

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 15 marca 2016 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi -Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych:

I. zasądził od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz L. Z. kwotę 70.748,80 złotych tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych z ustawowymi odsetkami liczonymi do dnia zapłaty od kwot i dat szczegółowo wskazanych w sentencji,

II. oddalił powództwo w pozostałym zakresie;

III. zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 6.353,00 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu;

IV. nakazał pobrać od pozwanej spółki na rzecz Skarbu Państwa Kasy Sądu Rejonowego dla Łodzi - Śródmieścia w Łodzi kwotę 637,20 złotych, tytułem kosztów sądowych;

V. nadał wyrokowi w punkcie I. rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 10.184,00 złotych.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powódka L. Z. była zatrudniona w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na podstawie umowy o pracę początkowo na czas określony – od 1 marca 1998 roku do 30 września 1998 roku, następnie na czas nieokreślony od 1 października 1998 roku, w wymiarze 42 godzin tygodniowo, na stanowisku referenta ds. kadrowo-płacowych.

W okresie zatrudnienia powódka wykonywała pracę: Referenta ds. kadrowo-płacowych od 1 marca 1998 roku do 31 sierpnia 2001 roku, Specjalisty ds. kadrowo-płacowych od 1 września 2001 roku do 31 stycznia 2007 roku, Kierownika Zespołu (...) od lutego 2007 roku do 30 czerwca 2007 roku, Kierownika Zespołu (...) od 1 lipca 2007 roku do 30 czerwca 2009 roku oraz Kierownika Zespołu od 1 lipca 2009 roku do 31 maja 2012 roku. Miejscem pracy powódki był Oddział w Ł. przy ul. (...). Umowa o pracę została rozwiązana za porozumieniem stron z dniem 31 maja 2012 r.

U pozwanego w spornym okresie obowiązywał Regulamin Pracy.

Powódkę obowiązywała 8-godzinna dobową normą czasu pracy i przeciętnie 40-godzinna norma tygodniowa czasu pracy. Powódka podpisała informację o systemie jej czasu pracy 29 czerwca 2010 r.

Bezpośrednią przełożoną powódki od 1999 roku była Kierownik D. Personalnego E. G. (1).

Przed rozwiązaniem stosunku pracy powódka pracowała na stanowisku Kierownika Zespołu Kadrowo-Płacowego, pracowała na nim przez 4 lata.

W sprawach kadrowo-płacowych powódka zastępowała E. G..

Powódka nie miała zastępcy. Bezpośrednio podwładnym powódki polecenia wydawała również E. G..

U pozwanej obowiązywała zasada czterech oczu.

Zakres obowiązków powódki był głównie kontrolująco-doradczy działań kadrowo-płacowych. Do powódki należało również delegowanie i rozdział pracy wśród pracowników po konsultacji z E. G..

Powódka merytorycznie sprawowała nadzór nad sekcją kadrowo – płacową, podlegało jej 5 pracowników, wszyscy oni byli zatrudnieni na pełny etat. Podwładnymi powódki w zespole kadrowo-płacowym były: D. M. (1), K. Z. (1), M. J. (1), A. W. (1), A. C. (1) oraz N. D. (1).

W momencie gdy powódka kończyła współpracę z pozwanym oprócz niej w dziale pracowało jeszcze 6 osób.

Powódka włączała się do normalnych zadań np. obsługa klienta wewnętrznego.

Powódka odpowiadała za właściwą organizację pracy w sekcji i za realizację zadań sekcji na zewnątrz. Przeprowadzała ocenę roczną pracowników, po uzyskaniu akceptacji przez E. G..

Zakresy obowiązków podległych pracowników podpisywała zarówno powódka jak i E. G..

Powódka nie był samodzielna w zakresie decyzji finansowych.

Każda decyzja, nie tylko finansowa musiała być potwierdzona przez E. G., natomiast konsultacje pracownicy odbywali zawsze z powódką.

Powódka ustalała i zatwierdzała plan urlopowy. Była dwustopniowa akceptacja wniosków urlopowych, które podpisywała powódka lub E. G.. Ostatecznie było to akceptowane przez pracownika w systemie kadrowo-płacowym, po to aby wniosek znalazł się w systemie. Cały dział ustawiał wspólnie grafiki urlopowe. Kierownicy wspólnie ustalali ten plan, z uwagi na dużą liczbę pracowników i konieczność prawidłowego rozplanowania urlopów.

Do zadań powódki należał również rozdział wynagrodzeń oraz akceptowanie wydatków o niskiej wartości np. artykułów biurowych. Na większe wydatki potrzebna była akceptacja ze strony Kierownika D. Personalnego E. G.. Powódkę podczas nieobecności zastępowali wszyscy pracownicy, a w kwestiach merytorycznych E. G.. W sprawach kadrowo – płacowych powódkę proszono o konsultację. W przypadku większych tematów powódka udawała się do dyrektora finansowego. Sporadycznie do prostych prac byli zatrudniani praktykanci i stażyści. Ze względów finansowych oraz ze względu na poufność danych ich liczba była ograniczona.

Wśród podwładnych powódki był podział zadań, ale drzwi do pomieszczenia powódki i jej podwładnych były otwarte. Między godz. 10.00 a 14.00 do lady klienta wewnętrznego mógł podejść każdy z produkcji, z uwagi na położenie pomieszczenia powódki przy produkcji. Klient wewnętrzny to wszyscy pracownicy produkcyjni pracujący na trzy zmiany, z trzech fabryk, oraz pracownicy administracyjni i pośredni produkcyjni. Na początku 2012 roku było to 1.200 osób, do tego około 120 zleceniobiorców, mogli być też klienci przypadkowi. Była stworzona lada wewnętrzna w całym D. Personalnym. Z chwilą otwarcia drzwi pracownik działu był zobowiązany podejść do tego klienta.

Z klientem wewnętrznym załatwiane były wszystkie tematy, tzn. kadry, płace, ZUS, podatki, wyjaśnienia, Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych, zmiany personalne, zaświadczenia o wynagrodzeniach, obsługa systemu ratalnego.

Między godz. 10.00, a 12.30 przychodzili pracownicy administracji i pośrednio produkcyjni, czyli tacy, którzy mogą odejść od stanowiska pracy, a później przychodzili do pracy na 14.00 albo wychodzili z pracy po pierwszej zmianie. Produkcja pracowała na 3 zmiany 6.00 – 14.00, 14.00 – 22.00 i 22.00- 6.00. Był jeden zespół kadrowo – płacowy dla 3 fabryk: dwóch na ulicy (...), jednej na ulicy (...). (...) produkcyjnych było około 700.

Do zadań sekcji powódki należało również obsługa rent i emerytur dla odchodzących, zajmowanie się obcokrajowcami, obsługą medyczną w zakresie profilaktyki, badaniami wynagrodzeń, symulacjami płacowymi, corocznymi podwyżkami.

Powódka i jej podwładni uczestniczyli też aktywnie w procedurach (...) jako audytujący i byli audytowani, zajmowali się obsługą ubezpieczenia grupowego, byli również wsparciem od strony prawnej dla pracowników, z uwagi na brak bezpośredniego kontaktu z prawnikiem.

Sekcja powódki była również odpowiedzialna za szereg szkoleń dla pracowników produkcyjnych, obsługiwała kontrole, wszelką korespondencją, dawała wsparcie w zakresie czasu pracy. Zajmowała się także przygotowywaniem umów o pracę i pism o rozwiązanie.

W pozwanej spółce obowiązywał elektroniczny system czasu pracy zwany systemem SAP.

Głównie wykorzystywany był on na liniach montażowych. Dawał on informację o efektywności pracowników co pozwalało na prace kontrolingowi i przekładało się na wysokość premii pracowników. (...) był napisany przez BSH Hiszpania, był więc wielokrotnie dostosowywany do warunków w pozwanej spółce, co wiązało się z dużą ilością błędów.

Czas pracy był ewidencjonowany elektronicznie z czytników znajdujących się w budynku firmy. Każdy pracownik administracyjny miał obowiązek rejestrować swój czas pracy za pomocą imiennej karty magnetycznej. Pracownik odbijając się na czytniku znajdującym się przy wejściach do firmy i klatkach schodowych za pomocą swojego identyfikatora, w ten sposób rejestrował swoje wejście i wyjście z pracy.

Osobą kontrolującą ewidencję czasu pracy w powyższym systemie i odpowiedzialną za korekty czasu pracy była podwładna powódki K. Z..

Nie było alternatywnego systemu rozliczania czasu pracy. Każda zmiana była akceptowana przez kierownika. Jeżeli zdarzyło się uchybienie w rejestracji czasu pracy przez dłuższy okres i brakowało tylko jednego odbicia w ciągu dnia pracy, to system automatycznie rejestrował 8 godzin, co oznaczało, iż pracownik nie miał ani niedoboru, ani nadgodzin. Co miesiąc były jakieś poprawki. Wszystko musiało przejść przez system SAP.

Każdy przełożony mógł na bieżąco śledzić w elektronicznym systemie nadgodziny lub niedobory godzin.

Na zakończenie każdego miesiąca powstawał raport z czytników plus ewentualne korekty zgłoszone do K. Z., zarówno mailowo jak i ustnie. Powstawał raport na każdy dział oddzielnie, w tym na osoby oddzielnie. Było to umieszczane w osobnym folderze dla kierowników działów. K. Z. wysyłała do kierowników mailem informacje, że czas pracy jest gotowy za dany miesiąc. Kierownik D. Personalnego E. G. miała kompletną informację na temat czasu pracy wszystkich pracowników z wszystkich sekcji i wgląd z pozostałych działów. Korekty czasu pracy dotyczyły dopisania godzin przepracowanych w domu.

Wszystkie nadgodziny w ramach okresu rozliczeniowego w pierwszej kolejności były odbierane lub płacone.

W przypadku pracowników administracyjnych nadgodziny w ewidencji elektronicznej były odbierane czasem wolnym, w przypadku pracowników produkcyjnych były one płacone. Czas pracy był rozliczany tylko elektronicznie.

Kierownik D. Personalnego E. G. sporadycznie wyrażała zgodę na nadgodziny.

Na zakończenie każdego miesiąca widoczny jest bilans nadgodzin każdego pracownika.

Powódka zwracała się o zgodę do E. G. na dopisanie nadliczbowych godzin pracy. Zasadą było zgłaszanie mailowo, a czasami ustnie takich korekt K. Z..

Ze strony E. G. była prośba o nieprzekraczanie 12 godzin na dobę całego czasu pracy.

Powódka nie mogła samodzielnie dopisywać swojego czasu do ewidencji czasu pracy, mogła tylko składać wnioski do K. Z.. Było to poprzedzone konsultacją z E. G..

W 2011 roku dopisanych było 61 nadgodzin powódki.

Za dopisane godziny powódka otrzymała odbiór godzin.

W 2011 roku powódka odebrała 5 dni jako odbiór godzin nadliczbowych, a na początku 2012 roku odebrała 2 dni.

Były tzw. cięcia godzin raz na 4 miesiące. Przy przekroczeniu 50 godzin na polecenie E. G. K. Z. co każdy 4 miesiąc obcinała godziny do 50. To obcinanie dotyczyło wszystkich kierowników. Cięcia powyżej limitu 50 godzin

dotyczyły tylko kierowników zespołów, natomiast korekty mogli zgłaszać pracownicy szeregowi, np. związane brakiem identyfikatora do czytnika. Korekty nadgodzin związanych z pracą w domu mogły dotyczyć tylko kierowników.

(...) czy służbowe spóźnienia jak również prywatne czy służbowe wyjścia musiały być odpracowane z uwagi na uwidocznienie ich na czytnikach.

Za wyznaczanie i rozliczanie czasu pracy w sekcji odpowiedzialna była powódka, zaś w firmie (...). G.. Rozliczanie wyznaczonych zadań należało do powódki.

Dział powódki miał podstawowy system pracy. Pracownicy zaczynali pracę między 8.00, a 9.00, a kończyli między 16.00, a 17.00 od poniedziałku do piątku. Produkcja pracowała w weekendy, zdarzało się też, że w niedziele.

Najczęściej powódka i pracownicy z jej działu przychodzili do pracy około godz. 8.30-9.00, w zależności od zadań. Jeżeli było zamknięcie miesiąca pracownicy przychodzili na godz. 8.00.

Powódka wychodziła z działu o różnych godzinach, np. 16.00, 19.00. Był taki czas, że zdarzało się, że wychodziła o godz. 23.00. Tak było w 2008 roku. Zdarzało się że powódka wychodziła z pracy przed 16.00, np. w piątki albo kiedy trzeba było zawieźć dokumenty do urzędu. Codziennie powódka używała karty do czytnika. Karta została jej zabrana z chwilą rozwiązania umowy.

Dział pozwanej dzielił się na sekcje, całość była w jednym pomieszczeniu: Sekcja Kadrowo – Płacowa, Rekrutacji i (...), K. Personalnego. W schemacie organizacyjnym pracownicy przypisani byli do poszczególnych sekcji. W całym dziale było około 15 stanowisk komputerowych, SAP nie był na wszystkich.

Największe natężenie pracy w sekcji powódki miało miejsce od pierwszych dni do połowy miesiąca, bowiem wówczas zamykany był poprzedni miesiąc, rozliczenia płacowe i wykonywana była bardzo duża ilość raportów w związku z zamknięciem miesiąca.

Raportami wewnętrznymi były np. raporty dla księgowości w związku z wyliczeniem wynagrodzeń, dotyczące ubezpieczenia grupowego, absencji chorobowej, zmian personalnych. Zewnętrzne raporty były związane z wprowadzeniem systemu (...), który miał na celu ograniczenie ilości wykonywanych czynności, był to system organizacyjny.

Sekcja powódki przygotowywała w tych ramach np. raporty bieżące na zamówienie produkcji. Było to zestawienie wynagrodzeń z podziałem na składniki za wskazany okres, np. według kategorii pracowników. Tych kategorii było 9.

W przypadku uczestnictwa w projektach, np. personalnych albo porównywania się z innymi firmami, takie raporty również się pojawiały, także na potrzeby ubezpieczyciela, np. ilość inżynierów, administracyjnych w związku z ubezpieczeniem OC.

Raporty sporządzane były również w przypadku planowanych rewizji z M.. Miało to miejsce raz na 3 lata, a raz do roku takie raporty były wysyłane drogą elektroniczną.

Obciążenie powódki i jej podwładnych pracą było bardzo duże, co permanentnie było zgłaszane przełożonym. Od 2008 roku do końca 2011 roku u pozwanej zatrudnionych było 470 osób. Od 2010 roku do 2011 roku było dodatkowo zatrudnionych 200 osób w firmie. Od końca 2007 roku powódka wielokrotnie na przestrzeni kilku lat prosiła E. G. o zwiększenie liczby etatów, ale otrzymywała informację, iż brak jest zgody z Centrali. Dodatkowy etat powódka otrzymała dopiero w lipcu 2011 roku.

W 2010 roku u pozwanej nastąpiły zmiany organizacyjne związane ze zmianą nazw komórek organizacyjnych, skrótów i podległości, zaś w 2011 roku przez pół roku trwał remont działu powódki, co wiązało się z koniecznością przeniesienia do innego pomieszczenia. Oba te zdarzenia powodowały dodatkowe utrudnienia w pozwanej firmie i spowolnienie w pracy.

Powódka często wykonywała pracę dla pozwanej spółki w domu do późnych godzin wieczornych i nocnych. W opiece na dwójką dzieci powódce pomagała teściowa i mąż.

Powódka wykonując pracę prowadziła z domu korespondencję mailową, odbierając i wysyłając maile zarówno do E. G., jak i innych pracowników pozwanego w sprawach służbowych.

Powódka zgłaszała część swoich nadgodzin przede wszystkim aby nie przekraczać dwunastu godzin na dobę. Dodatkowo przełożona powódki E. G. nie wyrażała zgody na więcej, bo bała się lawinowo zgłaszania nadgodzin. W przypadku zgłoszenia przez kierowników większej liczby nadgodzin i tak były one obcinane po 4 miesiącach. E. G. wiedziała o dopisywanych nadgodzinach.

Uzyskanie zgody na pracę w nadgodzinach nie było ewidencjonowane. Praktyką było ustne uzyskiwanie takiej zgody. Powódka za każdym razem pytała E. G., czy może to zgłosić do K. Z. i uzyskiwała odpowiedź twierdzącą. Nie było na to procedury, taki był zwyczaj w firmie.

Pracownicy wszystkich sekcji, w tym sekcji powódki pracowali w godzinach nadliczbowych. Był to permanentny stan.

Pracownicy pracowali w nadgodzinach ponieważ był bardzo duży zakres zadań stałych do wykonania oraz bardzo dużo zadań dodatkowych, czyli tzw. wrzutek, spotkań, naliczanie płac, które bardzo konsumowały czas pracy.

Wiele zadań koncepcyjnych albo drobnych, na które trzeba było poświęcić uwagę i skupić się, żeby nie popełnić błędu, pracownicy wykonywali w domu.

