba na stanowisku kierowniczym, która zarządza pracownikami niewątpliwie musiała mieć wiedzę na temat tego, jakie polecenia są niedopuszczalne wobec pracownika. To, że powódka nie poszła do lekarza i została w pracy nie stanowi polecenia pracy w godzinach nadliczbowych w rozumieniu prawa pracy.

Sąd Rejonowy powołał się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 grudnia 2013 r., II PK 70/13, LEX nr 1424850, gdzie Sąd stwierdził, że w postępowaniu z powództwa pracownika o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe obowiązuje ogólna reguła procesu, że powód powinien udowodnić słuszność swych twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania, z tą jedynie modyfikacją, iż niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy powoduje dla niego niekorzystne skutki procesowe wówczas, gdy pracownik udowodni swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż dokumentacja dotycząca czasu pracy. Pracownik 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. Wyrażonej w art. 6 k.c. reguły rozkładu ciężaru dowodu nie można rozumieć w ten sposób, że zawsze, bez względu na okoliczności sprawy, obowiązek dowodzenia wszelkich faktów o zasadniczym dla rozstrzygnięcia sporu znaczeniu spoczywa na stronie powodowej. Jeżeli powód wykazał wystąpienie faktów przemawiających za słusznością dochodzonego roszczenia, wówczas to pozwanego obarcza ciężar udowodnienia ekscpecji i okoliczności uzasadniających jego zdaniem oddalenie powództwa. W sytuacji, kiedy nie ma sporu co do tego, że praca w ponadnormatywnym czasie pracy była wykonywana oraz ilości przepracowanych nadgodzin, to na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia okoliczności uzasadniających brak podstaw do wypłaty wynagrodzenia za te nadgodziny. Jeśli co zasady wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych nie przysługuje pracownikowi wymienionemu w art. 151⁴ § 1 k.p., to na takim pracowniku spoczywa ciężar dowodu w zakresie wykazania wadliwej organizacji pracy przez pracodawcę, wymuszającej konieczność wykonywania pracy w nadgodzinach. Jest to bowiem okoliczność, z której pracownik wywodzi prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

W ocenie Sądu Rejonowego powódka nie wykazała, aby praca w spornym okresie po godzinach dobowej normy czasu pracy wynikała z wadliwej organizacji pracy w pozwanej Spółce. Wprost przeciwnie dowody zgromadzone w sprawie jednoznacznie wskazują, że powódka po to została zatrudniona, aby stworzyć od postaw wyodrębnioną komórkę organizacyjną jaką miał być dział marketingu, na którego czele miała stanąć powódka jako zastępca dyrektora handlowego ds. marketingu, gdzie powódka miała swobodę w kształtowaniu organizacji i zatrudnienia w dziale (w zakresie zatrudnienia musiała jedynie liczyć się z możliwościami finansowymi pracodawcy), gdzie powódka miała

również swobodę w kształtowaniu swojego czasu pracy (oczywistym jest, że w części działań np. spotkania, wyjazdy, konieczne były uzgodnienia, czy to z dyrektorem handlowym, czy to z wiceprezesem ds. handlowych), a także nie otrzymywała poleceń pracy w godzinach nadliczbowych.

W konsekwencji zdaniem Sądu I instancji powódka jako osoba, o jakiej mowa w art. 151⁴ kodeksu pracy nie może skutecznie domagać się wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Jednocześnie powódka nie wykazała, aby praca w domu w dwie niedziele, gdzie sama uznała za konieczne przygotowanie się na poniedziałek, czy też wyjazd służbowy mogła zostać uznana za pracę, o jakiej mowa w art. 151⁴ § 2 kodeksu pracy.

Z tych względów oddalono powództwo w całości.

Z uwagi na trudną sytuację materialną powódki, która aktualnie jest na świadczeniu rehabilitacyjnym Sąd Rejonowy zastosował art. 102 k.p.c. i odstąpił od obciążania powódki jako strony przegrywającej proces kosztami procesu.

Apelację od powyższego wyroku wniosła powódka.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła sprzeczność istotnych ustaleń z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, polegającą na przyjęciu, że powódka była kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej i w okresie od maja do września 2015r. nadzorowała pracę pracowników W. B. i E. R..

Dalej zarzuciła naruszenie przepisów postępowania, pod postacią art. 322 k.p.c., przez jego niezastosowanie, jak również prawa materialnego, pod postacią

- art. 15 ust. 2 ustawy z 27 sierpnia 1997r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych, przez jego niezastosowanie i przyjęcie, że wobec powódki stosuje się przepisy art. 151⁴ k.p.

- oraz art. art. 151⁴ § 1 k.p. przez jego zastosowanie i przyjęcie, że powódka jako kierownik wyodrębnionej komórki organizacyjnej, wykonująca pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych.

Powołując się na powyższe zarzuty wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie powództwa w całości oraz orzeczenie zgodnie z żądaniem pozwu, a także zasądzenie od pozwanej, na rzecz powódki, kosztów postępowania. Alternatywnie wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji.

W uzasadnieniu wskazała, że poza sporem było, iż została ona uznana za niepełnosprawną. Z kolei pracodawca, w osobie dyrektora G., już na etapie przyjmowania jej do pracy, miał świadomość tego faktu. W związku z powyższym skarżąca powołała się na stanowisko judykatury, zgodnie z którym przepisy powołanej przez nią ustawy są przepisem szczególnym w stosunku do kodeksu pracy i tym samym znajdują przed nimi pierwszeństwo w stosowaniu.