W przypadku nadgodzin w pracy ten czas był rejestrowany ponieważ pracownicy mieli elektroniczne karty ewidencji czasu pracy, jednak w przypadku pracy w domu ten czas nie był rejestrowany.

Czas pracy w domu nie był w żaden sposób rekompensowany, bo nie był w żaden sposób rejestrowany.

Nadgodziny rejestrowane elektroniczną kartą, były potem wykazywane w kartach ewidencji czasu pracy. Ten czas nadgodzin zostawał z miesiąca na miesiąc i był odbierany w miarę możliwości, ale nie w danym miesiącu.

Powódka zgłaszała E. G., zarówno na piśmie w postaci maila jak i podczas spotkań działowych, że pracownicy jej sekcji pracują w domu.

Pracownicy nie zgłaszali nadgodzin pracy w domu z uwagi na brak aprobaty ze strony przełożonych i w obawie przed utratą pracy.

Nie było nigdy pisemnych poleceń pracy w nadgodzinach, nie było na to żadnego formularza. Były karty ewidencji czasu pracy i tam było to zapisane, one były przedmiotem kontroli. Każdy mógł wejść do biura i to zgłosić, jak i przesłać maila. Później pojawiało się to na kartach ewidencji, do których kierownicy mieli wgląd.

Bezpośrednia przełożona powódki E. G. wiedziała o wykonywaniu pracy przez powódkę i innych pracowników po godzinach w domu. Było polecenie aby nie odbijać nadgodzin albo odbijać się na czytniku wcześniej w celu zafałszowania rzeczywistego czasu pracy. Polecenie nienaliczania nadgodzin nie odbywało się na piśmie lecz na cotygodniowych spotkaniach.

O pracy w nadgodzinach innych kierowników powódka dowiadywała się na spotkaniach roboczych jak również z maili, które otrzymywała w różnych godzinach nocnych.

U pozwanej w wybranych obszarach była i jest sieć wi-fi, sale konferencyjne, biura, duża część hal produkcyjnych i magazynów logistycznych. Oddział na W. i Papierniczej to jedna sieć (...).

Powódka, podobnie jak inni kierownicy, miała służbowego laptopa. Oficjalnie został on jej przydzielony w 2006 roku, a odebrany w dniu rozwiązania umowy o pracę.

Oprócz laptopa powódka otrzymała token.

T. to urządzenie kryptologiczne w rodzaju pendrive, na którym co minutę zmieniał się kod. Jest to część mechanizmów uwierzytelnień.

Powódka otrzymała go pierwszy raz w 2006 roku, aktualizację w 2008 roku. Ostatnią aktualizację tokena powódka miała w maju 2011 roku. Powódka otrzymała go od Ł. F., na wniosek E. G., po sprowadzeniu go z M.. Powódka miała token przy sobie, w momencie, kiedy otwierała laptopa. Oprócz swojego hasła indywidualnego wprowadzała hasło, które wyświetlało jej się na tokenie. T. nie był na okres czasu, tylko na liczbę haseł. Hasło było zawsze inne i wynosiło 10 cyfr. Samo w sobie urządzenie to nic nie rejestrowało, pozwalało powódce wejść do sieci. Bez niego nie było możliwe wejście na serwer firmowy. T. nie był powódce potrzebny, kiedy pracowała w zakładzie pracy.

W okresie zatrudnienia powódki nie było możliwości połączenia się z siecią pozwaną przez samego laptopa bez tokenu.

T. był dawany, żeby mieć zdalny dostęp do sieci np. w delegacjach.

Wszyscy kierownicy projektów zespołów i działów mieli laptopy i tokeny żeby mogli się łączyć z systemem w domu. Czas pracy w domu kierowników nie był rejestrowany.

Kierownicy zespołów działów i projektów dostawali token, ponieważ musieli być na bieżąco dostępni dla firmy. Z uwagi na niemożność wykonania zleconych zadań w godzinach pracy, dostawali komórki, laptopy i tokeny żeby móc wejść na serwer w warunkach domowych.

Pracownik, który ma laptopa i token, tak długo jak długo jego konto jest aktywne może łączyć się z siecią BSH z domu. Z. jest sam fakt wejścia do sieci pracownika, to odnotowują serwery uwierzytelniające i te informacje przechowują przez 24 godziny, natomiast nie są zalogowane poszczególne czynności wykonane przez pracownika po zalogowaniu. Efekty pracy są rejestrowane np. pliki są zapisywane na dysku. Jeżeli jest to dysk komputera, to są one usuwane w procesie reinstalacji komputera, na którym pracował z chwilą odejścia pracownika.

Kierownicy za pracę w domu przy użyciu tokenu nie byli wynagradzani.

Szeregowi pracownicy, w tym podwładni powódki nie mieli tokenów, laptopów, komórek. Zgrywali dane na pendrive do pracy w domu.

Powódka zabierała ze sobą laptopa do pracy w domu i wjeżdżając w delegacje.

Praca w systemie elektronicznym pozwaną kadrowo-płacowym wymaga od pracownika zalogowania się.

Logowanie do systemu W. wymaga weryfikacji loginu użytkownika i hasła, system przechowuje informacje zarówno o pozytywnych jak i negatywnych wynikach tej weryfikacji przez 24 godziny, to są centralne systemy dla około 24 tysięcy użytkowników.

Przełożony nie ma systemowego dostępu do całości pracy pracownika bo np. nie ma dostępu do danych przechowywanych na dyskach lokalnych komputera i dyskach sieciowych, które są udziałem osobistym pracownika. Dostęp do pozostałych danych zależy od poziomu uprawnień dostępu. Nie ma zasady, która by mówiła, że przełożony jest właścicielem wszystkich danych podwładnego.

Co do zasady przełożony nie ma dostępu do skrzynki pocztowej, zawartości komputera wydanej pracownikowi, czyli zawartość dysku lokalnego, zawartości dysku osobistego. Dostęp ma tutaj tylko pracownik.

Jeśli chodzi o wydruki maili przelozony powódki nie miał dostępu do jej skrzynki pocztowej w okresie jej pracy. Odstępstwem jest sytuacja gdy był adresatem lub miał przesłane do wiadomości.

Dla całych działów tworzone były budżety na materiały dotyczące całych kosztów, w tym materiałów biurowych. Należało do to zadań E. G..

Każdy dział miał swój tytuł kosztowy tzw. mpk, czyli miejsce powstawania kosztów. Nigdy koszty nie były planowane oddzielnie na sekcję.

Powódka dekretowała faktury według tego czego dotyczyły bardziej merytorycznie niż według sekcji. Pozycja budżetowanie, dotyczyła tego, że trzeba było wyciągnąć pewne informacje z systemu dla planowania przez E. G. na następny rok. Raporty do M. to składowa wielu informacji więc dostarczali tam informacje zarówno pracownicy sekcji kadrowo – płacowej, jak i rekrutacji i szkoleń. Z systemu generowane były informacje, które wymagały przerobienia na potrzeby pliku stworzonego dla tego raportu.

Powódka została zgłoszona przez E. G. do firmy ubezpieczeniowej i za zajmowanie się ubezpieczeniami grupowymi w firmie powódka dostawała dodatkowe ubezpieczenie. Powódka głównie musiała to rozliczać w godzinach pracy, ponieważ w tym czasie pracownicy przychodzili do działu i zgłaszali roszczenia. Wynagrodzenie powódce płaciło (...).

Powódka przeprowadzała szkolenia wewnętrzne dotyczące czasu pracy dla koordynatorów na liniach montażowych. Czasami było ich kilkanaście w roku, trwało co najmniej półtorej godziny. Nie robiła tego sekcja szkoleń, ponieważ dotyczyło to merytorycznie czasu pracy. W roku było kilkanaście kontroli, zarówno z Państwowej Inspekcji Pracy, cykliczne co pół roku z (...) Strefy Ekonomicznej, wewnętrzne, również z bezpieczeństwa informacji.

Obsługą zakupów ratalnych, zajmowali się wszyscy w dziale pozwanej.

Rolą sekcji powódki było zweryfikowanie pracownika, czy jest uprawniony do zakupu ratalnego, czy może wziąć sprzęt w tyłu ratach ile wskazuje w zamówieniu, czy kwota raty zmieści się w dopuszczalnym potrąceniu. Zamówienie było przesyłane do W., jeżeli danego towaru nie było to wracało do działu personalnego. Pracownika administracyjnego informowano mailowo, produkcyjnego osobiście lub przez koordynatora.

Sekcja kadr i płac oraz sekcja rekrutacji i szkoleń miały swoje drzwi i z każdej strony mógł wejść pracownik w jakiejś sprawie.

Powódka udzielała wsparcia prawnego pracownikom, co wynikało z codziennych potrzeb. Po wprowadzeniu ustawy antykryzysowej powódka była łącznikiem pomiędzy zarządem, prawnikiem a pracownikami. Powódka odbywała też cykliczne spotkania odpowiadając pracownikom na pytania.

W prywatnych spotkaniach uczestniczyła cała sekcja, nie było cykliczności tych spotkań.

Wyniki kontroli Państwowej Inspekcji Pracy były pozytywne. Kontrola dotyczyła głównie czasu pracy produkcyjnych. Podczas pracy powódki nie było żadnej kontroli Państwowej Inspekcji Pracy co do pracowników administracyjnych.

Powódka zajmowała się tematyką podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Odwoływanie z urlopu wiązało się z kwestią dostosowywania dni wolnych do dni wolnych obowiązujących za granicą.

Usługodawcą z zewnątrz, ryczałtowo wspierającym zespół powódki w przepisach prawa pracy był pan C.. Wsparcie ze strony pana C. odbywało się głównie drogą elektroniczną.

Księgowość miała wątpliwości co do rozliczania delegacji.

Powódka musiała zebrać oczekiwania od E. G. oraz od księgowości. Powódka szukała zmian w internecie. Było to połączone z delegacjami i kwestiami ich rozliczania. Poszukiwanie tych zmian zleciła powódce E. G..

Pan C. dał powódce wyłącznie wykładnię przepisu. Powódka musiała dostosować merytorycznie informację i zebrać wszystkie punkty, o które miała zapytać pana C.. E. G. (1) zleciła powódce otrzymanie konkretnej informacji.

Do powódki należała analiza materiału dotyczącego zmian w programach specjalistycznych oraz całej opieki medycyny pracy. Analiza dotyczyła zmian kontraktu opieki medycznej dla 1200 osób świadczonych przez firmę (...).

M. F. reprezentujący D. Zakupów wspierał sekcję powódki od strony zakupowej podczas zmiany w usługach (...).

Sekcja powódki razem z D. Zakupów negocjowała cenę. Pojawiła się informacja, że pozwana jest nierentowną firmą. Trzeba było znaleźć punkty, które pozwolą najlepiej zachować dotychczasowe usługi bez większych zmian dla pracowników. Dotyczyło to opieki medycyny pracy, punktów medycznych w oddziałach w Ł., działań profilaktycznych np. spirometria, opieki specjalistycznej, rehabilitacyjnej i odwoływania lub nie odwoływania wizyt przez pracowników, które powodowały tą nierentowność.

W wyniku negocjacji pozwana zmniejszyła liczbę rehabilitacji i zobowiązała się do intensywnej analizy nieodwołanych wizyt.

Raporty z M. były wielostronicowe. Jeden raport zawierał informacje, ile osób korzysta z danego specjalisty i z jakich specjalizacji korzystają pracownicy najczęściej, druga część raportu zawierała informacje dotyczące nazwisk osób, które nie odwołują wizyt. Dotyczyło to zarówno pracowników z Ł., jak i W.. Było to kilkadziesiąt nazwisk. Ten punkt zawierał informację imienną o pracownikach.

Do zadań powódki należało odnalezienie w jakiej komórce organizacyjnej dana osoba się znajduje. Powódka była zobowiązana, aby te osoby pouczyć, że nie odwoływanie wizyt ma wpływ na cenę. Dla M. pozwana płaciła cenę ryczałtową, ale nieodbyte wizyty były przedmiotem negocjacji.

Dane do raportów pobierane były z systemu, do plików wprowadzane były ręcznie. Powódka osobiście je generowała z systemu. Nie robiła tego w godzinach pracy ponieważ nie starczało na to czasu, poza tym wymagało to skupienia. E. G. nie poleciła powódce nad tym pracy w domu, powiedziała, że ma to być zrobione na czas.

Powódka musiała mieć informacje, ponieważ jej przełożona podczas spotkań z M. wypytywała ją ile jest takich nieodwołanych wizyt, albo kto najczęściej wizyty odwołuje.

Był raport wszystkich osób w E.. Powódka musiała przydzielić jednostkę Ł., W. i najbardziej uciążliwym pracownikom rozsyłała maile.

E. G. zlecała powódce te czynności do wykonania nie wskazując kiedy ma je wykonać. Zaznaczała tylko, iż ma to być zrobione na czas. Z uwagi na obciążenie innymi sprawami powódka nie robiła tego w godzinach pracy, poza tym wymagało to skupienia.

Pan K. świadczył usługę wykonania korekt za okres od 1999 roku do 2010 roku. Powódka była odpowiedzialna za to, by go rozliczyć.

Pan K. dawał powódce informacje za jakie miesiące dokonał korekt. W każdym roku było ich co najmniej 12, m.in. korekty rozliczeniowe, korekty zgłoszeń. Powódka musiała sprawdzić to co pan K. zrobił, ponieważ akceptowała jego koszty pracy, z uwagi na to, iż jego cena była uzależniona od wykonania liczby tych korekt. Powódka sprawdzała, czy jest różnica między wersją pierwotną, a wersją skorygowaną przez pana K..

Ta praca była zlecona przez E. G. (1) bez wskazania, kiedy powódka ma ją wykonać.

Rozliczanie pana K. należało do obowiązków sekcji powódki. Sama prezentacja zmian organizacyjnych liczyła około 15 – 17 stron, w tych zmianach nastąpiła rewolucja w organizacji. Wymagało to przeczytania, by zmiany mogły być dostosowane do systemów, jakie zmiany sekcja musi poczynić, w ilu programach.

Praca tymczasowa była w zakresie Sekcji Rekrutacji i (...). E. G. zlecała, żeby wszystko było na cito, a najlepiej na wczoraj, taki był jej standardowy komunikat.

Pozwana spółka konsultowała się w kwestiach podatkowych z firmą (...), zaś w kwestiach ZUS-u z firmą doradcą (...).

Firma doradcza (...) świadczyła usługi za wynagrodzeniem. (...) nie cieszyło się zaufaniem powódki, co było przez nią zgłaszane. E. G. zawsze zlecała weryfikację wszystkich opinii, bo było to tylko doradztwo, a odpowiedzialność spoczywała na firmie. Te opinie powódka porównywała z ustawodawstwem i własnymi odczuciami na ten temat. E. G. kazała powódce wykonać te czynności. Powódka zajmowała się szukaniem firm w internecie, po znajomych, telefonicznie. Było to czasochłonne.

Jednym z trzech głównych bloków tematycznych jakim zajmowała się powódka obok pikniku i programów unijnych była praca z (...).

Te trzy bloki tematyczne były poza zakresem obowiązków powódki, jako nowe rzeczy i dla powódki.

Czynności związane z (...) rozpoczęły się w październiku 2009 roku i trwały do końca 2011 roku.

Powódka miała zająć się koordynacją prac, do koordynacji miała zespół.

W ramach pracy z (...) powódka razem z kierownikiem D. Zakupów M. F. organizowała przetarg na archiwum firmy.

Wybrana przez pozwaną zewnętrzna firma (...) od pewnego momentu nie spełniała wymogów pozwanej. Ponadto firma ta podnosiła ceny za usługi. Był też aspekt bezpieczeństwa danych. Pozwana podjęła decyzję o zmianie dostawcy.

Kryterium jakie pozwana przyjęła przy wyborze (...) było: cena i bezpieczeństwo dokumentacji, możliwość realizacji potrzeb pozwanej, doświadczenie firmy oraz to jakich klientów ta firma już posiadała.

(...) miała dobre referencje.

Cały proces (...) był podzielony na 2 etapy: część papierową i elektroniczną.

Jednym z etapów pracy z (...) było wyszukanie potencjalnego nowego dostawcy na rynku, który zarówno zajmie się usługami w formie papierowej, jak również aktami elektronicznymi.

Zapytania ofertowe były wysyłane przez M. F., następnie wynik tych ofert trafiał do powódki. Od strony prawnej umowę analizował mecenas O., od strony merytorycznej powódka, tzn. czy firma jest w stanie np. zrealizować pozwanej formę aktu elektronicznego, zaś od strony zakupowej powódka wspólnie z M. F..

Drugim etapem pracy z (...) było pobieranie od poprzedniego dostawcy (...) dokumentów papierowych i analiza jakości pobranych dokumentów elektronicznych.

Fizycznie było to odbierane przez kierowców. Pudła trafiały do przejściowego kantorka przy portierni, towarzyszyły temu spisy zdawczo odbiorcze, następnie musiały być dokumenty przepakowane w pudła (...). Robiła to praktykantka, nie sprawdzając zawartości teczek. Sprawdzane było, czy papierowe tecki osobowe zgadzają się z tym co idzie do (...). Praktykantka nie mogła zaglądać do teczek.

Sam proces fizycznego przepakowywania trwał co najmniej kilka tygodni.

Kolejnym etapem było przekazanie dokumentów papierowych poprzez lokalizację dokumentów na ulicy (...) bezpośrednio do nowego dostawcy czyli (...), następnie sprawdzenie wersji elektronicznych z (...) i ich jakości.

Każdy spis musiał być przez powódkę na miejscu sprawdzony odnośnie samego zdawania.

Powódka otrzymała od E. G. polecenie sprawnego przeniesienia z (...) do (...).

Po sprawdzeniu, iż akta personalne nie będą się nadawały do wykorzystania w (...), nastąpił proces skanowania powyższych akt i sprawdzanie pod względem jakości dokumentów i pod względem przepisów prawa pracy.

Proces skanowania akt personalnych stanowił część elektroniczną procesu (...).

Jakość skanowania z (...) była zła i podjęta została decyzja o ponownym zeskanowaniu. Po przedstawieniu kosztów E. G. powódka zaproponowała oddelegowanie praktykantki do skanowania do (...). E. G. wyraziła na to zgodę. Pozwana zaoszczędziła na tym kilkadziesiąt tysięcy złotych. Skanowanie wykonała praktykantka.

Zeskanowane dokumenty trafiały do wstępnego repozytorium elektronicznego (...), do systemu o nazwie K., był to system (...).

Następnie każdy z zeskanowanych dokumentów trafiał do poszczególnych części teczek – A, B lub C. W dalszej kolejności skany tych dokumentów umieszczonych w repozytorium Koliber musiały być zweryfikowane. Robiła to bezpośrednio powódka w systemie Koliber, z uwagi na to, iż ani praktykantka ani pracownik archiwum nie znał się na przepisach dotyczących prowadzenia akt personalnych, a ponadto pozwana miała złe doświadczenia z poprzednią firmą. Osobą odpowiedzialną do przeprowadzenia powyższej kontroli była powódka.

Powódka wspólnie z E. G. i (...) uznali, że skanowane będą tylko aktywne teczki czyli około 1200 sztuk, bo tyle było aktywnych pracowników. Teczki nieaktywne zostały przeniesione wyłącznie w formie papierowej.

Zebranych zostało co najmniej trzech oferentów: Past A., S. Serwis i (...). Sprawdzane były oferty z naciskiem na bezpieczeństwo akt personalnych i dostępność wersji elektronicznej, dostępność komórek organizacyjnych spoza kadr do wycinka akt personalnych.

W ramach pracy z (...) powódka wykonywała wszystkie czynności związane z analizą ofert, dokonaniem wstępnego i ostatecznego wyboru (...), ustalaniem procesu przejęcia dokumentów w dwóch etapach, sprawdzaniem spisów wszystkich dokumentów personalnych przenoszonych ze starego archiwum do nowego, ustalaniem wyglądu oprogramowania systemu koliber w (...), który będzie dygitalizował akta personalne elektroniczne, sprawdzaniem czy odebrane dokumenty od poprzedniego dostawcy zgadzają się z wcześniej do niego wydanymi oraz sprawdzaniem skanów wszystkich zaimportowanych dokumentów elektronicznych akt personalnych. Dodatkowo powódka sprawdzała, czy osoby logujące się spoza działu personalnego nie będą miały dostępu do dokumentów, do których nie mają uprawnień.

Z (...) pozwana współpracowała przed 2009 rokiem. W (...) były wszystkie teczki od 1996 roku, oprócz tego były dokumenty za te wszystkie lata, kadrowo płacowe, wyciągi bankowe, ewidencje, absencje.

Pozwany przeprowadził audyt (...) z wynikiem bardzo pozytywnym.

Cały proces związany z pracą (...) trwał kilka miesięcy.

Proces wyboru polegał na tym że pozwana wysyłała zapytanie do firmy, musiała wiedzieć czy firma jest w ogóle zainteresowana świadczeniem takiej usługi i czy na rzecz takiego podmiotu jak pozwana. Powódka musiała dołączyć swoje specyfikacje i następowała seria spotkań, kontaktów telefonicznych, maili, które kończyły się ustaleniem ostatecznych specyfikacji. Ten proces trwał dosyć długo między innymi z tego względu, iż na przedstawione przez pozwaną wymogi firma również potrzebowała czasu żeby się do tego ustosunkować.

Powódka zajmowała się tym każdego dnia. Sprawdzała fizycznie czy numery personalne z imienia i nazwiska odpowiadają spisowi z (...) i spisowi, który powstał na potrzeby (...). Co najmniej połowę wymiaru czasu każdego dnia powódka poświęcała na to. Zabierało to czas na bieżące zadania. Pod koniec dnia często okazywało się w biurze, że powódka musi odczytać kilkadziesiąt maili i taką pracę powódka zabierała do domu.

Sprawdzana była większość teczek osobowej, przy mniejszych teczkach w 100%. Sprawdzenie jednej teczki zajmowało minimum 20 minut.

Przy sprawdzaniu numerów, imion i nazwisk powódka musiała załogować się do następnego systemu (...). Logowała się również do systemu koliber (...).

W ostatnim czasie pracy z (...) E. G. naciskała powódkę żeby przyspieszyć i zakończyć sprawdzanie teczek. Aktywność w systemie sprowadzała się do sprawdzania. Sprawdzanie zajmowało wiele miesięcy. Porównania w systemie, jak również spisy powódka robiła elektronicznie w domu, informując o tym E. G..

E. G. dopytywała powódkę o procesy cyklicznie, miało to miejsce w każdy poniedziałek na spotkaniach działowych.

Było kilkanaście wersji samej umowy z (...), jej przygotowanie w ostatecznej wersji do ostatecznego podpisania trwało kilka miesięcy.

Kolejnym głównym blokiem tematycznym jakim zajmował się powódka był projekt Pikniku.

Projekt ten był regulowany odrębną umową, do realizacji której powódka została imiennie wskazana.

Prowadzenie tematu organizacji (...) w 2011 roku zleciła powódce E. G..

W negocjowaniu i przygotowaniu umowy oprócz powódki brał udział również M. F..

Piknik był dla wszystkich pracowników własnych i tymczasowych, dla studentów, osób towarzyszących, dzieci.

Piknik nakładał się z czynnościami związanymi z pracą z (...) i trwał od lutego 2011 roku do lipca 2011 roku.

Do zadań powódki przy realizacji Pikniku należało: poszukiwanie oferentów na rynku dla 4000 osób, uczestników pikniku, przygotowanie założeń do pikniku, analizy kosztów, sprawdzania pozycji kosztowych, jak i przedstawianych propozycji na zabawę, transfer logistyczny i parkingowy dla pracowników, rozliczenie całego przedsięwzięcia.

Powódka osobiście organizowała przetarg na Piknik. Dział Zakupów nie brał w tym udziału. Dostawca miał wykonać blok dotyczący atrakcji w podziale dla dorosłych, dzieci z grupami wiekowymi, jedzenie, bezpieczeństwo, ubezpieczenie, nagłośnienie, miejsce, opiekę medyczną, realizację jubileuszu, transport. To była wspólna kompleksowa praca z dostawcą.

Powódka nie otrzymała za to wynagrodzenia.

Budżet na Piknik wynosił 500 tysięcy złotych. Cena była zryczałtowana.

Punktem wyjścia było 110 złotych od osoby.

Nie było sprecyzowanego konkretnego zakresu zadań. Powódka musiała kontrolować projekt pod względem kosztowym. Dostawca przedstawił pomysły ofert, powódka zaś musiała przeanalizować, czy ta oferta odpowiada wymaganiom pozwanej, czy koszty tam zawarte są rzeczywiste. Z uwagi na złe doświadczenia z przeszłości z dostawcami usługi pod względem jakości i cen powódka przeglądała oferty w internecie np. dotyczące dinozaurów na piknik.

Było 7 oferentów do Pikniku. Cały proces Pikniku trwał 7 miesięcy, analiza ofert ok. 3 miesięcy.

Jedną z potencjalnych ofert, którą pozwana nie wybrała była oferta agencji (...).

Ostatecznie wybrana została oferta zewnętrznej firmy (...).

Proces rozpoczął się na początku 2011 roku i zakończył się w marcu 2011 roku. Wybór był przetargowy. Powódka samodzielnie to przygotowywała. Bazą do stworzenia budżetu były informacje z lat ubiegłych. Liczba uczestników w stosunku do 2011 roku powiększyła się o około 700 osób. Powódka musiała się trzymać stawki na osobę i to był punkt wyjścia do kalkulacji kosztów.

Umowa z firmą (...) została podpisana 4 czerwca 2011 roku. Piknik odbył się w dniu 11 czerwca 2011 roku.

Firma (...) fizycznie wykonywała to co powódka zlecała.

Umowa z Idea F. przewidywała zwolnienie ich z odpowiedzialności w dwóch przypadkach: z uwagi na warunki atmosferyczne albo brak lub nienależyte współdziałanie ze strony pozwanej.

W celu wyeliminowania ewentualnych skarg pracowników oraz ze względu na złe doświadczenia z poprzednich lat, powódka kontrolowała jakość produktów dostarczanych przez dostawcę oraz ich ceny.

Umowa zawierała ostateczną cenę i zakres pikniku, ale powódka sprawdzała cenę, by dostawca nie oszukał pozwanej. Konkretnie ceny były wskazane w umowie na jedzenie, a na atrakcje były wskazane bloki tematyczne.

Były bloki tematyczne do skalkulowania kosztów pikniku, wszystkich atrakcji, jedzenia, zaplecza technicznego, nagród i upominków, konkursów z nagrodami, rozgrywek sportowych, zaplecza technicznego w postaci ochrony, opieki medycznej, sanitariatów, jak również logistyki, transportu pracowników na miejsce pikniku, atrakcji na miejscu dla dzieci, matek karmiących, konkursów dla młodzieży, dorosłych.

Przygotowanie budżetu, rozbięcie w kosztach ofert dostawcy i ich sprawdzenie było wielogodzinnym procesem, którym zajmowała się powódka.

Powódka brała udział zarówno na etapie wizualizacji elektronicznej przedstawionej przez oferenta, jak i fizycznie na miejscu jako wizja lokalna, tak samo przy wyborze miejsca tego pikniku, w obiektach sportowych które mogą pomieścić 4000 ludzi.

Powódka uczestniczyła przy wyborze jedzenia, rodzaju i ilości potraw dla grup wiekowych. Określała rezerwę jedzenia, aby jedzenia do końca nie zabrakło.

Jedną z części pikniku były atrakcje, które musiały być dostosowane do grup wiekowych dzieci.

Powódka wybierała rodzaj rozrywek. Najpierw wybierana była sama tematyka – dinozaury, później dostawca przedstawiał ofertę, ale sama powódka wyszukiwała firmy z rozrywką w tym temacie.

W zależności od wielkości dinozaurów były uzależnione ceny, to przekładało się na liczbę przewodników i cenę.

Zarówno dostawca jak i powódka przedstawiali propozycję gadżetów, prezentów dla dzieci, wzorów albumów.

Dostawca przedstawiał pomysły na rozstawienie na terenie pikniku kącików tematycznych, ich wyglądy. Weryfikacja polegała na sprawdzeniu, czy jest to w dobrym miejscu, czy spełnia oczekiwania logistyczne powódki, np. czy jest odpowiednia liczba skamieniałości, jakie jest prawdopodobieństwo zainteresowania wystawą ze względu na wiek, czy turnieje są w dobrym miejscu. Wizualizacja była w formie maty wizualnej, zawierała legendę.

Źródłem danych był system kadrowo-płacowy (...) oraz wykazy zgłoszonych dzieci chętnych wraz z rodzicami do Pikniku.

Weryfikowany był wiek dzieci. Powódka miała dane o liczbie dorosłych, dzieci, co umożliwiło jej dalszą pracę intelektualną.

Te dane liczbowe były przekazane dostawcy. Wspólnie z dostawcą powódka przygotowywała ofertę cenową na podstawie tych danych. Powódka miała zadeklarować ile ma być porcji jedzenia i jakich.

Powódka weryfikowała koszty pod względem jakości. W umowie zmiany nie były już możliwe, a w organizacji pikniku były ciągle zmiany od samego początku do samego końca.

Powódka tworzyła biznes plan dla bezpośredniej przełożonej E. G..

E. G. była zobowiązana do zaplanowania kosztów personalnych i zobowiązała powódkę do stworzenia raportów dotyczących premii, nagród, trzynastki, ryczałtów, wynagrodzeń urlopowych dla pracowników w podziale na fabryki i typy pracowników – 9 typów, np. zaplanowanie składki wypadkowej.

Ostatnią wizję lokalną powódka zrobiła na dzień przed Piknikiem. W dniu Pikniku powódka była przed wszystkimi gośćmi na miejscu. Sprawdziła każdy punkt, uczestniczyła w odprawie ochrony. Po Pikniku było podsumowanie, rozliczenie kosztów, określenie co się udało a co się nie udało, wybór albumów do zdjęć. Nagrody książkowe, skamieniałości, modele, zabawki, gry manualne. Każda z nagród miała naklejkę pozwanej z dinozaurem. Powódka wybierała logo Pikniku. Były trzy oferty.

W Piknik byli zaangażowani wszyscy członkowie sekcji kadr i płac. Powódka była głównie za to odpowiedzialna.

Powódka zajmowała się Piknikiem w większym lub mniejszym stopniu każdego dnia, w tym również w domu na tyle na ile wolna chwila jej pozwalała i nie nakładały się inne tematy.

W domu powódka robiła wszystkie czynności związane z Piknikiem, od samego początku, wybór dostawcy, czytanie ofert, w sprawie budżetu, kalkulowanie.

Wszystkie spotkania z oferentami były na terenie firmy bądź drogą elektroniczną. Po wyborze dostawcy spotkania odbywały się w różnych miejscach, zarówno w firmie jak i lokalnie na terenie Pikniku, u dostawcy w biurze.

E. G. (1) na bieżąco, bardzo wnikliwie dopytywała powódkę o poszczególne etapy Pikniku i budżetu. Z dostępu elektronicznego E. G. wiedziała, że powódka zajmuje się tym w domu.

Powódka i E. G. miały folder dotyczący wyłącznie pikniku, do którego obie miały dostęp – folder PIKNIK 2011.

Piknik był bardzo dobrej jakości i okazał się sukcesem, ponieważ powódka koordynowała jego organizację, spinała wszystkie zadania.

Wszystkie tematy zlecone powódce przez E. G. były istotne, to były polecenia służbowe. E. G. zlecała je zarówno telefonicznie, mailowo, jak i osobiście.

E. G. nigdy nie zlecała powódce ani innym pracownikom wykonania pracy w domu, czy w godzinach nadliczbowych. Dawała do zrozumienia, że ma to być zrobione. E. G. dawała powódce konkretne zadania do wykonania, np. wysyłając do powódki maila o godz. 20.30, następnego dnia zadawała pytania dotyczące tego o co pytała poprzedniego.

Trzecim głównym blokiem tematycznym jakim zajmowała się powódka były projekty unijne.

Były trzy projekty: (...), (...) i Projekt Partnerski. Największy projekt unijny czyli (...) trwał od listopada 2009 roku do końca zatrudnienia powódki, w trakcie trwania projektu wszedł projekt (...) to był grudzień 2010 roku. W ostatnim czasie zatrudnienia powódki doszedł trzeci projekt w lipcu 2011 roku.

Były 3 projekty unijne na poziomie ogólnym. Dotyczyły one szkoleń wewnątrz i na zewnątrz firmy. Organizowała je Komórka Rekrutacji i (...), która była odpowiedzialna od strony merytorycznej i organizacyjnej.

Praca powódki przy projektach unijnych polegała na uczestniczeniu w spotkaniach dotyczących założeń odnośnie ilości jaką powódka miała włożyć w te projekty, ustalaniu terminów do kiedy informacje mają służyć i jak mają wyglądać terminy rozliczeniowe.

W cyklach miesięcznych powstawały pliki, które zawierały imienne informacje na każdą osobę oddzielnie dotyczące wynagrodzenia tych osób, norm ich czasu pracy, narzutach ZUS. Czasami obejmowało to 150 osób.

Na podsumowanie projektu unijnego sporządzane były przez powódkę raporty w liczbie kilkunastu miesięcznie i składane do księgowości. Czasami obejmowało to 150 osób.

Na każde szkolenie taki raport należało wykonać oddzielnie. W raportach były wymienione tylko te osoby, które brały udział w szkoleniach dofinansowywanych z unii. Były to osoby, które zarówno były uczestnikami szkoleń jak i prowadzący szkolenia.

Od J. S. powódka dostawała listę uczestników. Powódka wchodziła do systemu kadrowo płacowego generując tylko dla tych osób informacje o wynagrodzeniach w czasie pracy. Powódka musiała jako oddzielną pozycję dołożyć narzuty ZUS-owskie i włożyć w formularz (...) lub (...). Drugą grupą obok uczestników była grupa projektowa. Tu również były prowadzone formularze tylko o innym wyglądzie niż dla uczestników szkoleń.