Dalej argumentowała, że do momentu zakończenia pracy przez dyrektora G., nie podlegała ona bezpośrednio zarządowi pozwanej. Tym samym nie można jej zakwalifikować do kierowników wyodrębnionej komórki organizacyjnej i w konsekwencji zastosować wobec niej normy art. 151⁴ § 1 k.p., a ostatecznie nakładanie na nią zadań, których nie mogła wykonać w normalnym ośmiogodzinnym dniu pracy, było faktycznym nakładaniem na nią obowiązku pracy w godzinach nadliczbowych.

W odpowiedzi na apelację, pozwana wniosła o oddalenie apelacji w całości oraz o zasądzenie od powódki, na rzecz pozwanej kosztów procesowych, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych. W uzasadnieniu podtrzymała swoje dotychczasowe stanowisko procesowe i podzieliła w pełni argumentację Sądu Rejonowego.

Sąd Okręgowy zważył i ustalił, co następuje:

Wyrok Sądu I instancji nie jest trafny. Sąd I instancji niewłaściwi zastosował prawo materialne, co skutkowało niepełnymi ustaleniami faktycznymi.

Zmiana zaskarżonego orzeczenia przez Sąd II instancji wymaga własnej oceny materiału dowodowego zgromadzonego w postępowaniu, sformułowaniu odrębnych ustaleń i naprawy popełnionych uchybień (por wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2014 r., III CSK 362/13).

Zadaniem Sądu II instancji jest przede wszystkim ponowne rozpoznanie sprawy w granicach wniesionej apelacji, a nie tylko kontrola zasadności zaskarżonego orzeczenia. Dlatego sąd odwoławczy ma swobodę rozstrzygania niezależnie od stanu faktycznego ustalonego przez sąd I instancji.

Mając na uwadze zebrany w sprawie materiał dowodowy, Sąd Okręgowy ustalił co następuje :

W. K. w okresie od 11 marca 1996 roku do 24 maja 2015 roku zatrudniona była w pełnym wymiarze czasu pracy w (...) S.A. w K..

dowód: akta osobowe powódki.

Przed 2015 rokiem, pozwana w głównej mierze handlowała węglem przejętym od (...) w ramach cesji i pośredniczyła w handlu Węglem (...) do odbiorców końcowych.

W maju 2015 r. pozwana nabyła od (...) SA dwie kopalnie: KWK (...) i KWK (...). Wymienione kopalnie w latach 2012 – 2014 generowały wielomilionowe straty. Sytuacja finansowa pozwanej była trudna. Sprzedaż węgla zalegającego w zakupionych kopalniach miała priorytetowy charakter, bowiem bez sprawnej sprzedaży, nie istniałaby możliwość wypłacenia pracownikom wynagrodzeń.

Handel węglem opierał się u pozwanej na pracy dyrektora M. G. i G. S.. W konsekwencji koniecznym było zwiększenie zespołu osób zajmujących się handlem, bowiem dotychczasowe osoby nie były w stanie samodzielnie zająć się wszystkimi aspektami tego procesu.

dowód: zeznania świadków: G. S. k.232v, 223v, 226,, M. H. k.238, wyjaśnienia powódki k.268 dowód: zeznania świadka A. K. (2) k 140-141, zeznania świadka M. G. k133-136, k145-146 v

Ponieważ w (...) SA, powódka zajmowała się sprzedażą węgla, Dyrektor handlowy zaproponował powódce zatrudnienie u pozwanej.

dowód: zeznania świadka M. G. k133-136, k145-146 v

W dniu 7 maja 2015 r. powódka złożyła u pozwanej CV i skierowała podanie o przyjęcie do pracy na stanowisku Kierownika ds. Klientów Strategicznych.

Powódka zaliczona została przez Miejski Zespół do Spraw Orzekania o Niepełnosprawności do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności na mocy orzeczenia z dnia 1 lipca 2010 roku. W dniu 9 czerwca 2015 roku uzyskała kolejne orzeczenie o niepełnosprawności, które złożyła u pracodawcy w dniu 30 czerwca 2015 roku. O orzeczeniu o niepełnosprawności powódka poinformowała zarząd w czasie rozmowy kwalifikacyjnej. Informowała o tym, że może pracować w mniejszym wymiarze czasu pracy do 7 godzin.

dowód: orzeczenie o niepełnosprawności, zeznania świadka A. K. (2) k 140-141

Strony dnia 22 maja 2015 roku zawarły umowę o pracę, mocą której powódka została zatrudniona na stanowisku Kierownika ds. Klientów Strategicznych. Umowa była zawarta na okres próbny od dnia 25 maja do 31 lipca 2015 roku. W umowie przewidziano, że z uwagi na zajmowane stanowisko w stosunku do powódki będzie miał zastosowanie przepis art. 151⁴ kodeksu pracy.

W dniu 30 lipca 2015 roku strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 sierpnia 2015 roku na stanowisku Zastępcy Dyrektora Handlowego Ds. Marketingu. Przyjęto w umowie dobową normę czasu pracy na 8 godzin. W umowie przewidziano, że z uwagi na zajmowane stanowisko w stosunku do powódki będzie miał zastosowanie przepis art. 151⁴ kodeksu pracy.

Strony w dniu 30 lipca 2015 roku zawarły również porozumienie, na mocy którego wyraziły wolę kontynuacji współpracy w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony.

dowód: porozumienie w aktach osobowych powódki

Powódka została zatrudniona u pozwanej z zasadniczym i podstawowym zadaniem kontraktowania węgla, czyli zdobywania rynku.