Oprócz danych poszczególnych osób zawierały informacje globalną o wydatkach i ZUS-ie za dany miesiąc. Dla grupy projektowej były aneksy do umów.

Czasami konieczne było miesięczne rozliczenie 40 osób, a czasami 100 osób, jeżeli w miesiącu było kilkanaście szkoleń, a w jednym liczba uczestników mogła dochodzić do 30.

A. U. była partnerem, który wskazywał w jaki sposób mają wyglądać zestawienia dla kierowników unijnych. Dawała wskazówki jaki ma być wynik pracy.

Powódka zajmowała się rozliczaniem funduszy unijnych.

Powódka musiała stworzyć pliki E. na potrzeby rozliczania. Było tam stanowisko danej osoby, podział na typy składek ZUS oddzielnie społeczne, zdrowotne i fundusz pracy i założenia formuł, podatku dochodowego, dla każdego typu oddzielnie, dla kierownika do spraw szkoleń i innych. Szablon był jednorazowy chyba, że w trakcie projektu wyniknęło, że trzeba go zmodyfikować, a dane zmieniały się z upływem np. zmiany składki wypadkowej lub zmiany danych samego pracownika. Częściowo szablon był stworzony ale trzeba było zmodyfikować i uwzględnić te podziały, trzeba było też zmodyfikować składki. Nigdy raport w E. nie generował się automatycznie.

Powódka samodzielnie przygotowywała opis procesu, który polegał na tym, jak będzie wyglądała współpraca pracowników oraz jak będzie wyglądał proces przejęcia.

Proces celów pracowniczych w pozwanej firmie musiał być przekierowany od powódki do E. G..

Przygotowanie celów w pozwanej firmie polega na tym, że są nadrzędne cele dla całej organizacji, ok. kilku tysięcy, następnie zostają przydzielone do konkretnych działów i w konkretnym dziale następują podziały do konkretnych osób. Cel to np. stworzenie 10 procesów optymalizujących pracę w sekcji lub swoim obszarze.

Powódka dostała od E. G. polecenie wykonania tego bez wskazania czasookresu.

W miesiącu było od kilku do kilkunastu tabel rozliczenia projektów unijnych. Było ok. 30 tematów szkoleń, w ramach których dochodziło do kilkuset szkoleń. Każde rozliczenie było inne, ponieważ jeden raport to było 5 osób, a inne 40 osób.

Odkąd pojawiły się projekty unijne, pojawiły się dwa etaty w komórce rekrutacji i szkoleń. W sekcji powódki nie pojawiło się żadne dodatkowe wsparcie.

Powódka w projektach unijnych uczestniczyła stale od początku. Została włączona do grupy projektowej i odbywało się to w cyklach miesięcznych.

Było to poza zwykłym zakresem obowiązków powódki, a przez okres 3 lat stało się cyklicznym zadaniem comiesięcznym.

Oprócz tego powódka w domu wykonywała inne czynności m.in. raportowanie, które należało do jej obowiązków. Dotyczyło to raportów dla produkcji, rewitalizacja stołówki pracowniczej, sprawy związane z M., pomysł przedszkola, przygotowywanie materiałów kadrowo-płacowych, które były wsparciem dla innych działów.

Praca powódki była dobrze oceniana przez jej przełożoną E. G..

W lutym 2012 roku powódka dostrzegając pewne niedociągnięcia finansowe w pozwanej spółce i podejrzewając, iż jest to niezgodne z prawem i zasadami firmy (...), zgłosiła ten fakt dyrektorom R. P. i O. G., którzy po przeanalizowaniu tego zgłoszenia, następnego dnia poinformowali powódkę, iż jej szefowa straciła do niej zaufanie i z uwagi na brak chęci dalszej współpracy z powódką przedstawiono jej porozumienie stron.

Powódka otrzymała propozycję wypłat przez rok z zakazu konkurencji i uzyskała informację, iż nie otrzyma wypowiedzenia jeśli zgodzi się na porozumienie stron. Zarzucono powódce złe traktowanie pracowników, bez skonkretyzowania zarzutów.

Były przygotowane dwa dokumenty wypowiedzenie i porozumienie.

Powódka zgodziła się na porozumienie, ponieważ dowiedziała się, że jej bezpośrednia przełożona E. G. nie chce z nią współpracować.

Powódka negocjowała wówczas podpisanie ze stroną pozwaną ugody, której częścią było wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wg wykazu przedstawionemu wówczas przez powódkę. Nikt na spotkaniu nie kwestionował żądania zapłaty za nadgodziny i kwestia ta była między stronami poza sporem. Sporządzono projekt ugody na kwotę zawierającą w sobie także wartość nadgodzin. Powódka nie podpisała ugody ze względu na zastrzeżenie warunków kary umownej.

Powódka podpisując porozumienie została zwolniona od razu z obowiązku świadczenia pracy. Płacono jej 25% wynagrodzenia z zakazu konkurencji. W dziale powódki wszyscy mieli taki zakaz konkurencji.

Następcą powódki od 1 czerwca 2012 roku została M. J..

Pozwany cyklicznie dostawał wyróżnienie za inwestowanie w kapitał ludzki. Otrzymał certyfikat (...) po zwolnieniu powódki.

Wynagrodzenie powódki za godziny nadliczbowe, wymiar jej czasu pracy oraz liczba przepracowanych godzin w okresie 1 kwietnia 2010 – 18 lutego 2012, przy założeniu, że powódka pracowała w 8-godzinnym wymiarze dobowym czasu pracy i 40-godzinnym tygodniowym, kształtowały się następująco:

- w kwietniu 2010 roku – normatywny czas pracy – 168 godzin; przepracowanych 12,5 godzin nadliczbowych; wynagrodzenie – 1157,57 zł;

- w maju 2010 roku – normatywny czas pracy – 152 godziny; przepracowanych 25,5 godzin nadliczbowych; wynagrodzenie – 2713,62 zł;

- w czerwcu 2010 roku – normatywny czas pracy – 168 godzin; przepracowanych 25 godzin nadliczbowych; wynagrodzenie – 2155,74 zł;
- w lipcu 2010 roku – normatywny czas pracy – 176 godzin; przepracowanych 15,5 godzin nadliczbowych; wynagrodzenie – 1522,20 zł;
- w sierpniu 2010 roku – normatywny czas pracy – 176 godzin; przepracowanych 12 godzin nadliczbowych; wynagrodzenie – 1151,03 zł;
- we wrześniu 2010 roku – normatywny czas pracy – 176 godzin; przepracowanych 29 godzin nadliczbowych; wynagrodzenie – 2710,77 zł;
- w październiku 2010 roku – normatywny czas pracy – 168 godzin; przepracowanych 25,5 godzin nadliczbowych; wynagrodzenie – 2.556,43 zł;
- w listopadzie 2010 roku – obowiązujący wymiar czasu pracy – 160 godzin; przepracowanych 32 godzin nadliczbowych; wynagrodzenie – 3.015,12 zł;
- w grudniu 2010 roku – obowiązujący wymiar czasu pracy – 176 godzin; przepracowanych 11,5 godzin nadliczbowych; wynagrodzenie – 1078,83 zł;
- w styczniu 2011 roku – normatywny czas pracy – 160 godzin; przepracowanych 22 godzin nadliczbowych; wynagrodzenie – 2312,94 zł;
- w lutym 2011 roku – normatywny czas pracy – 160 godzin; przepracowanych 34 godzin nadliczbowych; wynagrodzenie – 3480,54 zł;
- w marcu 2011 – normatywny czas pracy – 184 godzin; przepracowanych 61,5 godzin nadliczbowych; wynagrodzenie – 5283,50 zł;
- w kwietniu 2011 roku – normatywny czas pracy – 160 godzin; przepracowanych 52,5 godzin nadliczbowych; wynagrodzenie – 5385,23 zł;
- w maju 2011 roku – normatywny czas pracy – 168 godzin; przepracowanych 64,5 godzin nadliczbowych; wynagrodzenie – 6451,76 zł;
- w czerwcu 2011 roku – normatywny czas pracy – 168 godzin; przepracowanych 74,5 godzin nadliczbowych; wynagrodzenie – 7120,46 zł;
- w lipcu 2011 roku – normatywny czas pracy – 168 godzin; przepracowanych 35,5 godzin nadliczbowych; wynagrodzenie – 3566,35 zł;
- w sierpniu 2011 roku – normatywny czas pracy – 176 godzin; przepracowanych 6 godzin nadliczbowych; wynagrodzenie – 521,76 zł;
- we wrześniu 2011 roku – normatywny czas pracy – 176 godzin; przepracowanych 40,5 godzin nadliczbowych; wynagrodzenie – 3705,21 zł;
- w październiku 2011 roku – normatywny czas pracy – 168 godzin; przepracowanych 31,5 godzin nadliczbowych; wynagrodzenie – 3366,12 zł;
- w listopadzie 2011 roku – normatywny czas pracy – 160 godzin; przepracowanych 14 godzin nadliczbowych; wynagrodzenie – 1505,62 zł;

- w grudniu 2011 roku – normatywny czas pracy – 168 godzin; przepracowanych 32,5 godzin nadliczbowych; wynagrodzenie – 3177,21 zł;

- w styczniu 2012 roku – normatywny czas pracy – 168 godzin; przepracowanych 49 godzin nadliczbowych; wynagrodzenie – 5018,38 zł;

- w lutym 2012 roku – normatywny czas pracy – 168 godzin; przepracowanych 17,5 godzin nadliczbowych; wynagrodzenie – 1792,41 zł;

W oparciu o tak ustalony w zasadzie niesporny stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż powództwo zostało udowodnione i podlega uwzględnieniu.

Sąd podniósł, iż na mocy art. 151¹ § 1 K.p. za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, pracownikowi przysługuje dodatek we wskazanej w tym przepisie wysokości. Alternatywnie, w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca może udzielić pracownikowi w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy (art. 151² K.p.).

Na wstępie Sąd stwierdził, iż w myśl art. 22 § 1 K.p. pracownik, zawierając umowę o pracę, zobowiązuje się do wykonywania pracy podporządkowanej, to znaczy pracy określonego rodzaju i pod kierownictwem pracodawcy. Wprawdzie przepis art. 151 i nast. K.p. nie uzależniają przyznania pracownikowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych od wyraźnego zlecenia jej przez pracodawcę, lecz nie ulega wątpliwości, że pracodawca powinien o niej przynajmniej wiedzieć, tym bardziej gdy praca ta nie ma charakteru sporadycznego, lecz jest wykonywana systematycznie przez dłuższy czas i ten fakt akceptować. Ponadto konieczność wykonywania takiej pracy powinna wynikać z obiektywnych warunków pracy, nie pozwalających pracownikowi na wykonywanie należących do niego zadań w ustawowej normie czasu pracy, lub wynikających z nagłych, nieprzewidzianych okoliczności. Wreszcie, ocena celowości prowadzenia przez pracodawcę określonej działalności i w związku z tym podejmowania odpowiednich decyzji jest zawsze zastrzeżona dla pracodawcy.

Przepisy prawa pracy nie przewidują obowiązku pracodawcy wcześniejszego zawiadomienia (uprzedzenia) pracownika o konieczności świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych. Polecenie wykonywania takiej pracy nie wymaga zachowania szczególnej formy i może być wydane w jakikolwiek sposób przez każde zachowanie przełożonego ujawniające w dostateczny sposób jego wolę, a także wynikać z okoliczności faktycznych danego przypadku. Samo pozostawanie przez pracownika w zakładzie pracy poza obowiązującymi go godzinami pracy za wiedzą i zgodą pracodawcy, a nawet w razie braku sprzeciwu z jego strony, celem wykonania koniecznej pracy nie mogącej być zrealizowaną w normalnym czasie pracy stanowi wystarczającą podstawę do wysunięcia żądania zapłaty wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. Aprobata wykonywanej pracy jest konieczną przesłanką powstania po stronie pracodawcy obowiązku zapłaty tego wynagrodzenia wraz z dodatkiem za godziny nadliczbowe. Warunkiem przyjęcia dorozumianej zgody pracodawcy na pracę w godzinach nadliczbowych jest zatem świadomość pracodawcy, że pracownik ją wykonuje.

Sąd podniósł, iż przepis art. 151⁴ § 1 K.p. wyodrębnia grupę pracowników wyjętych spod działania ochronnych norm, gwarantujących pracownikowi dodatkowe świadczenia w zamian za wykonywanie swoich obowiązków ponad obowiązujące go normy czasu pracy. Zgodnie z jego brzmieniem, 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. Jedyne kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i święto, jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy (§ 2 powołanego artykułu). Wyjątkowość tej regulacji, wprowadzającej odstępstwa od powszechnego prawa pracowniczego do dodatkowego wynagradzania za dodatkową – w godzinach nadliczbowych – pracę, wymaga zupełnie ścisłej interpretacji. W rozpatrywanej kategorii podmiotowej chodzi o kierowników nie każdej, ale tylko wyodrębnionej komórki organizacyjnej. Z kolei wyodrębnienie komórki

organizacyjnej z zakładu pracy powinno wynikać z istotnych cech organizacyjnych dotyczących zarządzania zakładem pracy, z uzyskania przez komórkę względnej samodzielności. Podobieństwo szczególne pod tym względem dotyczy pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych, którzy w istocie rzeczy uzyskali relatywnie podobną, tyle tylko, że pomniejszoną do skali wyodrębnionej komórki, funkcję zarządzania kierowanymi przez nich wyodrębnionymi komórkami (por. uzasadnienie wyroku SN z dnia 20 września 2005 roku, II PK 56/05, OSNP 2006/13-14/213). Taka sytuacja – zdaniem Sądu Rejonowego - ma miejsce w spornej sprawie.

Dlatego strona pozwana kwestionowała fakt wykonywania przez powódkę pracy w godzinach nadliczbowych, podnosząc, że powódka w toku zatrudnienia zajmowała stanowisko kierownicze. Ponadto, w okresie gdy powódka zajmowała stanowisko kierownika, zdaniem pozwanej nie dochodziło do przekroczenia obowiązującej powódkę dobowej i tygodniowej normy czasu pracy. Na potwierdzenie ostatniego zarzutu pozwana złożyła dowód w postaci ewidencji czasu pracy powódki.

Ewidencja ta jednak zdaniem Sądu nie odzwierciedla pełnego czasu pracy powódki, skoro – jak potwierdzili zeznania powódki świadkowie J. S. i K. Z. – dochodziło do nierejestrowania (eliminowania) w ewidencji nadgodzin powyżej ustalonego limitu 50. Po drugie, skoro powódka otrzymała token do pracy w domu i odbierała oraz wysyłała wiadomości i korespondencję pocztą elektroniczną z domu, to świadczyła pracę w godzinach przekraczających ustawową normę bez realnego zarejestrowania tego czasu w ewidencji.

Zgodnie z art. 6 K.c. w związku z art. 300 K.p. na pracowniku spoczywa ciężar udowodnienia tego, iż wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych. Podkreślenia jednakże wymaga fakt, iż zgodnie z przepisem art. 94 pkt 9a K.p. pracodawca ma obowiązek prowadzenia dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników. Jest to podstawowy obowiązek pracodawcy, a jego niewykonanie stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika – naruszenie obowiązku prowadzenia dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy (art. 281 pkt 6 K.p.). Dokumentacja ta w pewnym zakresie stanowi potwierdzenie wywiązywania się pracodawcy z ciążących na nim, a wynikających z konkretnego stosunku pracy, obowiązków względem danego pracownika. Również fakt wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, lub przyznania ekwiwalentnego czasu wolnego od pracy powinien być odzwierciedlony w prowadzonej przez pracodawcę dokumentacji. Brak dokumentacji, wynikający z zaniedbania jej prowadzenia przez pracodawcę powoduje zmianę wynikającego z art. 6 K.c. rozkładu ciężaru dowodów, przerzucając go na osobę zaprzeczającą faktom, z których strona powodowa wywodzi skutki pozwu (wyrok SA w Białymstoku z 10 kwietnia 2003 roku, III APa 40/02, OSA 2003/12/43). Pracodawca ma w takich razach obowiązek wykazać, że pracownik nie pracował w takim rozmiarze, jak twierdzi, a tym bardziej jaki udokumentował (uzasadnienie wyroku SN z 5 maja 1999 roku, I PKN 665/98, OSNP 2000/14/535). Brak ewidencji pracy w godzinach nadliczbowych obciąża pracodawcę, a nie powołującego się na nią pracownika. Nie można więc obciążać pracownika konsekwencjami faktu, iż sam ewidencjonował swoje godziny pracy, gdyż był to obowiązek zakładu (por. uzasadnienie wyroku SN z dnia 13 stycznia 2005 roku, II PK 114/04, OSNP 2005/16/245).