Zobowiązana była do prowadzenia działań marketingowych związanych z uczestnictwem w przetargach i składaniem ofert sprzedaży węgla znajdującego się na składach oraz węgla, który miał zostać dopiero wyprodukowany na przestrzeni danego roku, także i produkcji przypadającej na kolejny rok. Przy czym w tym okresie w handlu węglem funkcjonował tzw. „rynek klienta” i producenci byli zmuszeni niejako walczyć między sobą o możliwość złożenia najkorzystniejszej oferty, która w efekcie zapewni sprzedaż węgla.

dowód: zeznania świadka A. K. (5) k 140-141,

W związku z poszerzeniem działalności pozwanej o sprzedaż węgla z dwóch nowozakupionych kopalń, Zarząd spółki podjął decyzję o zmianie schematu organizacyjnego i budowie pionu handlowego z podziałem zadań na sprzedaż i marketing.

Zlikwidowane zostało stanowisko Dyrektora ds. Marketingu i Sprzedaży i utworzono stanowiska Zastępcy Dyrektora Handlowego ds. Marketingu i Zastępcy Dyrektora Handlowego ds. Sprzedaży. Stanowisko Zastępcy Dyrektora Handlowego ds. Marketingu powierzono powódce, natomiast G. S. została Zastępcą Dyrektora Handlowego ds. Sprzedaży.

dowód: zeznania świadka A. K. (2) k 140-141, zeznania świadka M. G. k133-136, k145-146 v

Do obowiązków powódki należało między innymi, analizowanie potrzeb rynku węgla w poszczególnych segmentach i opracowywanie propozycji efektywnych rozwiązań marketingowych, pozyskiwanie potencjalnych klientów, prowadzenie negocjacji handlowych, opracowanie strategii cenowych i ofert handlowych, badanie jakości obsługi i zadowolenia klienta. Powódka miała za zadanie kontraktowanie węgla wydobywanego przez pozwaną. Strategię sprzedaży tworzył zarząd w osobie między innymi A. K. (2). Powódka zajmowała się realizacją strategii Zarządu, a G. S. szeroko rozumianą logistyką sprzedaży. Wszystkie oferty i umowy kontrolowane były przez wiceprezesa ds. handlowych A. K. (6).

dowód: zakres obowiązków k. 49-50 i w aktach osobowych powódki, zeznania świadków A. C. k.235 (217v), K. S. k.238v-239, zeznania świadka A. K. (5) k 140-141.

Powódka zadania realizowała początkowo samodzielnie, a po przeprowadzeniu rekrutacji, przy pomocy podległych jej pracowników, którzy zajmowali się przygotowaniem niezbędnej dokumentacji, projektów ofert i pism do kontrahentów. Powódka natomiast kontrolował wykonanie tych prac, konsultowała w razie problemów i podpisywała te dokumenty lub też udawała się po ich aprobatę do swoich przełożonych.

dowód: zeznania świadków: G. S. k.232v, 223v, 226,, M. H. k.238, zeznania powódki k.268 dowód: zeznania świadka A. K. (2) k 140-141, zeznania świadka M. G. k133-136, k145-146 v.

Do zadań Zespołu (...) należało między innymi: planowanie strategiczne i operacyjne w zakresie sprzedaży węgla z uwzględnieniem relacji popytowo – podażowych, chłonności segmentów rynku krajowego, zawartych umów z

odbiorcami węgla. Opracowywanie planów sprzedażowych miesięcznych, rocznych i wieloletnich; analiza zapytań ofertowych, potrzeb klientów, cen węgla na rynkach zbytu; utrwalanie współpracy z odbiorcami; opracowywanie cenników węgla obowiązujących w kopalniach (...) S.A. Do zadań Zespołu (...) należała między innymi: bieżąca współpraca z odbiorcami strategicznym; udział w negocjacjach handlowych z odbiorcami węgla; przyjmowanie, rejestracja i weryfikacja zamówień; kierowanie zamówień do realizacji do D. Marketingu; nadzór nad realizacją sprzedaży węgla do klientów strategicznych; współpraca z D. Marketingu; sporządzanie raportów i analiz.

dowód: schemat organizacyjny k. 54-57, zeznania świadka A. K. (4) k.231 –232, 212-214 zeznania świadka A. C. k.235-236,

Powódka przez pierwsze miesiące po zatrudnieniu sama tworzyła dział marketingu, który zbudowała od podstaw. Pracując u pozwanej powódka w okresie od maja do września 2015 roku nadzorowała pracę pracowników: W. B. (zatrudniony do 30 września 2015 roku) oraz E. R. (zatrudniony do 22 sierpnia 2015 roku). Z dniem 30 września 2015r. zatrudniona została A. C.

dowód: wykaz pracowników działu k. 77, zeznania świadka A. C. k. 235v, zeznania powódki k.267v

Powódka wykonywał pracę w wymiarze niezbędnym do tego, by pozwana spółka funkcjonowała. Wymagania stawiane pracownikom prowadziły do powstawania konfliktów. Pracownicy pracowali w ogromnym napięciu i stresie, przy konieczności podejmowania bardzo szybkich działań i bardzo szybkiego wykonywania poleceń służbowych.