W konsekwencji to na pracodawcy ciążył obowiązek wykazania, że powódka nie wykonywała pracy w godzinach nadliczbowych, której to powinności strona pozwana nie zadośćuczyniła. Obiektywnym dowodem na tę okoliczność mogła być jedynie dokumentacja pracownicza, w sposób rzetelny i zgodny z prawdą stwierdzająca fakt wykonywania przez powódkę pracy w czasie odpowiadającym normom określonym w treści łączącego strony stosunku pracy. Przedstawiona przez pozwaną ewidencja, z wyżej wskazanych powodów, była niewiarygodna, zaś zaniechania pracodawcy w tym zakresie nie były wynikiem błędu, lecz działania świadomego, nie mogąc tym samym rodzić niekorzystnych skutków po stronie powodowej. Konsekwencją braku ewidencji czasu pracy lub jej nierzetelności jest powstanie po stronie pracownika możliwości udowodnienia wszelkimi sposobami tego, że pracował w godzinach nadliczbowych, w tym za pomocą dowodów z zeznań świadków, czy też własnoręcznie prowadzonej dokumentacji. Jest oczywiste, że przy roszczeniu obejmującym okres kilku lat, pracownik na ile jest w stanie dowodzi czasu pracy w

nadgodzinach. Rola procesowa pracodawcy nie może w takiej sytuacji polegać na „chwytaniu” wybranej daty (dnia, godziny) sprzed kilku lat i żądaniu wy tłumaczenia się pracownika co konkretnie wówczas robił. Sąd zresztą ocenił, że powódka w stopniu wyjątkowo skrupulatnym wykazała ilość czasu i rodzaj zadań (czynności) jakimi się zajmowała w poszczególnych dniach spornego okresu. Nie ma podstaw dowodowych do zakwestionowania tego materiału.

W ocenie Sądu to właśnie prawdziwość twierdzeń powódki o pracy w nadgodzinach skłoniła stronę pozwaną do niekwestionowania tego faktu i wykazu powódki, kiedy strony rozmawiały w siedzibie Zarządu o ugodowym rozstaniu. Okoliczność ta, na podstawie art. 233 § 1 kpc, podlega ocenie i dodatkowo uwiarygadnia prawdziwość roszczeń powódki. Pozwala dowodowo przyjąć, że strona pozwana wówczas miała świadomość pracy powódki w godzinach nadliczbowych, oraz faktu, że powódka nie otrzymała za tą pracę zapłaty.

Istotne dla oceny materiału dowodowego jest udowodnienie przez powódkę, że pracę w godzinach nadliczbowych wykonywała stale, ze względu na ilość zleconych jej obowiązków, zadania „dodatkowe” ((...), Piknik, Projekty unijne), oraz oczekiwanie bezpośredniego przełożonego, aby praca była wykonana terminowo, czyli „na już”. Skoro powódka dostała elektroniczny sprzęt umożliwiający wykonywanie pracy w domu, a korespondencję elektroniczną prowadziła z przełożoną i innymi adresatami w czasie spędzonym w domu o różnych godzinach doby, to zarzut strony pozwanej, że wynikało to ze złej organizacji pracy samej powódki lub jej własnej decyzji o takim czasie pracy, jest oczywiście chybiony. O zakresie obowiązków pracownika decyduje nie tylko rodzaj wykonywanej pracy, ale również rozmiar wynikających z niej zadań, które powinny być tak ukształtowane, by ich realizacja w normalnym czasie pracy była obiektywnie możliwa (wyrok SN z dnia 27 czerwca 1977 roku, I PRN 86/77, Lex 14397). Art. 151⁴ § 1 K.p. nie upoważnia zakładów pracy do stosowania takich rozwiązań organizacyjnych, które w samym swoim założeniu rodzą konieczność wykonywania stale lub przez dłuższy okres pracy w godzinach nadliczbowych przez pracowników zajmujących kierownicze i inne samodzielne stanowiska, również w zakładach o ruchu ciągłym, gdzie jest to potrzebne do zachowania ciągłości pracy zakładu. Wówczas ta dodatkowa praca nie wchodzi w zakres pełnionych funkcji pracowników, ponieważ jej wykonywanie nie jest uzależnione od ich zdolności organizacyjnych, lecz wynika z braków kadrowych istniejących w danym zakładzie (wyrok SN z dnia 24 września 1974 roku, I PR 296/74, OSPiKA 1976/3/57). To orzecznictwo zachowuje swoją pełną aktualność w obecnych warunkach pracowniczo-gospodarczych.

Sąd podkreślił, iż obowiązki powódki jako kierownika nie wyczerpywały się jedynie w codziennej formule przydzielonych zadań, ale były intensyfikowane poprzez szereg projektów dodatkowych, z założenia o nadzwyczajnym charakterze, ale czasochłonnych i wymagających systematycznego poświęcenia czasu na ich przygotowanie, kilkumiesięcznych w realizacji. Pod rządami Kodeksu pracy, praca osób zajmujących stanowiska kierownicze w godzinach nadliczbowych dopuszczalna jest tylko „w razie konieczności”, tj. wyjątkowo, sporadycznie i okazjonalnie. Mamy tu zatem do czynienia z sytuacją nieuchronną, przymusową i nie dającą się uniknąć. Stałe świadczenie pracy w przedłużonym czasie nie należy do obowiązków pracownika i wynika najczęściej z wadliwie określonego zakresu czynności lub nieprawidłowej organizacji pracy. Zwrot „w razie konieczności” należy więc interpretować wąsko jako sporadyczną potrzebę uzasadnioną sytuacją szczególną (niecodzienną, niezwykłą, nadzwyczajną, wyjątkową), jednocześnie doraźną i przejściową – taką, której nie da się uniknąć nawet przy zachowaniu należytej staranności. Kierownikowi zakładu pracy nie należy się wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, o ile ma on realną możliwość takiego zorganizowania własnej pracy, by w godzinach nadliczbowych nie pracować, gdy więc można założyć, że jeżeli pracuje w godzinach nadliczbowych, to czyni to wskutek własnej nieudolności albo też świadomie bez rzeczywistej potrzeby tak organizuje pracę po to, by uzyskać wynagrodzenie za godziny nadliczbowe. Pozbawienie prawa do oddzielnego wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych dotyczy tylko wyjątkowych sytuacji i tylko pracowników zajmujących określone stanowiska związane z zarządzeniem zakładu pracy lub jego wyodrębnionej części (wyrok SN z dnia 20 września 2005 roku, II PK 56/05, OSNP 2006/13-14/213). Odmienny od powyższego pogląd prowadziłby do wniosku, iż pracownik jest

zobowiązany do wykonywania pracy stale ponad ustawowe normy czasu pracy bez prawa do dodatkowego wynagrodzenia, i to tylko z tego względu, że został zaszeregowany do grupy osób zajmujących kierownicze stanowiska. W efekcie byłby wyłączony spod powszechnej reglamentacji czasu pracy i nie podlegałby ustalonemu dla określonej gałęzi pracy wymiarowi oraz rozkładowi czasu pracy. Tymczasem zamiarem ustawodawcy nie było ustanowienie na stałe dla tej kategorii pracowników wyższego wymiaru czasu pracy, lecz jedynie dostosowanie go do doraźnych, często zmieniających się potrzeb pracodawcy.

Stan faktyczny ustalony w procesie doprowadził Sąd Rejonowy do przyjęcia, iż powódka jedynie nominalnie zajmowała stanowisko kierownicze, a więc takie z którym nawet w znaczeniu potocznym utożsamia się swoiste imperium, a więc władzę nad danym zespołem osób, umożliwiającą, w granicach prawa, wyznaczenie im optymalnych dróg uzyskania określonego rezultatu, z możliwością władczej ingerencji korygującej odstępstwa od zamierzonych celów, a także z jednoczesnym ponoszeniem odpowiedzialności za ujemny efekt przedsięwziętej samodzielnie decyzji, przy jednoczesnym braku osobistego (fizycznego) zaangażowania w procesie realizacji założonych zadań. Tymczasem powódka w całym toku swego zatrudnienia, w rzeczywistości sprawowała jedynie funkcje koordynującą wspólne działania zespołu, uczestnicząc na każdym szczeblu w czynnościach, które przypisano do szeregowych pracowników, a ponadto podejmując działania, które, najogólniej mówiąc, zmierzały do zachowania właściwego funkcjonowania komórki organizacyjnej jako całości, ponosząc przy tym odpowiedzialność przed bezpośrednim przełożonym E. G. i będąc poddana jej szczegółowym poleceniom. Z materiału dowodowego szczegółowo wynika obraz pracy sekcji powódki i ilość zadań realizowanych podczas zwykłych 8 godzin. Przy tym poziomie zatrudnienia Spółki, podziale na pracowników administracyjnych i produkcyjnych, obsłudze pracowników na bieżąco przy „wewnętrznej” ladzie w sekcji, zakresie obowiązków kadrowo-płacowych (przygotowywanie dokumentów, zestawień statystycznych i finansowych, czynnościach wynikających z umów ubezpieczenia), jest udowodnione przez powódkę, że nie miała możliwości zrealizować wszystkich zadań zleconych „na teraz” w zwykłych godzinach pracy, a tym bardziej projektów specjalnych (Piknik, (...), Projekty unijne).

Organizowanie czasu pracy należy do pracodawcy i jego obciąża ryzyko z tym związane. Realizacja tego obowiązku powinna zapewniać pełne wykorzystanie czasu pracy i być zgodna z obowiązującymi przepisami o czasie pracy. Wprawdzie spełnienie obowiązków pracownika zatrudnionego na stanowisku kierowniczym wymaga wykonywania pracy niejednokrotnie ponad ustawowe normy czasu zatrudnienia, jednakże zakład pracy nie jest uprawniony do stałego obarczania takiego pracownika pracą w podwójnym wymiarze. Zwrot „mogą być zatrudnieni w miarę konieczności” nie upoważnia zakładów pracy do stosowania takich rozwiązań organizacyjnych, które by w samym swoim założeniu rodziły konieczność stałego wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych przez pracowników zajmujących kierownicze i inne samodzielne stanowiska pracy (wyrok SN z dnia 26 marca 1976 roku, I PRN 9/76, Lex nr 14304; wyrok SN z dnia 5 lutego 1976 roku, I PRN 58/75, OSNCP 1976/10/223). Zakres obowiązków pracownika zatrudnionego na stanowisku kierowniczym powinien być tak ukształtowany, by w prawidłowym założeniu mógł on je wykonywać w ustawowym czasie pracy. O zakresie obowiązków pracownika decyduje nie tylko rodzaj wykonywanej pracy, ale również rozmiar wynikających z nich zadań, które powinny być tak określone, by ich wykonanie w normalnym czasie pracy było obiektywnie możliwe (wyrok SN z dnia 27 czerwca 1977 roku, I PRN 86/77, Lex nr 14397). Wprawdzie wypełnianie obowiązków pracownika zatrudnionego na stanowisku kierowniczym wymaga wykonywania pracy niejednokrotnie ponad ustawowe normy czasu pracy, jednakże pracodawca nie jest uprawniony do stałego obarczania takiego pracownika pracą w ponadnormatywnym wymiarze. Na zakładzie pracy spoczywa obowiązek takiego zorganizowania pracy, aby nie zachodziła potrzeba stałego zatrudniania pracowników poza ustawowym czasem pracy. Jeżeli – z przyczyn organizacyjnych – jest to niemożliwe, pracownikowi zajmującemu kierownicze lub inne samodzielne stanowisko pracy należy się wynagrodzenie za godziny nadliczbowe (wyrok SN z dnia 12 marca 1976 roku, I PR 13/76, OSNC 1976/10/230; wyrok SN z dnia 12 kwietnia 1988 roku, I PR 11/88, (...)).

Powyższa argumentacja, będąca rezultatem wieloletniej i jednolitej linii orzeczniczej Sądu Najwyższego oraz poglądów doktryny, zdaniem Sądu I instancji prowadzi do wniosku, iż względem powódki nie zostały zachowane elementarne zasady, które mogły by przemawiać za wyłączeniem wobec niej dobrodziejstwa korzystania z dodatkowego wynagrodzenia za pracę wykonywaną ponad obowiązujące normy. Sąd ponownie podkreślił, że także pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych dotyczą normy czasu pracy, a dodatkowe wynagrodzenie za pracę ponad te normy nie przysługuje im jedynie w szczególnych sytuacjach, z wyłączeniem okoliczności, gdy praca kierownika polegała na wykonywaniu tych samych czynności, co obciążające podległych pracowników.

Powódka i pozostali świadkowie, członkowie zespołu kierowanego przez powódkę, będący zatrudnionymi w pozwanej Spółce, zgodnie zeznali, że rozmiar ciążących na nich obowiązków, uniemożliwiał ich realizację w czasie formalnie wskazanym w treści umów o pracę łączących ich z pozwanym. Stąd nadgodziny występowały nie tylko w przypadku powódki, ale w przypadku powódki inny był ich rozmiar w spornym okresie, ze względu na ilość zleczanych powódce zadań do wykonania. Jest rzeczą charakterystyczną, że nawet świadkowie powołani przez stronę pozwaną nie kwestionują ilości nakładu pracy powódki przy organizacji (...), rozmiaru tego projektu i odpowiedzialności za jego wykonanie, wobec niezadowolenia z poprzedniego organizatora. Tak samo analiza szczegółowa ilości pracy przy projekcie realizowanym z (...) i skali tego przedsięwzięcia wskazuje na rolę powódki i czasowy nakład pracy. Strona pozwana, wiedząc że realizacja tych zadań zakończyła się sukcesem, próbuje wykazać, że powódka nie musiała poszczególnych rodzajów czynności wykonywać (np. spotykać się z kandydującymi firmami do realizacji Pikniku, analizować punkt po punkcie ofertę np. co do zaoferowanych atrakcji, że przy (...) miała wsparcie praktykantów). W ocenie Sądu łatwo takie poglądy wyrażać po czasie, wiedząc, że Spółka w tych zadaniach osiągnęła sukces (tak o nowym Pikniku zeznali wszyscy świadkowie). I równie łatwo sobie wyobrazić, że gdyby projekty te nie zakończyły się sukcesem, to analogicznie pozwany zarzucałby, że powódka np. tymi samymi czynnościami się nie zajmowała.

Sąd w świetle całego materiału dowodowego nie widział też podstaw, by zakwestionować prawdziwość zeznań świadków będących członkami rodziny powódki. Sąd wskazał na niezbędną ostrożność w ocenie zeznań takich osób, podkreślając jednocześnie, iż materiał dowodowy jest na tyle wyczerpujący, że zeznania męża i matki powódki dopełniają jedynie obraz ilości czasu poświęcanego przez powódkę na pracę w domu. Skoro materiał dowodowy to m.in. elektroniczna korespondencja prowadzona przez powódkę z domu, oraz realizowanie na bieżąco zadań, zgodnie z wolą przełożonego, to brak jest podstaw do zakwestionowania zeznań tych świadków, jako korespondujących z pozostałymi dowodami.

W spójnej, logicznej i wyczerpującej opinii biegłego, zaakceptowanej przez Sąd w niniejszej sprawie, biegły dokonał wyliczenia wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. Sąd oparł się na opinii w całości, skoro samo matematyczne wyliczenie nie było kwestionowane przez pełnomocników stron, zaś spór był o zasadę. Roszczenie ponad kwotę wyliczoną przez biegłego Sąd oddalił.

W zakresie żądania zasądzenia odsetek Sąd zważył, iż stosownie do przepisu art. 481 § 1 K.c. w związku z art. 300 K.p., stanowiącego – zgodnie z dyspozycją art. 359 § 1 K.c. – formalne, ustawowe źródło odsetek, jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, choćby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. W niniejszej sprawie, zobowiązanie pozwanej do zapłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych miało charakter terminowy wynikający z niespornej treści Regulaminu wynagradzania.

Powódka wygrała proces niemal w całości, dlatego Sąd orzekł o kosztach na podstawie art. 100 zd. 2 kpc i § 12 ust. 1 pkt 2 w związku z § 6 pkt 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat

za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. Nr 163/2002, Poz. 1348). Na koszty złożyła się stawka wynagrodzenia pełnomocnika i opłata od pozwu uiszczona przez powódkę.

Zgodnie z art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. nr 167/05, poz. 1398 ze zm.), kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić, Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Na tej podstawie Sąd obciążył pozwanego obowiązkiem zwrotu na rzecz Skarbu Państwa kosztów związanych z wynagrodzeniem biegłego.

Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 477² § 1 k.p.c.

Apelację od powyższego orzeczenia w części uwzględniającej powództwo wniósł pozwany.

Wyrokowi z dnia 15 marca 2016 roku apelujący zarzucił:

I. mające wpływ na wynik sprawy naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 233 §1 kpc poprzez:

- wyprowadzenie z materiału dowodowego, tj. ze złożonej przez pozwaną ewidencji czasu pracy dotyczącej powódki oraz tabelarycznych zestawień pracy w godzinach nadliczbowych sporządzonych przez powódkę, wniosków z niego niewynikających, a nadto sprzecznych z zasadami logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego, a mianowicie, że powódka L. Z. pracowała w nadgodzinach w liczbie wskazanej przez powódkę w tabelarycznym zestawieniu podczas gdy taki wniosek nie wynika ze zgromadzonego materiału dowodowego i pominięcie faktu, że niezgłoszenie na bieżąco wszystkich godzin nadliczbowych przez powódkę zgodnie z obowiązującymi w zakładzie pracy pozwanej procedurami, do czego powódka była uprawniona i z takiej możliwości często korzystała, czyni zupełnie niewiarygodnymi twierdzenia powódki głoszone po ustaniu stosunku pracy w zakresie świadczenia pracy w nadgodzinach i o nierzetelności pozwanej w zakresie prowadzonej dokumentacji dotyczącej czasu pracy,
- wyprowadzenie ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego w postaci zakresu obowiązków powódki, schematów organizacyjnych pozwanej, zeznań powódki oraz zeznań świadków, w szczególności zaś świadków A. W., A. C., J. S., N. D. wniosków z niego niewynikających i sprzecznych z zasadami logiki i doświadczenia życiowego, iż powódka jedynie nominalnie zajmowała stanowisko kierownicze, w praktyce zaś uczestniczyła na każdym szczeblu w czynnościach, które wykonywali szeregowi pracownicy, a w konsekwencji wyłączenie powódki spod działania normy art. 151⁴ § 1 k.p. w sytuacji, gdy z zeznań powódki, zeznań wskazanych wyżej świadków, zakresu obowiązków powódki oraz schematów organizacyjnych pozwanej wynika, iż powódka faktycznie zajmowała stanowisko kierownika wyodrębnionej jednostki organizacyjnej,
- wyprowadzenie ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego w postaci ewidencji czasu pracy powódki oraz zeznań świadka K. Z. (1) wniosków z niego niewynikających, iż przedstawiona przez pozwaną ewidencja czasu pracy powódki nie odzwierciedla pełnego czasu jej pracy i świadczy o wiedzy przełożonej powódki o ręcznych korektach czasu pracy powódki i jej rzekomej pracy w domu w nadgodzinach w sytuacji gdy w/w świadek wskazywał, że powódka miała możliwość uzupełnienia swojej ewidencji czasu pracy o ewentualne godziny pracy poza zakładem i w praktyce powódka wielokrotnie zwracała się do K. Z. (1) o dopisanie do jej czasu pracy nadgodzin, a które to korekty czasu pracy, zgodnie z zeznaniami wskazanego świadka oraz wydrukami z elektronicznej ewidencji czasu pracy powódki, w systemie stosowanym u pozwanej, dostępnym dla przełożonych traktowane były jako normalna praca w godzinach nadliczbowych i nie wynikało z niego, iż modyfikacja została wprowadzona ręcznie,
- wyprowadzenie ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego w postaci zeznań świadków K. Z. (1), N. D. (1) oraz A. C. (1) wniosków z niego niewynikających, iż powódka zwracała się do przełożonej E. G. o zgodę na dopisanie do jej ewidencji czasu pracy godzin nadliczbowych i konsultowała z nią to, a w konsekwencji, iż E. G. wiedziała o pracy powódki w godzinach nadliczbowych we wskazanym przez powódkę wymiarze w sytuacji, gdy

z zeznań wskazanych świadków oraz całokształtu materiału dowodowego, w tym e-maili wysyłanych do świadka K. Z. (1) wynika wniosek zupełnie przeciwny,

- wyprowadzenie ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego w postaci zeznań świadków, zeznań powódki oraz korespondencji mailowej wniosków sprzecznych, a mianowicie, iż powódka zgłaszała mailowo pracę w nadgodzinach i równocześnie przyjęcie przez Sąd I instancji, iż pozwana, w sposób świadomy, zaniechała ewidencjonowania czasu pracy powódki, co doprowadziło do przyjęcia przez Sąd I instancji, iż zaniedbanie prowadzenia przez pracodawcę ewidencji czasu pracy zmienia wynikający z art. 6 k.c. w zw. z art. 300 Kp ciężar dowodu przerzucając go na pracodawcę,
- wyprowadzenie ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego w postaci zeznań świadków K. Z. (1), N. D. (1), A. W. oraz zeznań powódki wniosków z niego niewynikających, iż ilość zleconych powódce obowiązków oraz oczekiwania przełożonych powodowała stałą konieczność pracy w godzinach nadliczbowych w sytuacji, gdy z zeznań wskazanych wyżej świadków wynika, iż tabelaryczne zestawienie nadgodzin obejmuje czynności, które nie należały do zakresu obowiązków powódki, pozwana nie zleciła jej wykonywania tych czynności, a ponadto wykonywanie tych czynności wynikało z błędnej organizacji pracy przez powódkę, gdyż zadaniem powódki jako kierownika było delegowanie powierzonych jej zadań i podział pracy, a nadto, iż wiele zadań i czynności, których wykonanie powódka przypisuje sobie, faktycznie wykonywanych było przez cały zespół podległy powódce, a także przez pracowników z innych zespołów i praktykantów oraz firmę zewnętrzną, jak i to, że obłożenie pracą powódki oraz zespołu jej pracowników nie było nadmierne i pozwalało powódce na delegowanie zadań na swoich pracowników, zaś powódka dezorganizowała pracę poprzez zajmowanie pracowników prywatnymi rozmowami,
- brak wszechstronnego rozważenia zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego i dokonanie oceny materiału dowodowego z pominięciem istotnej jego części, to jest zeznań świadków E. G. (1), M. J. (1) oraz K. Z. (1), z których wynikały istotne dla sprawy okoliczności, tj. że powódce nie zlecano pracy w domu, powódka, zgłaszając pracę w nadgodzinach K. Z. (1) nie zgłaszała tego jednocześnie swojej przełożonej E. G., powódka sama decydowała o tym, że będzie wykonywała pewne zadania, że powódka sama, bez wiedzy i zgody przełożonych, decydowała o tym kiedy je będzie wykonywała i gdzie, że powódka sama źle organizowała sobie czas pracy, co powodowało, że ewentualna praca poza normalnymi godzinami pracy (o ile wystąpiła) następowała z własnej inicjatywy powódki i obejmowała czynności nienależące do obowiązków pracowniczych powódki, a w konsekwencji powódce nie przysługuje za nią wynagrodzenie,
- brak wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego i dokonanie oceny materiału dowodowego z pominięciem jego części, tj. zeznań świadków, ewidencji czasu pracy powódki oraz zeznań samej powódki (str. 7 uzasadnienia), z których wynikało, iż część godzin nadliczbowych, za które wynagrodzenia powódka dochodziła w pozwie, została powódce zrekompensowana czasem wolnym zgodnie ze zgłaszanymi świadkowi K. Z. (1) wnioskami o dopisanie tych godzin do ewidencji czasu pracy powódki, a w efekcie niedokonanie redukcji wyliczonych przez biegłego godzin nadliczbowych o godziny odebrane,
- brak wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego i dokonanie jego oceny z pominięciem dowodów w postaci wydruków z elektronicznej ewidencji czasu pracy powódki oraz zeznań świadków K. Z. (1), N. D. (1), A. W. (1) i A. C. (1), z których wynikały istotne dla sprawy okoliczności, iż powódka co do zasady pracowała w normalnych godzinach pracy (od 8-9 do 16-17) i oparcie się w tym zakresie wyłącznie na zeznaniach powódki oraz świadków K. Z. i K. Z., które to zeznania, jak słusznie wskazał Sąd I instancji, winny być oceniane z dużą ostrożnością,
- wyprowadzenie z materiału dowodowego wniosków, które z niego nie wynikały, tj. że pozwany jako pracodawca błędnie organizował pracę swoich pracowników, w tym powódki, co doprowadziło do przyjęcia, że powódce należy się wynagrodzenie za nadgodziny, podczas gdy z zeznań świadków K. Z. (1), A. P.-W., N. D. (1) wynika, iż w organizacji pracy pozwanej była prawidłowa, a jedynie zdarzały się okresy większego jej natężenia w pewnych

szczególnych sytuacjach, jednak wypracowane w ten sposób nadgodziny były odbierane przez pracowników w postaci czasu wolnego, a nadto to powódka decydowała o organizacji pracy i podziale zadań w swojej sekcji.

- dokonanie dowolnej, nie zaś swobodnej, a nadto sprzecznej z zasadami logiki i doświadczenia życiowego oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego w postaci przedstawionej przez powódkę korespondencji mailowej i wyprowadzenie wniosków z niego niewynikających, iż powódka, wysyłając z domu wiadomości e-mail poświęciła na to tyle czasu, ile wskazała w przedstawionym przez siebie zestawieniu, w sytuacji gdy z treści tych wiadomości, a także ich obszerności (np. e-mail o treści: „E.?”) nie wynika, iż możliwym było poświęcenie na ich zredagowanie tyle czasu, ile wskazała powódka, dokonanie dowolnej, nie zaś swobodnej, a nadto sprzecznej z zasadami logiki i doświadczenia życiowego oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego w postaci zeznań powódki i zeznań świadków polegającej na przyjęciu, iż powódka cały czas spędzany w domu poświęcała na pracę na rzecz pozwanej, w sytuacji, gdy takiemu wnioskowi przeczy sytuacja rodzinna powódki, która winna prowadzić do wniosku, iż nie jest możliwe przeznaczanie przez racjonalnego domownika, matkę dwójki dzieci, całego czasu wolnego na pracę w nadgodzinach,
- odmówienie wiarygodności niektórych dowodów bez wskazania konkretnych tego przyczyn, co świadczy o dokonaniu dowolnej interpretacji materiału dowodowego w oderwaniu od zasad doświadczenia życiowego i logicznego rozumowania;

II. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 6 kc w zw. z art. 300 kp, poprzez jego niezastosowanie i przyjęcie, że ciężar dowodu został przeniesiony na pozwaną wobec pracowniczego charakteru sprawy, przy pominięciu ustalonego faktu, że pozwana wdrożyła wszelkie procedury i systemy zapewniające prawidłowe i rzetelne ewidencjonowanie czasu pracy, a ewentualne nieścisłości wynikały wyłącznie z niedopełnienia przez powódkę obowiązku ewidencjonowania czasu pracy, wynikającego z jej świadomych działań;

III. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 151⁴ §1 Kodeksu pracy, poprzez jego niezastosowanie do ustalonego stanu faktycznego polegające na przyjęciu, że powódce, wykonującej funkcję kierownika wyodrębnionej jednostki, należne jest wynagrodzenie za godziny nadliczbowe wypracowane w dni inne niż niedziele i święta oraz że wynagrodzenie to winno obejmować również godziny, które powódka odebrała w dniach wolnych;

IV. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 151¹ §1 in fine Kodeksu pracy, poprzez jego zastosowanie do stanu faktycznego, który nie podlega tej normie, tj. zastosowanie tego przepisu w sytuacji, kiedy praca w godzinach nadliczbowych nie była możliwa bowiem nie istniały szczególne potrzeby pracodawcy, a powódka samodzielnie decydowała się wykonywać niepotrzebne i niezlecone czynności;

V. mające wpływ na wynik sprawy naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 328 §2 kpc poprzez sformułowanie uzasadnienia w sposób uniemożliwiający kontrolę instancyjną w zakresie prawdziwych motywów wydania wyroku przez Sąd I instancji w związku z tym, że w ustnych motywach rozstrzygnięcia Sąd powołał się na inne przyczyny uwzględnienia powództwa aniżeli wskazane w uzasadnieniu, tj. powołał się na inne podobne sprawy, w których zawsze jest tak, że w dużych firmach i koncernach pracownicy kadry kierowniczej średniego szczebla pracują w nadgodzinach; ponadto, sąd odmówił wiarygodności niektórych dowodów i oparł się w znaczącej mierze na wyjaśnieniach powódki nie wskazując motywów takiego stanowiska.

Wskazując na powyższe podstawy, apelujący wniósł o: zmianę wyroku w zaskarżonej części i oddalenie powództwa w tym zakresie, oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania za I i II instancję, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, ewentualnie uchylenie wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania, oraz orzeczenia o kosztach postępowania, w tym kosztach zastępstwa procesowego za obie instancje według norm przepisanych.

W dopowiedzi, pełnomocnik powódki wniósł o oddalenie apelacji pozwanej i zasądzenie na rzecz powódki kosztów procesu wg norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje.

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

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

W myśl art. 151 § 1 k.p. praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.

Na mocy art. 151¹ § 1 k.p. za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, pracownikowi przysługuje dodatek we wskazanej w tym przepisie wysokości. Alternatywnie, w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca może udzielić pracownikowi w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy (art. 151² k.p.).

Wedle art. 233 § 1 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, LEX nr 80266). Ramy swobodnej oceny dowodów są określone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137). Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2 k.p.c.).

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

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego i poczynione w sprawie ustalenia faktyczne są – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowe. Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd; jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę.

Zauważyć należy, że w apelacji zostały przytoczone poszczególne okoliczności i dowody o treści dla strony pozwanej korzystnej. Jest to jednak potraktowanie zebranego w sprawie materiału dowodowego w sposób wybiórczy, to jest z pominięciem pozostałego - nie wygodnego lub nie odpowiadającego wersji zdarzeń przedstawionych przez pozwaną. Fragmentaryczna ocena materiału nie może zaś dać pełnego obrazu zaistniałych zdarzeń. Prawidłowo zrealizowanym zadaniem Sądu Rejonowego było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła dać pełny obraz spornych okoliczności.

W szczególności nie sposób uznać, jak chce skarżący, że Sąd w sposób nieuprawniony przyjął, iż powódka pracowała w godzinach nadliczbowych w podnoszonym przez siebie rozmiarze i z tego tytułu należy się jej stosowne wynagrodzenie.

Zdaniem apelującego, w tym zakresie przy ocenie zasadności żądania powódki Sąd całkowicie pominął twierdzenia pozwanej, zaś z treści zeznań świadków A. W., A. C., J. S., N. D., K. Z., E. G., M. J. oraz korespondencji mailowej wyprowadził wnioski z nich nie wynikające, co doprowadziło do sprzeczności poczynionych w sprawie ustaleń z treścią zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. Apelujący podnosi, iż powódka nie pracowała w nadgodzinach w wymiarze wskazanym w sporządzonym przez nią tabelarycznym wykazie, gdyż niezgłoszenie na bieżąco wszystkich godzin nadliczbowych zgodnie z obowiązującymi u strony pozwanej procedurami – do czego powódka była uprawniona i z czego korzystała - czyni niewiarygodnymi jej twierdzenia co do ilości podejmowanej przez nią pracy oraz niezetelności ewidencji czasu pracy prowadzonej przez pozwaną. Skarżący argumentuje też, że powódka doprowadzając do dopisania pracy w nadgodzinach do ewidencji nie zgłaszała tego przełożonej, część nadgodzin odnotowanych w powyższy sposób zostało jej zrekompensowanych czasem wolnym co nie ma swego odzwierciedlenia w treści pozwu, nadto że treść wysyłanych przez powódkę z domu wiadomości e-mail oraz okoliczność wychowywania przez powódkę dwojga małoletnich dzieci wskazuje, iż niemożliwym było poświęcenie na pracę takiego wymiaru czasu, jak ujęty w zestawieniu.

W ocenie Sądu Okręgowego, żaden z powyższych zarzutów apelacji nie znajduje potwierdzenia w okolicznościach sprawy.

Odnosząc się do powyższego przede wszystkim podnieść należy, że rodzaj i rozmiar obowiązków nałożonych na powódkę jednoznacznie wskazuje na to, iż jej twierdzenia co do zakresu wykonywanej przez nią pracy w nadgodzinach są w pełni wiarygodne. Znamionym jest, a czego w ogóle zdaje się nie zauważać skarżący, iż z zeznań świadków także tych wskazanych w apelacji i niekwestionowanych przez stronę pozwaną w toku procesu wynika, iż pracownicy sekcji powódki permanentnie pracowali w godzinach nadliczbowych. Stan taki był wynikiem bardzo dużej liczby zadań stałych, jak i zadań dodatkowych przydzielanych im do wykonania. Był to stan wiadomy stronie pozwanej i nie tyle akceptowany, co wręcz wymuszony przez przełożoną powódkę, która niejednokrotnie na cotygodniowych spotkaniach wydawała polecenie nienaliczania nadgodzin. Jak wynika z akt sprawy powódka miała rozległy zakres obowiązków własnych, który nie sprowadzał się tylko do koordynacji, kontroli i rozdziału zadań wobec podległych jej pracowników oraz merytorycznego nadzoru nad sekcją kadrowo – płacową. Powódka nie tylko włączała się do normalnych zadań np. obsługi klienta wewnętrznego, ustalania i zatwierdzania planu urlopowego, obsługi rent i emerytur obsługi medycznej w zakresie profilaktyki, badania wynagrodzeń, symulacji płacowych, organizacji szkoleń, sporządzania raportów wewnętrznych, lecz także rozdziałała wynagrodzenia, akceptowała wydatki o niższej wartości, zajmowała się ubezpieczeniami grupowymi, prowadziła szkolenia wewnętrzne, dokonywała analizy materiału dotyczącego zmian w programach specjalistycznych oraz całej opieki medycyny pracy w tym kwestii kontraktu z firmą (...), rozliczała usługi wykonywane przez pana K.. Dodatkowo, czyli niezależnie od tych zadań zajmowała się trzema zleconymi jej przez przełożoną rozległymi blokami tematycznymi związanymi ze współpracą z firmą (...), organizacją (...) oraz realizacją programów unijnych. W ocenie Sądu Okręgowego, potwierdzony zgromadzonym materiałem dowodowym, rozmiar zadań tylko podstawowych jednoznacznie wskazuje, iż obiektywnie celem ich realizacji powódka musiała świadczyć – podobnie jak inni pracownicy jej sekcji - pracę w nadgodzinach w domu. O zasadności takiego wniosku świadczą nie tylko konsekwentne zeznania powódki –k.295 v., -k.599 v., lecz także zeznania świadków: J. S. -k.609 v., -k.610, D. M. -k.613 v., -k.614, K. Z. -k.659, A. C. -k.625 v., M. J. -k.685 oraz arkusze zadań sekcji kadrowo płacowej -k.605-607 .