Działania podejmowane przez powódkę i pracowników stworzonego przez nią działu przyniosły wymierny rezultat finansowy. Rok 2015 zakończony został wynikiem 3,5 mln złotych zysku netto. Węgiel został sprzedany.

dowód: zeznania świadka A. K. (2) k 140-141,

Powódka w spornym okresie stale pracowała powyżej 7 godzin czasu pracy, jaki obowiązywał powódkę jako pracownika, który może świadczyć pracę w warunkach pracy chronionej. Powódka sama organizowała swój czas pracy, nie otrzymywała poleceń pracy w godzinach nadliczbowych, jednak ilość zadań związanych z koniecznością zorganizowania pracy podległego jej działu, który był nowopowstałą strukturą, wymagała codziennego świadczenia przez nią pracy nie tylko w wymiarze ponad 7 godzin, ale również w wymiarze przekraczającym normy czasu pracy ustalone przez kodeks pracy. Sytuacja ta wynikała z narzucenia przez zarząd pozwanej pracownikom zarządzającym poszczególnymi departamentami czy działami zadań do wykonania. Zarząd ostatecznie rozliczał poszczególne oddziały i departamenty z wykonanych zadań, nie zaś z ilości wykonanej pracy.

dowód: zeznania świadków: A. K. (2) k 140v, R. W.-141v, W. D. k.144v, A. M. k.229-230, k 211,

Okoliczność, iż powódka tworzyła dział marketingu od podstaw, miał wpływ na czas pracy powódki. Oprócz zorganizowania wszelkich prac związanych ze składaniem ofert stałym odbiorcom i ofert przetargowych, musiała ona przeprowadzić rekrutację przyszłych pracowników, przydzielić zadania i zorganizować im pracę. Niezależnie od powyższego uczestniczyła razem ze swoim przełożonym – dyrektorem G. w odprawach na których były uzgadniane strategie marketingowe i dokonywana była ocena dotychczasowych prac. Często również uczestniczyła w spotkaniach lub rozmowach telefonicznych z klientami w trakcie których prowadzone były negocjacje biznesowe.

dowód: zeznania świadków: A. K. (2) k 140-141 (138-137), M. G. k.145v-146, A. M. k.229 (208v), A. C. k.235 zeznania powódki k.267v-268.

Ponadto często zachodziła potrzeba prowadzenia uzgodnień z członkami zarządu pozwanej, które odbywały po godzinie 15. W konsekwencji większość dyrektorów i wicedyrektorów, w tym powódka, pracowali dłużej na wypadek gdyby zaistniała konieczność udania się na konsultacje do któregoś z członków zarządu. Była bowiem niepisana zasada, zgodnie z którą w razie obecności prezesa, obecni winni być również pracownicy, których pomocy mógł on potrzebować.

dowód: zeznania świadka: M. G. k.146v, zeznania powódki k.268v

Powódka zajmowała się również czytaniem i analizą całości korespondencji marketingowej kierowanej do pozwanej. Było to średnio 10 pism dziennie.

dowód: zeznania świadka: K. Ś. k.234v

W każdy wtorek odbywały się spotkania zarządu pozwanej ze stroną społeczną, w trakcie których była omawiana sytuacja i perspektywy firmy, powódka zawsze musiała w nich uczestniczyć i przedstawiać sytuację z zapewnieniem ciągłości zbytu węgla i zawartymi w tym zakresie kontraktami. Jej dział pracował przeważnie w godzinach wychodzących poza zakres obowiązujących u pozwanej ram czasu pracy, tj. praca codziennie była kontynuowana do godziny 16 – 17.

dowód: zeznania świadków: M. T. k.228v, A. C. k.235, A. N. k.236-236v, zeznania powódki k.268.

Powódka w spornym okresie często przychodziła do pracy przed rozpoczęciem pracy przez większość pracowników pozwanej, którzy przychodzili do pracy przed godziną 7. Zdarzało się również, że powódka pracowała do godzin wieczornych i w takich sytuacjach, gdy wychodziła z pracy przykładowo koło godziny 20.00, prosiła pracowników ochrony o otwarcie wyjazdu z parkingu.

dowód: zeznania świadka: B. M. (1) k.146v-147, zeznania powódki k.268-268v

Powódka po przyjeździe do pracy przygotowywała się do odprawy z dyrektorem G., która odbywała się w granicach godziny 8.00. w trakcie tych odpraw otrzymywała zadania do wykonania, uzgadniała opracowane przez siebie projekty dokumentów i ofert oraz umów handlowych dla kontrahentów. Bezpośrednio po tym spotkaniu powódka z dyrektorem G. udawała się na odprawę u prezesa K.. Następnie od godziny 10.00 rozpoczynały się spotkania biznesowe z klientami. Każde takie spotkanie odbywało się średnio co godzinę. Na każde z tych spotkań powódka musiała mieć przygotowany osobny komplet dokumentów., składający się z 20 do 150 a nawet 200 kartek. Spotkania te odbywały się przeważnie do godziny 15.30. dopiero po ich zakończeniu powódka mogła zająć się analizą i tworzeniem kolejnych ofert i dokumentów. Od momentu gdy powódka stworzyła swój własny zespół pracowników, odbywała dodatkowo o godzinie 6.30 odprawy z podległymi pracownikami, w trakcie których zlecała im wykonanie konkretnych prac. Kolejną odprawą z pracownikami odbywała się po 15.30. W jej trakcie powódka rozliczała pracowników z wykonanych zadań, zgłaszała ewentualne uwagi i zlecała dokonanie poprawek. We wtorki odbywały się cotygodniowe zebrania zarządu, w których uczestniczyli podlegli dyrektorzy, w tym powódka. Kończył się one w granicach godziny 11.00 lub 12.00. Po ich zakończeniu odbywały się zebrania ze stroną społeczną, które trwały średnio do godziny 14.00. Z kolei w piątki odbywały się stałe narady u dyrektora W. które trwały średnio 2 – 2,5 godziny, zaś na ich zakończenie przybywał prezes K. i odbywało się faktyczne spotkanie zarządu, które przeciętnie trwało do godziny 12 – 13. W konsekwencji powódce w ciągu normalnych godzin pracy, pozostawało średnio 1 – 2 godzin na pracę z dokumentacją. W efekcie aby zachować terminy, zmuszona ona była przygotowywać niezbędne dokumenty po zakończeniu normalnych godzin swojej pracy. W początkowym okresie zatrudnienia dochodziła też dodatkowa trudność, bowiem wiele ze wzorów umów, które powódka musiała przygotować, nie odpowiadały aktualnej sytuacji prawnej, co wymagało, w celu ich uaktualnienia, dodatkowej współpracy z działem prawnym, co prowadziło do kolejnego wydłużenia czasu pracy z tymi dokumentami. W efekcie powódka na wykonanie niezbędnej pracy z dokumentami poświęcała kolejne kilka godzin pracy, co skutkowało kończeniem przez nią pracy średnio koło godziny 18, także w granicach godziny 19 – 20, a bywały też takie sytuacje że i o godzinie 21.