Na fakt wykonywania tej pracy wskazuje też okoliczność przekazania powódce na stałe tokena, to jest urządzenia, które umożliwiało dostęp do sieci pozwanej i pracę na serwerze firmowym poza miejscem pracy. Jednocześnie nie sposób uznać, że token miał jedynie umożliwiać pracę zdalną w delegacjach. Przyznanie jego na stałe byłoby bowiem wówczas nieracjonalne. T. miał umożliwiać powódce, podobnie jak innym kierownikom, stałą i systematyczną pracę w domu w nadgodzinach. Twierdzenia strony powodowej co do akceptacji przez pracodawcę pracy powódki w tej formie i ustalenia Sądu Rejonowego poczynione w tym przedmiocie są zatem w pełni uprawnione.

Bez wpływu na powyższą ocenę pozostaje przy tym wyraźnie akcentowana przez skarżącego okoliczność, że powódka była uprawniona i korzystała z możliwości zgłaszania modyfikacji elektronicznej ewidencji czasu pracy o godziny, które przepracowała dodatkowo, co powodowało możliwość uzupełnienia ręcznie ewidencji o czas pracy wykonywanej w domu. Z tych też względów zupełnie niewiarygodnymi - zdaniem skarżącego - są twierdzenia powódki głoszone po ustaniu stosunku pracy w zakresie świadczenia przez nią pracy w nadgodzinach ponad ten wymiar i co do niezetelności prowadzonej przez pozwanego ewidencji.

Odnosząc się do takiej argumentacji podnieść należy, że i w tym zakresie pozwany formułuje zarzuty w sposób dowolny, zupełnie abstrahując od faktycznej treści zeznań świadków. Niesporne jest, iż czas pracy pracowników pozwanej ewidencjonowany był w formie elektronicznej. Bezsprzecznie istniała również możliwość modyfikacji takiej ewidencji i uwzględnienie nadgodzin przepracowanych w domu za zgodą przełożonego. Taka forma rejestracji dotyczyła również powódki. Niemniej jednak – co w swych wywodach pomija skarżący, a co zasadnie akcentował Sąd Rejonowy - z zeznań powódki i świadków: K. Z. (-k.660, -k.662) i J. S. (-k.610 v., -k.612.) wynikało, że kierownikom dokonywano co 4 miesiące „ciąćcia” nadgodzin po przekroczeniu 50 godzin. Co za tym idzie, nie wszystkie nadgodziny, o których manualne dopisanie wnoszono uwzględniano w ewidencji czasu pracy. Świadczenie zgodnie też potwierdzili, że zgłaszanie nadgodzin nie było mile widziane. Powyższe w pełni uwiarygodnia twierdzenia powódki, że przełożona E. G. jedynie sporadycznie wyrażała zgodę na dopisanie nadgodzin (k.296), a co za tym idzie, iż nie wszystkie przepracowane przez nią nadgodziny były faktycznie przez pracodawcę w ewidencji uwzględniane. Powyższe prowadzi zaś do wniosku, że ewidencja czasu pracy prowadzona w pozwanej nie odzwierciedlała rzeczywistego czasu pracy jej pracowników, a w tym powódki i w konsekwencji żadną miarą nie może posłużyć do weryfikacji jej roszczeń o zapłatę wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach.

Wbrew zapatrywaniom apelacji chybione jest twierdzenie, iż powódka nie zwracała się do E. G. o zgodę na dopisanie do jej ewidencji czasu pracy godzin nadliczbowych i nie konsultowała z nią, a w konsekwencji E. G. nie wiedziała o pracy powódki w godzinach nadliczbowych we wskazanym przez powódkę rozmiarze.

Podnieść należy, iż na tezę przeciwną wskazuje całokształt okoliczności sprawy. Znamienne jest że E. G. niejednokrotnie prowadziła z powódką korespondencję mailową w godzinach wieczornych i nocnych, co potwierdzają liczne maile załączone do akt sprawy. Zarówno treści tych maili, jak i ich liczby oraz pory wysłania przełożona powódki w swych zeznaniach nie kwestionowała. Co poniedziałek odbywały się również narady, podczas których E. G. dostawała szczegółowe informacje co do czasu pracy i postępów prac przy programach (...), Piknik oraz programach Unijnych. E. G. niejednokrotnie nie godziła się na naliczanie nadgodzin obawiając się lawinowych żądań. Stąd też nie sposób dojść do przekonania, że nie miała ona wiedzy o faktycznym wymiarze czasu pracy powódki. Okoliczność zaś, że w 2011 r. powódce dopisano tylko 61 godzin uwiarygodnia jej twierdzenie, iż wobec braku zgody przełożonej na ewidencjonowanie nadgodzin przepracowanych w domu, każdorazowe żądanie odnotowania wszystkich przepracowanych godzin pozbawione było jakiegokolwiek sensu, jeśli idzie o jego skuteczność. Nie można przyjąć też, iż E. G. nie wiedziała nawet o zaewidencjonowanych nadgodzinach powódki, gdyż ta omijała drogę służbową i nadużywając swego stanowiska służbowego niejako wymuszała na K. Z. ich wpisanie do ewidencji twierdząc, iż przełożona o nich wie. Twierdzenia te traktować należy jako nieudolną próbę obrony stanowiska procesowego strony pozwanej. Bezwzględnie bowiem przełożona powódki posiadała pełny dostęp do elektronicznej ewidencji czasu pracy i nawet jeśli nie mogła sprawdzić, czy jakieś nadgodziny zostały ręcznie dopisane, to mogła z łatwością skontrolować w jakim wymiarze pracują podlegli jej pracownicy, w tym powódka i w razie jakichkolwiek nieprawidłowości - zafalszowań winna niezwłocznie reagować. Taka reakcja nie miała jednak miejsca. Przełożona nie dociekała skąd u powódki taka, a nie inna liczba nadgodzin. Dlatego należy dojść do przekonania, iż wymiar czasu pracy zaewidencjonowany w przypadku powódki odpowiadał wymiarowi zaakceptowanemu przez jej przełożoną.

Nieuprawnione jest też twierdzenie apelacji, że powódka dochodząc swych roszczeń w sposób nieuprawniony nie uwzględniła faktu, który sama przyznała, iż nadgodziny odebrała w postaci czasu wolnego.

Podkreślenia wymaga – co wynika wprost z zeznań powódki i co całkowicie ignoruje apelujący – że L. Z. odbierała czas wolny za godziny nadliczbowe, jeżeli te ujęte były w elektronicznej ewidencji czasu pracy. Jeżeli godziny nadliczbowe

nie figurowały w ewidencji (bo brak było na to zgody E. G.), to nie były odbierane w naturze. Powódka przyznała, że odebrała łącznie 7 dni wolnego za pracę w nadgodzinach i na co wskazuje materiał dowodowy czas ten nie został ujęty w przedłożonym przez nią zestawieniu. Przy tym nie należy tracić z pola widzenia – co również wiarygodnie wyjaśniła powódka - iż nie wszystkie godziny nadliczbowe odnotowane w ewidencji zostały jej oddane w naturze. Zatem tylko te godziny objęte są żądaniem pozwu. Strona pozwana choć nie była ograniczona w zakresie możliwości przedstawiania twierdzeń i wniosków istotnych dla rozstrzygnięcia w żaden sposób poprawności tych wyliczeń (choć stanowiły już załącznik do pozwu) nie podważyła, kwestionując jedynie zasadę powództwa. Strona skarżąca nie kwestionowała też matematycznego wyliczenia nadgodzin w oparciu o to zestawienie dokonane dla potrzeb postępowania przez biegłego specjalistę i nie domagała się pomniejszenia należności powódki właśnie o godziny odebrane. Zatem i w tym zakresie podniesione zarzuty nie mogą zostać uznane za skuteczne.

Chybione są także twierdzenia apelacji wskazujące na to, iż wbrew zapatrywaniom Sądu Rejonowego powódka zajmowała stanowisko kierownicze, nadto skoro decydowała o organizacji i podziale zadań w swojej sekcji ponosi odpowiedzialność za niewłaściwą organizację czasu pracy i w związku z tym za spowodowaną takim właśnie zachowaniem pracę w nadgodzinach nie może otrzymać wynagrodzenia.

Zgodnie z brzmieniem przepisu art. 151⁴ § 1 i 2 k.p. pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych; kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i święto, jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy.

Jeżeli jednak sposób organizacji pracy przez pracodawcę powoduje konieczność stałego wykonywania przez kierownika pracy ponad normę pracy, ma on prawo do dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (por. wyrok SN z dnia 14 grudnia 2004 r., II PK 106/04, OSNP 2005/15/221). W wyroku Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 9 lipca 2014 r. w sprawie III APa 3/14 (publ. Lex nr 15062/81), stwierdzono, 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. W wyroku z dnia 13 lutego 2014 r. w sprawie III APa 63/13 (publ. Lex nr 14379/45) Sąd Apelacyjny w Katowicach stwierdził, że jeśli przekroczenie powszechnie obowiązujących norm czasu pracy następuje wskutek niezależnej od nich wadliwej organizacji pracy, to fakt ten nie pozbawia kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych ubiegania się o wypłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Przepis ten nie upoważnia zatem pracodawców do stosowania takich rozwiązań organizacyjnych, które w samym swoim założeniu rodzą konieczność wykonywania stale lub przez dłuższy okres pracy w godzinach nadliczbowych przez pracowników zajmujących kierownicze i inne samodzielne stanowiska. Wówczas ta dodatkowa praca nie wchodzi w zakres pełnionych funkcji pracowników, ponieważ jej wykonywanie nie jest uzależnione od ich zdolności organizacyjnych, lecz wynika z braków kadrowych istniejących w danym zakładzie (por. wyrok SN z dnia 24 września 1974 r., I PR 296/74, OSPiKA 1976/3/57).

Ponadto, w świetle utrwalonego orzecznictwa, nawet w przypadku kierowania komórką organizacyjną wyodrębnioną w strukturze organizacyjnej zakładu pracy, status pracownika zajmującego stanowisko kierownika, któremu nie przysługuje prawo do wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, nie przysługuje pracownikowi, jeśli kierując zespołem pracowników, jednocześnie wykonuje pracę na równi z członkami kierowanego zespołu (por. orzeczenie SN z 17 listopada 1981 r. w sprawie I PKN 92/01 i wyrok SN z dnia 3 grudnia 2008 r. I PK 107/09 opublikowany w Lex nr 571830).

Sąd Okręgowy w pełni przychylił się do stanowiska Sądu Rejonowego, iż funkcje kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej powódka pełniła jedynie nominalnie. Wskazać należy, że o zakwalifikowaniu danego stanowiska do kategorii "kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych pracodawcy" decyduje ogół okoliczności stanu

faktycznego. Nie jest przy tym rozstrzygający zakres uprawnień w podejmowaniu wszystkich decyzji związanych z działalnością wyodrębnionej komórki organizacyjnej podległej danemu kierownikowi (por. wyrok SN z dnia 22 czerwca 2004 r. II PK 8/04 LEX nr 585786). Należy mieć również na względzie, iż obecne struktury organizacyjne przedsiębiorstw cechuje wielopoziomowość. Prowadzi ona do istnienia swoistego podporządkowania na każdym poziomie. Dotyczy to w jakiejś mierze również kierowników najwyższego szczebla, a więc członków zarządu czy dyrektorów generalnych. Tym samym o tym czy konkretna osoba w istocie jest kierownikiem wyodrębnionej jednostki organizacyjnej nie może decydować możliwość wydawania jej poleceń przez wskazanego przełożonego. Niemniej jednak mając na względzie zakres obowiązków powódki, okoliczność, iż kierowała ona wyłącznie sekcją nie zaś całym działem kadr wyodrębnionym w strukturze organizacyjnej pozwanego pracodawcy, uwzględniając fakt, iż nie ponosiła ona odpowiedzialności za jego budżet i całokształt polityki kadrowej, gdyż te obciążały bezpośrednio jej przełożoną odpowiedzialną za prace wszystkich sekcji w tym dziale, nadto okoliczność, iż powódka nie pełniła tylko funkcji zarządczych czy nadzorczych lecz również pomocniczo była zobligowana do wykonania wszystkich zadań przypisanych jej sekcji, to uzasadnione jest przyjęcie, że powódka sprawując funkcję kierownika Zespołu Kadrowo - Płacowego nie miała statusu "kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej" w rozumieniu art. 151⁴ § 1 kp.

Przy czym, nawet gdyby - zgodnie z wnioskiem apelacji - dojść do wniosków przeciwnych i uznać, że powódka kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej de facto była, nadal zasadnym jest stwierdzenie, iż należną była jej zapłata za wypracowane godziny nadliczbowe.

Podnieść należy raz jeszcze (było już to bowiem przedmiotem rozważań zarówno Sądu Rejonowego jak i uwag poczynionych powyżej), iż praca w godzinach nadliczbowych bez prawa do dodatkowego wynagrodzenia możliwa jest w sytuacjach o charakterze wyjątkowym, okazjonalnym i sporadycznym. Jeżeli więc praca wykonywana jest stale ponad ustawowy czas pracy osób zajmujących kierownicze stanowiska, to przepis art. 151⁴ § 1 k.p. nie ma zastosowania (por. wyrok SN z dnia 14 grudnia 2004 r. II PK 106/04, OSNP 2005/15/221, z dnia 8 czerwca 2004 r. II PK 22/04, z dnia 6 kwietnia 2011 r. II PK 254/10 LEX 949026 i wcześniejsze nadal aktualne orzecznictwo: wyrok SN z dnia 12 marca 1976 r. I PR 13/76, OSN 1976 r. Nr 10, poz. 230; wyrok SN z dnia 14 maja 1998 r. I PKN 122/98, OSNAPiUS 1999 r. Nr 10, poz. 343). Wniosek ten dotyczy również tych sytuacji, w których rozmiar nałożonych na pracownika obowiązków obiektywnie nie pozwala na ich wykonywanie w normalnym czasie pracy. Pracodawca powinien zatem stosować takie rozwiązania organizacyjne, które nie wywołują konieczności stałego wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych przez pracowników zajmujących kierownicze i inne samodzielne stanowiska (por. wyrok SN z dnia 8 marca 2011 r. II PK 221/10, OSNP 2012 nr 9-10 poz. 111).

Na gruncie przedmiotowej sprawy powódka dowiodła, iż zakres nałożonych na nią obowiązków w ramach sprawowanej funkcji kierowniczej uniemożliwiał wykonanie powierzonej jej pracy w ramach podstawowego czasu pracy. Wykazała też, że nie miała wobec niej zastosowania przesłanka „konieczności wykonywania pracy poza normalnymi godzinami”, przez którą, należy rozumieć sytuacje nietypowe. Sposób organizacji pracy przez pracodawcę powodował konieczność stałego wykonywania przez nią jako „kierownika” pracy ponad normę czasu pracy. Z tych też względów ma ona prawo do dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (por. wyrok SN z dnia 14 grudnia 2004 r. II PK 106/04, OSNP 2005/15/221).

Dochodząc do powyższych wniosków nie sposób przy tym podzielić argumentacji strony skarżącej, iż za zły sposób organizacji czasu pracy odpowiada przede wszystkim sama powódka gdyż to należało do jej kompetencji. Zaznaczyć należy, iż w istocie powódka jako kierownik miała możliwość delegacji poszczególnych zadań o czym świadczy niejednokrotny fakt zaangażowania całego kierowanego przez nią zespołu w zadania przez nią wykonywane. Jednakże fakt delegacji zadań lub jego braku, nie świadczy o jakichkolwiek nieprawidłowościach w zakresie organizacji procesu pracy. Podnieść należy, iż zarówno powódka, jak i cały jej zespół był znacząco obciążony obowiązkami co powodowało konieczność pracy podległych powódce pracowników także w domu – czemu pozwana nie zaprzecza. Tym samym, twierdzenie o możliwości przerzucenia konkretnych zadań przez powódkę na podległych jej pracowników jest całkowicie nielogiczne i nieusprawiedliwione realiami sprawy. Brak też podstaw do uznania, iż powódka sama źle organizowała sobie pracę wykonując niepotrzebne i nie zleczone czynności, nie leżące w zakresie jej

obowiązków, w sposób nadambitny decydując się na podejmowanie z własnej inicjatywy czynności poza normalnymi godzinami pracy. Mając to na uwadze podnieść należy, że żadne z wykonywanych przez powódkę w godzinach ponadwymiarowych zadań nie było jej wymysłem. Powódka poza normalnym znacznie rozbudowanym zakresem obowiązków obsługiwała, co bezsprzeczne, obszerne zadania dodatkowe związane z obsługą (...), organizacją (...) i realizacją programów unijnych. Za wszystkie te zadania zlecone jej przez przełożoną, była osobiście odpowiedzialna i z ich wykonania była na bieżąco i systematycznie rozliczana. Przełożona powódki nigdy w czasie tych cyklicznych kontroli nie kwestionowała rozmiaru i rodzaju przedsięwziętych przez nią czynności domagając się jedynie należytych efektów pracy „na już”. Wiedząc o skali poszczególnych przedsięwzięć nie kwestionowała przyjętego przez powódkę stopnia zaangażowania jej zespołu w realizację poszczególnych zadań. Z tych też względów hipokryzją jest twierdzenie, iż wpływ na czas pracy powódki miały tylko podejmowane przez nią czynności całkowicie zbędne i nie zlecone przez stronę pozwaną, nadto wadliwa organizacja czasu pracy sekcji.

Nie można też przyjąć, że powódka wykorzystywała czas pracy całkowicie nieefektywnie, co przełożyło się na wymiar wykonywanej przez nią pracy, o czym między innymi świadczyć ma treść przedstawionych w sprawie maili. W ocenie Sądu II instancji wywody w tym zakresie podniesione na etapie apelacji żadną miarą nie mogą wpłynąć na wynik sprawy.

Zgodnie z art. 381 k.p.c. sąd drugiej instancji może pominąć nowe fakty i dowody, jeżeli strona mogła je powołać w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji, chyba że potrzeba powołania się na nie wynikła później.

Strona, która dopuszcza się zaniedbania w zakresie przysługującej jej inicjatywy dowodowej w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji, musi się liczyć z tym, że sąd drugiej instancji jej wniosku dowodowego nie uwzględni (zob. wyrok SN z dnia 17 kwietnia 2002 r., IV CKN 980/00, LEX nr 53922).

Zgodnie z art. 381 k.p.c., strona, która powołuje w postępowaniu apelacyjnym nowe fakty lub dowody, powinna wykazać, a przynajmniej uprawdopodobnić, że nie mogła ich powołać w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji lub że potrzeba powołania się na nie wynikła później. Natomiast obowiązkiem sądu drugiej instancji jest dokonanie wszechstronnej oceny wskazanych przez stronę okoliczności, które spowodowały opóźnienie w zgłoszeniu nowych faktów lub dowodów, z punktu widzenia przesłanek i celu omawianego przepisu, podjęcie decyzji o dopuszczeniu bądź pominięciu nowych faktów czy dowodów oraz uzasadnienie swojej decyzji w tym przedmiocie. Należy przy tym zaznaczyć, że wyjątki przewidziane w art. 381 k.p.c. zostały ustanowione nie po to, aby ograniczyć apelację i zawęzić ramy odwoławcze, lecz głównie w celu dyscyplinowania stron przez skłanianie ich do przedstawiania całego znanego im materiału faktycznego i dowodowego już w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji; tym sposobem ustawodawca zapobiega także przewlekłości postępowania. Niemniej jednak przepis ten nie może służyć stronom biernym w toku postępowania przed sądem I instancji (gdy nie ma uzasadnionych powodów do usprawiedliwienia tej bierności) do "przenoszenia" postępowania dowodowego na etap apelacyjny. W szczególności strona nie może żądać ponowienia lub uzupełnienia dowodu w postępowaniu apelacyjnym tylko dlatego, że spodziewała się korzystnej oceny tego dowodu przez sąd I instancji oraz gdy sądziła, że zaoferowany materiał będzie wystarczający dla pozytywnego dla niej rozstrzygnięcia sprawy i świadomie zaniechała powoływania dalszych faktów oraz dowodów na ich poparcie, a ostatecznie okazało się, iż sąd pierwszej instancji w takim materiale faktycznym i dowodowym, jakim dysponował, nie wydał korzystnego dla tej strony orzeczenia. O istnieniu potrzeby powołania się na nowe fakty i dowody nie decyduje bowiem zapatrywanie strony, ale przedmiotowa ocena zachodzącego stanu rzeczy (por. uzasadnienie wyroku Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 26 czerwca 2013 r. III AUa 1722/12, LEX nr 1362705). Wydanie niekorzystnego dla strony wyroku nie może stanowić samoistnej podstawy powołania się w postępowaniu apelacyjnym na nowe fakty i dowody (wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 26 lutego 2015 r. I ACa 968/14, LEX nr 1661163).

W okolicznościach faktycznych rozpoznawanej sprawy pozwany - choć niewątpliwie miał możliwość odniesienia się do treści załączonych do akt sprawy maili, jak i wykazu godzin nadliczbowych z powoływanymi tam wyjaśnieniami zawierającymi wydruki dokumentów tworzonych przez powódkę podczas pracy w domu, za którą dochodzi zapłaty - kwestii nieefektywnego wykorzystania przez powódkę czasu pracy w tym kontekście nie podnosił. Wobec tego merytoryczną ocenę czasu pracy powódki dokonaną na podstawie maili w apelacji uznać należy za spóźnioną. Pozwany

na etapie postępowania przed Sądem I instancji winien wykazywać bezzasadność wniosków powódki wywiedzionych ze wskazanych dokumentów. Pozwany zaś z niewiadomych względów twierdząc, że powódka źle organizowała sobie swój własny czas pracy i zajmowała się zadaniami nie zleconymi przez pracodawcę, czynności tej całkiem zaniechał. Dlatego też powołując się na wskazane okoliczności dopiero na etapie apelacji nie może wywodzić z nich korzystnych dla siebie skutków instancyjnych.

Nadto, w trakcie procesu strona pozwana nie wykazała, że powódka nienależycie wykonywała swoje obowiązki, w tym w zakresie organizacji swojego czasu pracy, jak i organizacji czasu pracy podległych jej pracowników. Tymczasem twierdzenie dotyczące istotnej dla sprawy okoliczności (art. 227 k.p.c.) powinno być udowodnione przez stronę, która zgłasza to twierdzenie - art. 232 k.p.c. w związku z art. 6 k.c. (zob. wyrok SN z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 660/00, W.. 2002, nr 7-8, poz. 44; wyrok SA we Wrocławiu z dnia 28 kwietnia 1998 r., I ACa 308/98, (...) 2002, nr 12, poz. 147). Strona, która nie przytoczyła wystarczających dowodów na poparcie swoich twierdzeń, ponosi ryzyko niekorzystnego dla siebie rozstrzygnięcia, o ile ciężar dowodu, co do tych okoliczności na niej spoczywał, a sąd musi wyciągnąć ujemne konsekwencje z braku udowodnienia faktów przytoczonych na uzasadnienie żądań lub zarzutów (wyrok S.Apel. w Białymstoku z dn. 28-02-2013 I ACa 613/12 LEX nr 1294695). Wobec powyższego argumentację, iż ewentualne przekroczenie norm czasu pracy przez powódkę było wywołane wyłącznie jej nieprawidłowym zachowaniem uznać należy za bezpodstawną.

Podkreślić również należy, iż kwestionowanie przez stronę pozwaną wymiaru przepracowanych przez powódkę godzin nadliczbowych nie znajduje żadnego wytłumaczenia w kontekście spotkania, jakie miało miejsce w związku z rozwiązaniem przedmiotowego stosunku pracy i negocjowaną wówczas ugodą, obejmującą należności za pracę w nadgodzinach. W świetle zeznań świadka J. K. strona pozwana nie kwestionowała wówczas ilości nadgodzin, za które wynagrodzenia domagała się powódka. Mało tego, pracodawca był gotowy zapłacić kwotę z tego tytułu o wiele wyższą niż kwota dochodzona przedmiotowym pozwem (transkrypcja nagrania rozprawy -k. 844 zeznania świadka J. K.). Podnieść należy, iż wezwanie do zapłaty obejmujące konkretne roszczenia pracodawca otrzymał wcześniej, wobec czego istniała możliwość ich weryfikacji choćby przez pełnomocnika strony pozwanej, który brał udział w tym spotkaniu. Zaniechania w tym przedmiocie wobec wysokiej kwoty roszczeń i twierdzeń pozwanego, iż pracy w nadgodzinach powódce nie zlecano, nie sposób racjonalnie wytłumaczyć. Także z tych względów w ocenie Sądu Okręgowego należało dojść do przekonania, że liczba godzin nadliczbowych wskazywana przez powódkę w wykazie załączonym do pozwu odpowiadała rzeczywistości.

Mając na uwadze zarzuty apelacji podnieść również należy, że w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy z powództwa pracownika o wynagrodzenie obowiązuje ogólna reguła procesu, zgodnie z którą powód powinien udowadniać słuszność swych twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania, z tą jedynie modyfikacją, iż niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia dokumentacji, powoduje dla niego niekorzystne skutki procesowe wówczas, gdy pracownik udowodni swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż ta dokumentacja. Kierownik jednostki organizacyjnej zobowiązany do prowadzenia dokumentacji dotyczącej czasu pracy własnego i podległych mu pracowników nie może, dochodząc wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, wywodzić korzystnych dla siebie skutków, powołując się na brak takiej dokumentacji. W takiej sytuacji pracownik jest zobowiązany do zaoferowania wszystkich możliwych dowodów na okoliczność rozmiaru faktycznie świadczonej przez niego pracy, a za wystarczające nie mogą być uznane same jego twierdzenia w tym zakresie (wyrok SN z dn. 07-06-2011 II PK 317/10, LEX nr 1095826). Zaniechanie prowadzenia ewidencji czasu pracy przez pracodawcę nie tworzy zatem domniemania wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych w wymiarze przedstawianym przez samego pracownika. Jednakże pracownik może i powinien wobec tego oferować inne środki dowodowe, które podlegają ocenie w ramach całokształtu materiału dowodowego (wyrok SN z dnia 14 maja 2012 r. II PK 231/11, LEX nr 1313664). Pracownik (powód) 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. (wyrok SN z dn. 09-07-2009 II PK 34/09, LEX nr 527067). W konsekwencji zaniechanie prowadzenia ewidencji czasu pracy pracownika przez pracodawcę nie oznacza, że

każdorzazowo i bezkrytycznie sąd pracy powinien przyjmować za miarodajną wersję czasu pracy przedstawianą przez pracownika. To czy stanowi ona odzwierciedlenie (fotografię) rzeczywistego czasu pracownika, podlega w razie sporu ocenie w postępowaniu dowodowym. W szczególności nie jest uprawnione odwrócenie ciężaru dowodu (art. 6 k.c., art. 232 k.p.c.) i twierdzenie, że w takiej sytuacji (braku formalnej ewidencji czasu pracy) wiarygodna jest wersja podawana przez pracownika, chyba, że pracodawca wykaże, iż pracownik nie pracował w takim rozmiarze w jakim twierdzi (wyrok SN z dnia 2 czerwca 2010 r. II PK 369/09, LEX nr 585784).

Wbrew zapatrywaniom apelacji, do żadnego nieuprawnionego odwrócenia spoczywającego na powódce ciężaru dowodu nie doszło.

Pozwana - i to nie z winy powódki - nie prowadziła rzetelnej ewidencji czasu pracy, nie odnotowując czasu pracy wykonywanego przez pracowników w domu w pełnym jego zakresie. Z tych też względów musi ponieść ujemne konsekwencje z tym związane. Tymczasem powódka, co już podniesiono, za pomocą wiarygodnych i spójnych zeznań świadków oraz dowodów z dokumentów, którym pozwany nadaje zupełnie inną treść niż faktycznie z nich wynikająca, szczegółowo wykazała wymiar pracy świadczonej w nadgodzinach. Jej twierdzenia w tym przedmiocie nie zostały zaś w procesie skutecznie podważone przez pracodawcę. Z tych też względów twierdzenia apelacji w tym przedmiocie nie mogą prowadzić do zmiany wydanego w sprawie rozstrzygnięcia.

Skarżący podniósł także, że na gruncie rozpatrywanego przypadku nastąpiły rozbieżności między ustnym uzasadnieniem wyroku, a jego wersją pisemną.

Odnosząc się do powyższego wskazać należy, że ustne uzasadnienie jest krótkie i ma jedynie zasygnalizować stronom, czym kierował się sąd podejmując decyzję o określonej treści. Natomiast uzasadnianie pisemne zgodnie z art. 328 § 2 k.p.c. powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa.

Uzasadnienie wyroku ma przede wszystkim rozstrzygać o zasadności zgłaszanych roszczeń, a jeżeli w jakimś zakresie nie mogą być one uwzględnione zgodnie z żądaniem strony, to sąd ma obowiązek wyjaśnić to stronie, aby mogła zrozumieć jakimi motywami kierował się podejmując decyzję takiej treści. Zatem należy uznać, że uzasadnienie wyroku winno być rzeczowe i rzetelne, oraz w swoim założeniu, ma przekonać stronę o trafności decyzji sądu.

Zważyć należy, iż w orzecznictwie przeważa pogląd, w myśl którego strona może powołać się na zarzut wadliwego sporządzenia uzasadnienia i zarzut taki można ocenić jako zasadny, gdy z powodu braku w uzasadnieniu elementów wskazanych w art. 328 § 2 k.p.c. zaskarżony wyrok nie poddaje się kontroli instancyjnej (por. wyroki SN z dnia 26 listopada 1999 r. III CKN 460/98, OSNC 2000/5/100 oraz z dnia 26 lipca 2007 r. V CSK 115/07, M. Prawn. 2007/17/930). Ponadto zarzut naruszenia powyższego przepisu, będzie można uznać za skuteczny tylko wtedy, gdy skarżący wykaże, że wadliwości uzasadnienia miały wpływ na wynik sprawy (por. wyrok SN z dnia 18 kwietnia 1997 r. I PKN 97/97, OSNAPiUS 1998/4/121). Natomiast to, czy w istocie sprawa została wadliwie rozstrzygnięta nie zależy od wystąpienia jakichkolwiek różnic między ustnym, a pisemnym uzasadnieniem wyroku. Nawet bowiem zasadność zarzutu uchybienia art. 328 § 2 k.p.c. nie musi prowadzić do wniosku o wadliwość wyroku; przeciwnie - uchybienie takie nie może mieć na treść wyroku żadnego wpływu z tej prostej przyczyny, że uzasadnienie sporządzane jest już po jego zapadnięciu (wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 10 września 2015 r. I ACa 405/15 LEX nr 1856636). Wykładnia wyroku nie jest uzależniona od treści ustnie podanych powodów rozstrzygnięcia oraz spójności sentencji i jego pisemnego uzasadnienia (post. SN z dn. 18.09.1974 II PZ 43/73).

Na gruncie rozpoznawanej sprawy uzasadnienie Sądu I instancji spełnia wszystkie wymogi wskazane w art. 328 § 2 k.p.c. Treść obszernego i precyzyjnego uzasadnienia wyroku umożliwia bowiem dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził Sąd Rejonowy do wydania orzeczenia. Wobec tego nawet potencjalne (bo nieudowodnione przez apelanta) nieścisłości pomiędzy ustnymi motywami rozstrzygnięcia, a uzasadnieniem pisemnym, nie mogą prowadzić do jego wzruszenia czy modyfikacji.

Reasumując, w ocenie Sądu Okręgowego apelacyjne zarzuty dotyczące zarówno naruszenia prawa procesowego (art. 233 §1 k.p.c., art. 328 § 2 k.p.c.), jak i prawa materialnego (art. 151¹ §1 art. 151⁴ § 1 k.p., art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) nie zasługiwały na uwzględnienie. Wbrew sugestiom apelacji w sprawie brak było materiału dowodowego, który pozwoliłby na poczynienie ustaleń odmiennych i uznanie, iż powódka nie świadczyła pracy w godzinach nadliczbowych w zgłoszonym wymiarze. Zmiana bądź uchylenie wyroku w oparciu o okoliczności, które nie zostały w procesie udowodnione jest natomiast niedopuszczalna.

Z tych też względów i na podstawie art. 385 k.p.c. Sąd Okręgowy w Łodzi oddalił apelację, jako pozbawioną uzasadnionych podstaw.

O zwrocie kosztów zastępstwa procesowego za II instancję orzeczono zgodnie z art. 98 k.p.c., a także § 10 ust. 1 pkt 1 oraz § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. 2015 r., poz.1800).

J.L.