dowód: zeznania powódki k.267v-269

Powódka w okresie od 25 maja 2015r. do końca września 2015r. do pracy przychodziła codziennie z wyjątkiem dni, w trakcie których odbywała podróże służbowe, tj. 22 i 23 czerwca, 8, 15, 16, 17, 23 lipca oraz 13 – 16 i 30 września. Nadto

z listy obecności za maj 2015r. wynika, że powódka w dniach 25 – 27 maja pracowała w godzinach od godziny 7,00 do 18,00, z kolei w dniach 28 – 29 maja pracowała w godzinach od godziny 7,00 do 17,00.

dowód: listy obecności k.184-188

U pozwanej, w spornym okresie nie funkcjonowała ewidencja czasu pracy. Pracownicy wyłącznie potwierdzali swoje przybycie do pracy, przez złożenie podpisu na liście obecności. Z kolei posiadane przez pracowników karty magnetyczne służyły wyłącznie do celów ewidencyjnych związanych z wchodzeniem pracowników na teren budynku, który był zabezpieczony przez zewnętrzną firmę ochroniarską. Karty te służyły do otwierania drzwi i wjazdu na parking. Bywały sytuacje, że pracownicy pożyczali sobie karty nawzajem. Potwierdzeniem natomiast pracy w godzinach nadliczbowych było wystawienie przez bezpośredniego przełożonego pisemnego polecenia wykonywania takiej pracy. Z kolei gdy pracownik nie wystąpił o zaewidencjonowanie godzin nadliczbowych, jego dniówka robocza była traktowana jako zwykła, ośmiogodzinna.

dowód: zeznania świadków: A. M. k.229-230v, A. K. (4) k.231, K. M. k.266-266v

Powyższy stan faktyczny, Sąd ustalił w oparciu o wyżej powołane dowody.

Oceniając zebrany w postępowaniu pierwszoinstancyjnym, materiał dowodowy, Sąd II instancji dokonał jego własnej oceny. Sąd dał wiarę zeznaniom powódki, która szczegółowo opisała charakter zadań powierzonych jej przez pozwaną w spornym okresie. Zeznania powódki korelują z zeznaniami świadków M. G., A. K. (7), które sąd uznał za najbardziej miarodajne przy ustalaniu zakresu obowiązków powódki i jej czasu pracy, albowiem wymienieni świadkowie w spornym okresie współpracowali z powódką, odpowiedzialni byli za stworzenie u pozwanej pionu handlowego, doskonale zatem znali specyfikę pracy powódki. Z zeznań świadków wynika w sposób nie budzący wątpliwości, że w związku z organizacją nowopowstałego działu marketingu przez powódkę, nie mogła ona ze swych obowiązków wywiązać się w normatywnym czasie pracy. Świadek M. T. wiceprezes ds. finansowych opisała godziny pracy zarządu, które są spójne z zeznaniami powódki i świadków M. G. i A. K. (2) oraz charakter obowiązków powódki.

Należy wskazać, że zeznania świadków M. H., A. N. nie wniosły niczego do sprawy, bowiem świadkowie nie pracowali u pozwanej, w spornym okresie. Mianowicie M. H. została zatrudniona w pozwanej spółce z dniem 2 listopada 2015r., zaś A. N. 30 listopada 2015r. Natomiast świadek R. W. w spornym okresie był dyrektorem ds. finansowych, świadek W. D. był kierownikiem ds. szkoleń i płać i w niewielkim zakresie współpracowali z powódką, nie mieli wiedzy na temat rzeczywistego czasu pracy powódki

Również zeznania świadka A. K. (3), B. Z., niewiele do sprawy wniosły, świadek A. K. (3) pracowała w dziale powódki od 30 listopada 2015 r. czyli w okresie nie objętym żądaniem, a świadek B. Z. od 12 listopada 2015r.

Także świadek L. P. nie miał żadnej wiedzy na temat czasu pracy powódki.

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka G. S., w zakresie w jakim zeznawała na temat czasu pracy powódki. Świadek pracowała w dziale, którego zakres działań był odmienny od zadań działu na czele którego stała powódka. Poza tym specyfika pracy powódki w spornym okresie w związku z organizacją pracy działu od podstaw była inna od pracy świadka G. S.. Zauważyć należy, że świadek nie miała wiedzy co do rzeczywistego czasu pracy powódki, ale czas pracy na stanowisku zajmowanym przez powódkę oceniła przez pryzmat swoich zadań i czasu pracy. Zeznania świadka w tym zakresie oparte są na jej przypuszczeniach.

Sąd nie oparł ustaleń faktycznych na zeznaniach świadka K. Ś. – sekretarki, albowiem sprowadzały się one do oceny pracy powódki, do czego świadek nie była uprawniona. Świadek nie posiadała wiedzy na temat czasu pracy powódki.

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka A. C., która była podwładną powódki w zakresie w jakim świadek oceniła sposób organizacji pracy przez powódkę. To nie do podwładnego należy ocena sposobu wykonywania pracy przez przełożonych. Należy zauważyć, że powódka na zajmowanym stanowisku odnosiła sukcesy, o czy świadczy wynik finansowy pozwanej za 2015 rok. Dyskredytowanie podejmowanych przez nią działań przez podległego pracownika

jest nieuprawnione. Zauważyć również należy, że świadek pozostawała w konflikcie z powódką, z uwagi na obligowanie przez powódkę podległych pracowników do wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych.

Świadek potwierdziła natomiast, że w spornym okresie powódka wykonywała pracę ponad obowiązujące normy czasu pracy.

Z. świadka K. M. dyrektora ds. pracy pozwanej niewiele do sprawy wniosły. Świadek nie miał wiedzy na temat czasu pracy powódki.

Sąd nie dał wiary zeznaniom Prezesa Zarządu G. W., w zakresie w jakim zeznał, iż nie zachodziła taka potrzeba aby powódka wykonywała pracę w godzinach nadliczbowych, albowiem pozostają one w sprzeczności z zeznaniami świadków M. G., A. K. (7), a także z zasadami logik i doświadczenia życiowego, albowiem oczywistym jest, że biorąc pod uwagę sytuację pozwanej spółki związaną z zakupem dwóch kopalń i koniecznością dokonania sprzedaży węgla, zadania które zostały powierzone powódce tworzącej dział marketingu od podstaw, w spornym okresie nie mogły być wykonane w normatywnym czasie pracy.

Po dokonaniu powyższych ustaleń, Sąd Okręgowy zważył, że apelacja powódki zasługiwała na częściowe uwzględnienie, chociaż nie wszystkie zarzuty apelacji okazały się uzasadnione.

W pierwszej kolejności należy wskazać, że powódka była pracownikiem o którym mowa w art. 151⁴ k.p. tj. kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej.

Powódka w związku ze zmianą struktury organizacyjnej pozwanego związanej z nowym zakresem działalności gospodarczej (co miało związek z przejściem przez pozwaną dwóch kopalń), tworzyła dział marketingu, na którego czele stała. Powódka zajmował się rekrutacją pracowników do działu, to ona sprawowała bezpośredni nadzór nad podległymi jej pracownikami, wydawała im polecenia, w tym zakresie miała szeroką swobodę. Powódka nadzorowała i koordynowała ten dział. Dział na którego czele stała był wyodrębnioną komórką z osobnym zakresem zadań. Zarzuty apelacji w tym zakresie okazały się zatem chybione.

Zaznaczyć należy, że art. 154⁴ § 1 kp nie ma zastosowania do pracownika niepełnosprawnego. B. jest, że powódka jest osobą niepełnosprawną i zaliczona została do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności. Jak wynika z zeznań świadka A. K. (2) o orzeczeniu o niepełnosprawności powódka poinformowała zarząd w czasie rozmowy kwalifikacyjnej. W dniu 9 czerwca 2015 roku uzyskała kolejne orzeczenie o niepełnosprawności, które złożyła u pracodawcy w dniu 30 czerwca 2015 roku.

W tym miejscu należy podkreślić, że przepisy ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U.2018 poz. 511 j.t.) mają charakter przepisów szczególnych względem kodeksu pracy i dotyczą osób zatrudnionych na wszystkich stanowiskach pracy, zatem także kierowniczych. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2008 r., I PK 64/08, Lex nr 575178).

Zgodnie z art. 15 ust 2 tej ustawy, czas pracy osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo.

Po myśli art. 15 ust 3, osoba niepełnosprawna nie może być zatrudniona w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w powołanym wyżej orzeczeniu, z przytoczonej ustawy wynikają szczególne skrócone normy czasu pracy pracownika niepełnosprawnego – 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo. Normy te wyznaczają ich „pełny” wymiar czasu pracy, a stosowanie tych norm nie może spowodować obniżenia wynagrodzenia (także uchwał Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2000 r., III ZP 6/00, OSNAPiUS 2000 nr 20, poz 740). Do osoby o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności zajmującej stanowisko członka zarządu spółki zo.o. (pracownika zarządzającego zakładem), nie może mieć zastosowania norma czasu pracy naruszająca (ściśle) bezwzględnie obowiązującą normę prawną wynikającą z art. 15 ust 2 ustawy o rehabilitacji zawodowej (także wyrok Sądu

Najwyższego z dnia 6 lipca 2005 r., III PK 51/05, OSNP 2006, nr 5-6, poz 85). Wszelkie odmienne ustalenia warunków pracy (nawet dokonane za zgodą pracownika) są nieważne i zamiast nich należy stosować regulację z art. 15 ust 2 ustawy o rehabilitacji zawodowej. Oznacza to, że pracownik niepełnosprawny zarządzający zakładem, świadczący pracę ponad normy określone w art. 15 ust 2 ustawy o rehabilitacji zawodowej (7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo) pracuje w godzinach nadliczbowych. Sąd Najwyższy podkreślił, że zgodnie z art. 15 ust 3 ustawy o rehabilitacji zawodowej, osoba niepełnosprawna nie może być zatrudniona w godzinach nadliczbowych (oraz w porze nocnej). Jest to zakaz bezwzględny (z dwoma wyjątkami określonymi w art. 16 ust 1 tej ustawy).

Powódkę jako osobę niepełnosprawną w stopniu umiarkowanym obowiązywała dobową normą czasu pracy wynoszącą 7 godzin i tygodniową wynoszącą 35 godzin. Powódka nie występowała do lekarza prowadzącego badania profilaktyczne o zgodę na zatrudnienie w nadgodzinach (art. 16 ust 1 pkt 2 ustawy o rehabilitacji zawodowej). Zgody takiej nie zastępuje orzeczenie lekarskie dopuszczające powódkę do pracy u pozwanej na stanowisku kierownika ds. klientów strategicznych, zwłaszcza iż skierowaniu na badanie pracodawca nie podał, że praca na tym stanowisku wiązać się będzie koniecznością pracy w godzinach nadliczbowych.

Niezależnie od powyższego należy zauważyć, że art. 151⁴ kp, nie ogranicza prawa pracownika zajmującego kierownicze stanowisko do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, jeżeli wykonywana przez niego praca w nadgodzinach ma charakter stały albo długotrwały, a taka sytuacja zaistniała w rozpoznawanej sprawie.

Powódka oraz dział którym kierowała, realizowała zadania zlecone przez zarząd. To ilość zleconych jej zadań, a nie niewłaściwa organizacja pracy wymusiły świadczenie pracy ponad obowiązujące normy, co potwierdziły zeznania świadka A. K. (2), M. G.. Strona pozwana w żaden sposób nie wykazała, iż to niewłaściwa organizacja pracy powódki powodowała konieczność wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych. Nie dowodzą temu zeznania pracowników podległych powódce, którzy mają jedynie wyobrażenie, a nie wiedzę o rzeczywistym zakresie obowiązków swojego przełożonego. Ponadto sam fakt, iż obecnie pracownicy działu powódki nie wykonują pracy w godzinach nadliczbowych nie świadczy o tym, że takiej potrzeby nie było w okresie wcześniejszym, zwłaszcza, że to działania powódki doprowadziły do powstania tego działu, to powódka od podstaw zorganizowała pracę w tym dziale, uzyskując wysokie wyniki finansowe. Oczywiście jest, że zakres i charakter pracy w początkowej fazie tworzenia działu jest zupełnie inny od pracy w dziale już zorganizowanym.

Powódka w spornym okresie stale wykonywała prace w godzinach nadliczbowych, zatem przysługuje jej z tego tytułu wynagrodzenie.

Powódka udowodniła, że wykonywała pracę w godzinach nadliczbowych, co wynika m.inn z zeznań świadków A. K. (8), M. G., również z zeznań świadka M. T..

Powódka wprawdzie nie otrzymała bezpośredniego polecenia pozostawania po godzinach pracy czy też wcześniejszego przyścia do pracy, ale jak podkreślono powyżej taka była potrzeba pozwanej spółki, co było akceptowane przez zarząd.

Zgodnie z treścią art. 322 kpc jeżeli w sprawie o naprawienie szkody, o dochody, zwrot bezpodstawnego wzbogacenia lub o świadczenie z umowy o dożywocie sąd uzna, że ściśle udowodnienie wysokości żądania jest niemożliwe lub nader utrudnione, może w wyroku zasądzić odpowiednią sumę według swej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy.

Biorąc pod uwagę fakt, że pracodawca jedynie w maju 2015 r. prowadził ewidencje czasu pracy powódki, ustalenie czasu pracy w pozostałym spornym okresie nastąpiło w oparciu o całokształt zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Sąd Okręgowy przyjął, że powódka średnio od czerwca do września 2015 r, pracowała od godziny 7.00 do godziny 18.00. Dokonując takiego średniego założenia, Sąd miał na uwadze listy obecności z maja 2015 roku, z których wynika, że powódka średnio pracowała od godziny 7.00 do 18.00, a przez dwa dni do godziny 17.00. Godziny pracy zostały wpisane przez powódkę, pracodawca ich nie zakwestionował. Dokonując uśrednienia godzin pracy powódki, Sąd miał

na uwadze okoliczność, iż zdarzały się takie sytuacje, że powódka wychodziła z pracy również później (koło godziny 20.00), na co wskazują zeznania świadka B. M. (1), jak i wcześniej co obrazuje przywołana już powyżej lista obecności.

Zdaniem Sądu Okręgowego przyjęte średnie założenie czasu pracy powódki odzwierciedla jej rzeczywisty czas pracy, biorąc pod uwagę zakres jej obowiązków, charakter pracy opisany przez świadków współpracujących z powódką i podane przez nich dane co do czasu pracy osób zajmujących kierownicze stanowiska.

Zgodnie z treścią art. 151. § 1 kp 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.

Z kolei po myśli art. 151¹. § 1 kp, 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.

§ 2. Dodatek w wysokości określonej w § 1 pkt 1 przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w § 1.

§ 3. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatku, o którym mowa w § 1, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia.

Wyliczenie wynagrodzenia powódki za pracę w godzinach nadliczbowych przedstawia się następująco.

Maj 2015 rok

Powódka w maju 2015 r. wykonywała pracę w następujących godzinach:

- 25.05 – 7.00-18.00 (4 godziny nadliczbowe)

- 26.05 – 7.00- 18.00 (4 godziny nadliczbowe)

- 27.05 – 7.00- 18.00 (4 godziny nadliczbowe)

- 27.05.- 7.00- 17.00 (3 godziny nadliczbowe)

- 29.05- 7.00- 17.00 (3 godziny nadliczbowe)

Przepracowała 18 godzin nadliczbowych.

Normatywny czas pracy wynosił 140 godzin (20 dni robocze x 7 godzin = 140)

$6.000 \text{ zł} : 20 = 300 \text{ zł} : 7 = 42,86 \text{ zł}$ (stawka za godzinę pracy)

$42,86 \times 18 \text{ godzin} = 771,48 \text{ zł} \times 50 \% = 385,74 \text{ zł}$

$771,48 \text{ zł} + 385,74 \text{ zł} = \mathbf{1.157,22 \text{ zł}}$

Czerwiec 2015 r

Normatywny czas pracy wynosił 147 godzin (21 dni roboczych x 7 godzin = 147)

Powódka pracowała średnio 11 godzin dziennie.

Przez dwa dni przebywała w delegacji.

$11 \text{ godzin} \times 19 \text{ dni roboczych} = 209 \text{ godzin}$

$6.000 \text{ zł} : 21 = 285,71 : 7 = 40,81 \text{ zł}$

$40,81 \text{ zł} \times 62 = 2.530,22 \text{ zł} \times 50 \% = 1.265,11 \text{ zł}$

$2.530,22 \text{ zł} + 1.265,11 \text{ zł} = \mathbf{3.795,33 \text{ zł}}$

Lipiec 2015 r.

Normatywny czas pracy wynosił 161 godzin (23 dni robocze x 7 godzi = 161 godzin)

Powódka przez 5 dni przebywała na delegacji.

$11 \text{ godzin} \times 18 \text{ dni roboczych} = 198$

$198 \text{ godzi} - 161 \text{ godzin} = 37 \text{ godzin nadliczbowych,}$

$6.000 \text{ zł} : 23 = 260,87 \text{ zł}$

$260,87 \text{ zł} : 7 = 37,27 \text{ zł}$

$37,27 \text{ zł} \times 37 = 1.379,99 \text{ zł} \times 50 \% = 689,49 \text{ zł}$

$1.379,99 \text{ zł} + 689,49 \text{ zł} = \mathbf{2.068,48 \text{ zł}}$

Sierpień 2015 r.

Normatywny czas pracy wynosił 140 godzin (20 dni roboczych x 7 godzin = 140)

$11 \text{ godzin} \times 20 \text{ dni roboczych} = 220 \text{ godzin}$

$220 - 140 = 80 \text{ godzin nadliczbowych}$

$9.000 \text{ zł} : 20 \text{ dni} = 450 \text{ zł} : 7 = 64,28 \text{ zł}$ – stawka za godzinę

$64,28 \text{ zł} \times 80 = 5.142,40 \text{ zł} \times 50 \% = 2.571,20 \text{ zł}$

5.142,40 zł + 2.571,20 zł = **7.713,60 zł**

Wrzesień 2015 r.

Normatywny czas pracy wyniósł 154 godziny (22 dni robocze x 7 godzin = 154 godziny)

Powódka przez 4 dni przebywała na delegacji (1 z 5 dni przypadła w niedzielę)

18 dni roboczych x 11 godzin = 198 godzin

198 godzin – 154 godziny = 44 godziny nadliczbowe

9.000 zł : 22 dni = 409,09 zł : 7 = 58,44 zł

58,44 zł x 44 godziny = 2.571,36 x 50 % = 1.285,68 zł

2.571,36 zł + 1.285,68 zł = **3.857,04 zł**

Sąd Okręgowy dokonując obliczenia wynagrodzenia za prace w godzinach nadliczbowych pominął dni w których powódka przebywała na delegacji. Nie udowodniono bowiem do jakich miejscowości powódka wyjeżdżała służbowo, ile zajmował jej czas podróży, w jakich godzinach miał miejsce, jakie czynności powódka wykonywała i ile godzin w czasie podróży służbowej poświęcała na wykonywanie pracy.

Sąd uznał również za nieudowodnione wykonywanie przez powódkę pracy w niedziele. Nie wiadomo nawet w jakim miesiącu powódką świadczyła pracę w dniu wolnym od pracy, a ciężar wykazania tej okoliczności spoczywał na powódce.

Mając na uwadze powyższe rozważania i wyliczenia, Sąd Okręgowy na mocy art. 386 § 1 kpc zmienił zaskarżony wyrok w punkcie pierwszym częściowo, zasądzając, w oparciu o art. 151¹ § 1 k.p., na rzecz powódki tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych kwotę 18.591,67 zł.

W pozostałym zakresie apelacja powódki jako bezzasadna została oddalona na mocy art. 385 kpc.

Sąd obciążył pozwaną obowiązkiem zwrotu kosztów sądowych w oparciu o art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2015r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j.: Dz.U. z 2018r., poz. 300).

Koszty zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym zostały wzajemnie zniesione na podstawie art. 100 kpc.

(-) SSR del Magdalena Kimel (-) SSO Patrycja Bogacińska- Piątek (-) SSO Grażyna Łazowska

Sędzia Przewodniczący Sędzia